

Gerhard Leminsky

Probleme der Betriebsverfassung

Wenn man die Probleme von Betrieb und Betriebsverfassung diskutieren will, dann steht man vor einem Dilemma. Auf der einen Seite rücken die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen auf betrieblicher Ebene immer mehr in das Zentrum des Interesses; auf der anderen Seite wissen wir wenig Abgesichertes über die konkrete Entwicklung — die letzte große Untersuchung über den Bereich der Betriebsverfassung liegt über zehn Jahre zurück ¹⁾).

Deshalb ist es kein Zufall, daß in diesem Heft die zusammenfassende Analyse über die Schwerpunkte der tatsächlichen Probleme fehlt, da es entsprechende Untersuchungen nicht gibt. Die gegebene Lage erzwingt die Beschränkung auf programmatische Überlegungen und auf eine Übersicht zur Betriebsratswahl. Die Berichte, die diesmal einen besonders großen Teil des Heftes ausmachen, sollen aus der Sicht der jeweiligen Einzelgewerkschaft auf konkrete Probleme hinweisen und den sonst fehlenden Praxisbezug ergänzen. Zur allge-

1) Otto Blume, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung. Tübingen 1964.

meinen Einschätzung der Mitbestimmung im Betrieb hat immer noch der Aufsatz von *Gunter Rose* Gültigkeit²).

Historische Entwicklung und Programmatik

Die Vertretung der Arbeitnehmer auf der betrieblichen Ebene hat sich bereits frühzeitig vor allem über gesetzliche Regelungen vollzogen: vom Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst aus dem Jahre 1916 über das Betriebsrätegesetz von 1920 zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 bis zur novellierten jetzt gültigen Fassung von 1972.

Obwohl die Betriebsverfassung immer von einer relativ großen praktischen Bedeutung für die betriebliche Arbeit war, stand sie lange Zeit nicht im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Programmatik.

Im Konzept der „Wirtschaftsdemokratie“ der Weimarer Republik standen die Veränderungen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gesamtstrukturen im Mittelpunkt³). Vor einer zu starken Mitbestimmung der Betriebsräte wurde gewarnt, weil dadurch die Belegschaften von den Gewerkschaften entfremdet werden könnten. Auch sei nicht auszuschließen, daß sich die Betriebsräte in betriebsegoistischer Weise mit den Unternehmern einigten. Die wirtschaftliche und soziale Führung müsse bei der kollektiven überbetrieblichen Vertretung der Arbeitnehmerschaft liegen und nicht zuletzt über Planung und Sozialisierung zum Zuge kommen. Den Betriebsräten komme nur die Aufgabe der Überwachung und Kontrolle zu.

Nach 1945 trat die Mitbestimmung im Unternehmen gleichberechtigt neben die sogenannte überbetriebliche Mitbestimmung. Der Betrieb und die Betriebsverfassung führten weiterhin ein „Schattendasein“ in den gewerkschaftlichen Forderungen.

Erst mit dem Strukturwandel der 60er Jahre wurde deutlich, daß selbst unter dem Deckmantel volkswirtschaftlicher Vollbeschäftigung eine Vielzahl tiefgreifender Rationalisierungsvorgänge ablaufen, die die Arbeitsbedingungen der einzelnen Beschäftigten oder bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern ganz außerordentlich berühren bzw. sie in vielen Fällen verschlechtern haben. Der Austragungsort solcher Konflikte ist vor allem der Betrieb, die Probleme sind gesamtwirtschaftlich nicht und selbst von der Unternehmensebene her nur begrenzt zu beeinflussen. Von daher rückte der Betrieb immer mehr in das Zentrum auch der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung, wie sich bei den Auseinandersetzungen um die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes Anfang der siebziger Jahre zeigte⁴).

2) Gunter Rose, Mitbestimmung auf Betriebsebene — Ansätze und Schwerpunkte nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 10/73, S. 614 ff.

3) Fritz Naphtali, Wirtschaftsdemokratie — Ihr Wesen, Weg und Ziel. Berlin 1928.

4) Vgl. dazu Rose, Mitbestimmung auf Betriebsebene, a.a.O.

Betriebsverfassung und Mitbestimmungssystem

Die tatsächliche Bedeutung der Betriebsverfassung für das Mitbestimmungssystem kam in den Blick: der konkrete Inhalt der Betriebspolitik als Prüfstein auch für die Mitbestimmung im Unternehmen. Die Mitbestimmung im Unternehmen muß von der Unternehmensebene her die inhaltlichen Voraussetzungen über eine Verbindung von beispielsweise Investitions- und Personalplanung schaffen, um im Betrieb konkrete Möglichkeiten der Humanisierung zu eröffnen. Und gleichzeitig wird die unternehmensbezogene Einflußnahme an Durchschlagskraft gewinnen, wenn sie die Belegschaften und die Betriebsräte hinter ihren Forderungen weiß.

Die Diskussion um die betriebliche Mitbestimmung wurde Ende der 60er Jahre durch eine programmatische und eine konkret-inhaltliche Dimension ausgeweitet: um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und die konkreten Probleme betrieblicher Veränderungen, insbesondere durch ständige Rationalisierungsprozesse.

Gewerkschaftspolitisch lag das Problem der Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz vielleicht vor allem darin begründet, daß, ebenso wie früher bei der Mitbestimmung auf Unternehmensebene, häufig nur institutionell argumentiert wurde: Es wurde um den Arbeitsgruppensprecher gestritten und nicht so sehr um die Lösung von Problemen. Die Folge war, daß die Arbeitgeber eine solche Einrichtung befürworteten; sahen sie doch vielfach die Möglichkeit darin, die Solidarität der Belegschaften aufzusplintern und den Betriebsräten und Vertrauensleuten konkurrierende Institutionen mit unklar abgegrenzten Rechten gegenüberzustellen, die selbst mit der Tarifpolitik sich überschneiden könnten. Die Gewerkschaften mußten demgegenüber die Einheitlichkeit der Interessenvertretung betonen. Die nicht sehr fruchtbare Diskussion um institutionelle Regelungen ist nunmehr in einer breiteren Fragestellung aufgegangen; es geht nun um die Lösung konkreter Probleme der Arbeit und um die Breite der dafür notwendigen Ansatzpunkte, die von der Tarifpolitik über die verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung reichen, wie beispielsweise der Tarifvertrag in Nordwürttemberg-Nordbaden gezeigt hat⁵).

Konkrete Probleme der Betriebsverfassung

Diese Konzentration auf konkrete Problemstellungen wird der Mitbestimmung guttun; denn die Bedeutung dieses Aufgabenbereichs tritt immer deutlicher hervor: Betriebliche Entscheidungen werden immer mehr durch Planungen und Richtlinien vorherbestimmt, was eine Ausdehnung des Einflußbereichs be-

5) Vgl. Heinz O. Vetter, Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/73, S. 1 ff. Zum Gesamtkomplex der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, vgl. Huss/Schmidt (Hrsg.), Kooperation und Mitbestimmung — Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1972.

deutet, um die Schutz- und Gegenmachtaufgaben angemessen wahrnehmen zu können. Die ständigen Rationalisierungsprozesse erzwingen nicht nur eine intensive Beobachtung neuer Produktionstechniken, sondern auch neuer Formen der Arbeitsorganisation, die im Gefolge von betrieblichen Umstellungen angewandt werden; zudem gewinnen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit bei neuen Technologien große Bedeutung. Die ständige Ausweitung von Nacht- und Schichtarbeit, die Zahlen zur Veränderung der Berufskrankheiten und die hohe Rate der Frühinvalidität insbesondere bei Arbeitern sprechen ebenfalls eine deutliche Sprache, was die Veränderung der Arbeit im Betrieb angeht. Und gegenwärtig geht es dabei noch um die Sicherung der Beschäftigung überhaupt sowie um die Probleme von Kurzarbeit und Entlassungen.

Es kommt bei dieser nur punktuellen Aufzählung nicht darauf an, daß für einen Teil dieser Fragen abgestufte Rechte im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen sind. Wesentlich ist, daß der Betriebsrat sich mit solchen Fragen als erster auseinandersetzen *muß*, auch dann, wenn Gewerkschaften oder Wissenschaftler noch keine Kriterien für die Lösung anbieten können. Betriebsräte stehen an der „Frontlinie“ des sozialen Konflikts; deshalb können sie die Interessen der Belegschaften nur vertreten, wenn sie solidarische Unterstützung im Rücken haben.

Zentrale Bedeutung der Gewerkschaft

In den Betrieben werden die Betriebsräte häufig von den Beschäftigten mit der Gewerkschaft gleichgesetzt, und zwar mit Recht, weil man die soziale Wirklichkeit nicht durch Gesetze auseinanderdividieren kann. Auf sich allein gestellt ist der Betriebsrat verloren: Auf der einen Seite fällt ihm die Interessenvertretung der Belegschaften zu, auf der anderen Seite ist seine Möglichkeit zur Austragung von Konflikten durch die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit begrenzt. Nur dann wird er nicht als „Sozialbürokratie“ und als „Puffer“ zur Umsetzung unliebsamer Entscheidungen mißbraucht, wenn er sich auf eine starke gewerkschaftliche Organisation stützen kann. Im gewerkschaftlichen Rückhalt wird die politische Gesamtaufgabe mit dem Tageskampf verbunden, kommt die Solidarität aller Mitglieder auch dem Einzelbetrieb zugute, wird schließlich jenes Handwerkszeug von Wissen und Information vermittelt, ohne das die täglichen Probleme nicht zu lösen sind.

Es ist deshalb kein Zufall, daß der weitaus größte Teil der Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert ist oder bald nach der Wahl einer Gewerkschaft beitrifft, da es im Grunde keine Alternative gibt, wenn man die Interessenvertretung ernsthaft will.

Neben der gesetzlich geregelten Stellung der Betriebsräte und den Katalogen ihrer Aufgaben haben es die Vertrauensleute schwer, zumal sie nur selten durch Tarifvertrag gesichert sind. Doch sind sie als Unterbau und Kontrollinstanz für die betriebliche Interessenvertretung nicht zu unterschätzen: Mit der Zunahme

von Betriebsgrößen, der Spezialisierung und den damit verbundenen Gefahren der Entfremdung von der Basis müssen rechtzeitig Gegengewichte aufgebaut werden, die den Informationsfluß auch von unten nach oben sicherstellen und den engen Austausch zwischen Repräsentanten und Repräsentierten aufrechterhalten.

Wie sich jedoch die Aktivitäten des Betriebsrates im einzelnen entfalten, wie die vielfältigen Aufgaben gelöst werden und welche Rolle die gesetzlichen Regelungen dabei spielen, darüber wissen wir, wie eingangs bemerkt, nur wenig.

Deshalb mag dieses Heft zu den Betriebsrätewahlen auch als Plädoyer dafür verstanden werden, den Betrieb und die Betriebsverfassung nicht länger als „weißen Fleck“ auf der Landkarte der industriellen Beziehungen hinzunehmen.