

Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit

Günter Döding, geb. 1930 in Gehlenbeck (Lübbecke/Westf.), ist seit 1978 1. Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten.

Der Mensch - Maßstab aller Dinge oder Verwertungsobjekt?

In der Überzeugung sind sich alle einig: Arbeit gehört zum Wesen des Menschen; so die Idee, die Forderung und unser Menschenbild. Die Wirklichkeit menschlicher Arbeit ist dagegen weniger durch Befriedigung als vielmehr durch Drangsal geprägt; sie besteht weniger in schöpferischer als vielmehr in stumpfsinniger, maschinengelenkter und fremdbestimmter Tätigkeit und in unmenschlicher Arbeitslosigkeit. Der Streß nimmt zu und mit ihm der vorzeitige Verschleiß. Unfallzahlen und Berufskrankheiten geben ein erschreckendes Bild. Wer nicht mehr gebraucht wird, wird „freigesetzt“. Private wirtschaftliche Macht sucht mit Hilfe technologischer Instrumente, sich auch den Menschen Untertan zu machen.

Die Irrationalität egoistisch motivierter Ziele führt so zu inhumanen Ordnungsstrukturen und Arbeitsbedingungen, die den Menschen zum stets willkürlich einsetzbaren Objekt machen können. Die Worte des Direktors eines großen bundesdeutschen Unternehmens sind mittlerweile legendär geworden, der sagte: „Der Mensch ist vom Betrieb nicht als Mensch, sondern als Funktion gefragt. Der Mensch ist für den Betrieb nichts, die Funktion, die er ausüben kann, alles... Da sie (die Menschen) innerer Teil eines Ganzen, des Betriebes sind, sind sie ersetzbarer Teil und — von der Kehrseite gesehen — Ersatzteile. Ersatzteile müssen griffbereit, daher eingeordnet, gekennzeichnet, katalogisiert sein, eine Nummer tragen. Das Wesentliche und Wichtige an ihnen ist die Nummer, die angibt, wie sie als Ersatzteil verwendet werden können. Ein Mensch aber, dessen Wichtigstes, dessen Wesensmerkmal für den Betrieb die Nummer ist, die er trägt, ist selber eine Nummer" (Dr. Bischoff). Aus dieser

Sicht ist nicht der Mensch Maßstab aller Dinge, sondern Verwertungsobjekt im Sinne privater Wirtschaftlichkeitsziele.

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Sollen aber nicht nur ausschließlich Wirtschaftlichkeitserwägungen im Vordergrund unternehmerischer Entscheidungen stehen, dann ist Mitbestimmung unverzichtbar. Mitbestimmung ist kein Selbstzweck. Sie muß zur Schaffung von Arbeitsbedingungen beitragen, die dem einzelnen Arbeitnehmer wie auch der Arbeitnehmerschaft als Ganzem möglichst viel Freiheit und Entfaltung ermöglichen. Dabei lassen wir uns vom Grundsatz leiten: Wer mitbestimmen will, hat dort präsent zu sein und seinen Einfluß geltend zu machen, wo auch wirklich Entscheidungen getroffen werden. Das ist in der Regel nicht zuerst am Arbeitsplatz der Fall. Jeder Arbeitsplatz ist vielmehr in eine Abteilung oder Werkstatt, in einen Betrieb, ein Unternehmen, darüber hinaus in den jeweiligen Wirtschaftszweig und in die gesamte Wirtschaft eingebettet. Von all diesen Ebenen her wird der Arbeitsplatz beeinflußt. Auf all diesen Ebenen ist deshalb auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Aber Mitbestimmung allein auf Betriebs-, Unternehmens- und gesamtwirtschaftlicher Ebene ist unzureichend, um das Problem des Objektseins des Arbeiters zu lösen. Oswald von Nell-Breuning sagte einmal: „Wenn es darum geht, dem arbeitenden Menschen in seiner Menschenwürde gerecht zu werden, ihm Gelegenheit und Hilfe zur Entfaltung seiner Anlagen und damit seiner Persönlichkeit zu geben, dann müssen wir ihn an seinem Arbeitsplatz aufsuchen und dort nach dem Rechten sehen.“¹ Es sind oft in erster Linie die „zweitrangigen“ Alltagsprobleme, die die Arbeitnehmer am Band oder hinterm Schreibtisch ihre Abhängigkeit erfahren läßt: z. B. Streß aufgrund personeller Unterbesetzung und steigender Leistungsvorgaben oder sinnlose Anweisungen und Kontrollen von Vorgesetzten. Hier kennt der einzelne Arbeitnehmer sich aus. Hier kann er mitreden. Deshalb will er am Arbeitsplatz nicht nur Befehle empfangen und brav gehorchen. Er ist nicht mehr bereit, seine Individualität der beruflichen Aufgabenerfüllung voll nachzuordnen.

Aber immer noch wird dem arbeitenden Menschen eine Stellung zugemutet, die weder seiner politischen Gleichberechtigung noch dem Sozialstaatsprinzip gerecht wird. Damit werden gerade in jenem Kernbereich unserer Gesellschaft, in dem ein Drittel unseres Volkes den größten Teil seiner Lebenszeit verbringt, die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Würde des Menschen nicht genügend geachtet. Damit werden gleichzeitig wesentliche Grundrechte

¹ Oswald von Nell-Breuning: Mitbestimmung, Frankfurt/Main 1968, S. 21.

unserer Verfassung verletzt. Nach Maunz/Dürig heißt Menschenwürde: „Jeder Mensch ist Mensch kraft seines Geistes, der ihn abhebt von der unpersönlichen Natur und ihn aus eigener Entscheidung dazu befähigt, seiner selbst bewußt zu werden, sich selbst zu bestimmen und sich und die Umwelt zu gestalten.“ Und weiter: „Die Menschenwürde ist getroffen, wenn der konkrete Mensch zum Objekt, zu einem bloßen Mittel, zur verwertbaren Größe herabgewürdigt wird.“² Das aber heißt auch: Wir leben erst dann und nur insoweit menschenwürdig, als nicht Umwelt oder andere Menschen uns in der vernünftigen und freien Entfaltung unserer Persönlichkeit nachhaltig behindern. Und zur Unversehrtheit einer Person gehört nicht nur leibliches Wohlergehen, sondern auch Würde. Menschen sind also nicht nur körperlich verletzbar, sondern auch dadurch, daß man ihnen ihre Selbstbestimmung und gesellschaftliche Mitbestimmung vorenthält.

Rechtlich gesehen ist Macht von Menschen über Menschen außerhalb des staatlichen Bereiches nicht legitim. Die Herrschaft von Menschen durch Menschen zu wirtschaftlichen Zwecken hat keine Rechtsbasis, sie resultiert vielmehr aus der wirtschaftlichen Schwäche der Arbeitnehmer. Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann dazu beitragen, die Arbeitnehmer aus ihrer bisherigen Objektsituation als stumme Befehlsempfänger zu befreien. Sie kann ihre Chance vergrößern, Entscheidungen zu widersprechen und eigene Entscheidungen gegenüber denen vorgesetzter Instanzen zur Geltung zu bringen.

Von einem Menschen, der in seinem Betrieb gezwungen wird, Objekt und passiver Befehlsempfänger zu sein, kann nicht erwartet werden, daß er als verantwortlicher Staatsbürger eine demokratische Gesellschaft mitträgt und mitgestaltet. „Es ist wirklich schwer einzusehen, wie Menschen, die der Gewohnheit, sich selbst zu regieren, vollständig entsagt haben, imstande sein könnten, diejenigen gut auszuwählen, die sie regieren sollen; und man wird niemanden glauben machen, eine freiheitliche, tatkräftige und weise Regierung könne jemals aus den Stimmen eines Volkes von Knechten hervorgehen“ (Tocqueville).

Der Mitbestimmung am Arbeitsplatz kommt aber auch eine Schlüsselrolle beim Verständnis der Mitbestimmung auf anderen Ebenen zu. Denn die Mitbestimmung am Arbeitsplatz fördert betriebliche Information und Kontakte, sie gibt Einblick, weckt Interesse für betriebliche Vorgänge und Interessenkonflikte und fördert damit das Verständnis für die notwendige Mitbestimmung auf allen übergeordneten Ebenen. Wo dieses Verständnis fehlt, fehlt den Mitbestimmungsträgern auf Betriebs- und Unternehmensebene aber auch die notwendige breite Resonanz und Unterstützung. Dem muß jedes Mitbestimmungskonzept und jede Mitbestimmungsinitiative Rechnung tragen.

² Maunz/Dürig: Grundgesetz, München/Berlin, S. 11.

Unternehmerische Partizipationskonzepte können Mitbestimmungsrechte nicht ersetzen

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz gewinnt auch vor dem Hintergrund sogenannter zeitgemäßer Führungsstile an Bedeutung, die den „Mitarbeiter“ am betrieblichen Geschehen stärker beteiligen und partizipieren lassen wollen. Diese Konzepte zeichnen sich dadurch aus, daß Beteiligung der Arbeitnehmer nur soweit erwünscht ist, wie sie sich bruchlos ins betriebliche Leitungs- und Leistungsgeschehen einpassen lassen. Beteiligung soll zwar gefördert werden, um Zufriedenheit, Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft des einzelnen Mitarbeiters zu steigern. Insgesamt bleibt die hierarchische Ordnung im Betrieb unangetastet. Nach wie vor zählt zunächst nur das wirtschaftliche Ergebnis, nicht das Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Das gilt auch für die sogenannte Organisationsentwicklung, die in den meisten Firmen zu einer bloßen Konfliktlösungsstrategie schrumpfte. Beteiligungsstrategien aber, die an der Vorherrschaft wirtschaftlicher Ziele festhalten, die die Harmonie von Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen unterstellen und ungleiche Beteiligungschancen zementieren, verkümmern zur Scheinmitbestimmung und zur bloßen Sozialtechnologie. Sie machen sich Erkenntnisse *über* den Menschen zu eigen, ohne sie für ihn unmittelbar zu nutzen.

Gleichwohl birgt die Tatsache, daß motivierte Mitarbeiter wiederum wenigstens zum Teil motivierende Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten voraussetzen, auch Chancen für eine wenigstens teilweise Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Deshalb scheint bei aller Kritik und aller Gefahr, die von unternehmerischen Partizipationskonzepten ausgehen können, eine pauschale Ablehnung weder notwendig noch sinnvoll. Neue Managementmethoden und kooperative Führungsstile können, sofern sie nicht im Widerspruch zu den übrigen Zielen einer Verbesserung der Arbeit stehen und zum Abbau autoritärer Verhaltensformen beitragen, durchaus die Mitbestimmung ergänzen. Wo den Arbeitnehmern deshalb mehr Selbstbestimmung und größere Entfaltungsmöglichkeit in ihrer Arbeit versprochen werden, ist eine sehr differenzierte Auseinandersetzung mit den geplanten Einzelmaßnahmen erforderlich. Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften sollten die angebotenen Verbesserungen aufgreifen und durch Mitbestimmung absichern. Neue Führungsstile können Mitbestimmungsrechte nicht ersetzen. Da sie durchaus dazu beitragen können, der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung den Boden zu entziehen, machen sie Mitbestimmung vielmehr erst notwendig. Mit anderen Worten: Ob Beteiligung den Interessen der Arbeitnehmer dient oder allein der Festigung betrieblicher Hierarchien, hängt davon ab, wer den Beteiligungsprozeß steuert.

Im übrigen neigen wir nicht dazu, alle Maßnahmen abzulehnen, die neben einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer gleichzeitig die Produktivitäts- und Rentabilitätsdaten des Unternehmens erhöhen. Das nämlich würde bedeuten, auf konsequente Interessenvertretungsarbeit überhaupt zu verzichten. Wir beurteilen Maßnahmen also nicht danach, ob sie den Unternehmensgewinn verbessern oder nicht, sondern danach, ob sie geeignet sind, das materielle, psychische und geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verbessern. Die Tatsache, daß sich neben den Arbeitsbedingungen auch die wirtschaftliche Situation verbessert, müssen wir vielmehr zum Anlaß nehmen, um die Frage nach der Verteilung der Produktivitätszuwächse aufzuwerfen.

Trotz der im letzten Jahrzehnt beobachteten Hochkonjunktur neuer Führungskonzepte darf nicht vergessen werden: Zwar gilt heute nicht mehr überall die Unternehmensphilosophie eines Freiherrn von Stumm, der einst sagte: „Wenn ein Fabrikunternehmen gedeihen soll, so muß es militärisch, nicht parlamentarisch organisiert sein“. Aber auch heute gilt immer noch trotz aller Partizipations- und Kooperationsmodelle das Direktionsrecht des Arbeitgebers und damit das Recht „gegenüber dem Arbeitnehmer verhaltenslenkende Anordnungen zu treffen, die sich auf die Tätigkeit selbst oder auf damit zusammenhängende Verhaltensweisen beziehen. Einer Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es hierfür nicht“³. Und ein Blick in die geltenden Betriebsordnungen wie auch die Tatsache, daß es der Gesetzgeber für notwendig hielt, so fundamentale Rechte wie das Recht auf Anhörung und Beschwerde im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich zu verankern, dokumentiert am besten, worum es heute in den Betrieben immer noch in erster Linie geht.

Gewerkschaftliche Vorstellungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Zu beantworten ist die Frage, wie die Idee der Mitbestimmung am Arbeitsplatz umgesetzt werden kann, vor allem aber auch die, wie sie ausgestaltet werden soll. Die Erfahrungen zeigen, daß die Beteiligung der Arbeitnehmer an Gestaltungsprozessen und betrieblichen Entscheidungen ihren Interessen nur dann nutzen, wenn die Beteiligungsformen mit den Institutionen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung verknüpft werden und wenn sie die vorhandenen Normen in Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen beachten und voll ausschöpfen. Mitbestimmung am Arbeitsplatz darf nicht mit gesetzlichen und gewerkschaftlichen Strukturen der Interessenvertretung konkurrieren, sondern muß beide mit dem Ziel ergänzen und fördern, ein geschlossenes, alle Unternehmensebenen umfassendes Konzept der Mitbestimmung zu entwickeln.

³ Birk, Arbeitsrecht-Blattei, D., Direktionsrecht 1, 1974.

Ausgangspunkt könnten die Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers in den Paragraphen 81 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes sein. Diese sogenannten Individualrechte geben dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, als einzelner im Arbeitsprozeß bestimmte Rechte für sich zu beanspruchen. Aber genau darin liegen auch wiederum ihre Grenzen; denn die Erfahrung zeigt, daß viele Arbeitnehmer auf die Wahrnehmung oder gar die Einklagung individueller Rechte nicht nur aufgrund von Informationsmängeln häufig verzichten, sondern auch, weil sie nur schwer reklamierbare Sanktionen ihrer Vorgesetzten befürchten. Eine Befragung unter fast 700 Arbeitnehmern in Betrieben der Nahrungs- und Genußmittelbranche hat gezeigt, daß viele von ihnen "ihre unmittelbaren Konflikte mit ihren Vorgesetzten nicht allein auszutragen wünschen. Dies dürfte weniger einem fehlenden Selbstbewußtsein geschuldet sein, als vielmehr der Erfahrung, daß nur die Herstellung einer auch noch so begrenzten Öffentlichkeit und ein gemeinsames Vorgehen im Konfliktfall sie vor möglichen Benachteiligungen zu schützen vermag. Sie wissen: Einzelkämpfer tragen auch das Risiko allein".⁴ Vor allem deshalb konnten die „Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers“, die die Paragraphen 81 bis 86 Betriebsverfassungsgesetz gewähren, in den Betrieben bislang nur selten verwirklicht werden. Die betriebliche und rechtliche Stellung des einzelnen Arbeitnehmers ist also angesichts betrieblicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse durch Ausweitung der Individualrechte kaum zu stärken. Erst kollektive Beratung und das Gefühl, sich der Unterstützung der Kollegen versichern zu können, vermittelt den Arbeitnehmern jenes Maß an Selbstbewußtsein und jene stabile und ausgeglichene Atmosphäre, in der sich konstruktive Ideen und Forderungen entwickeln können. Keiner hat zu befürchten, sich durch „Alleingänge“ von den Kollegen zu isolieren, keiner kann sich durch seine Vorschläge auf Kosten anderer profilieren.

Aus all diesen Gründen kann sich die Mitbestimmung am Arbeitsplatz zum klassischen Aufgaben- und Bewährungsfeld für die Vertrauensleute entwickeln; denn die Vertrauensleute genießen im wahrsten Sinne des Wortes das Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen, sie zählen in der Regel zu den aktiven und engagierten Interessenvertretern ihrer Abteilung, sie verfügen über enge Kontakte zum Betriebsrat, sind besser als ihre Kollegen über das betriebliche Geschehen unterrichtet, haben gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen besucht und sind häufig in die örtliche Gewerkschaftsarbeit eingebunden. Wo die Vertrauensleute als stabiles gewerkschaftliches Fundament im Betrieb und gleichzeitig als mobilisierende und organisierende Kraft im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz auftreten, wird die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb nachhaltig gestärkt. Dadurch könnte auch jenem von der be-

⁴ Harald Wiedenhofer, Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung—Das Beispiel der Gewerkschaft Nahrungs-Genuß-Gaststätten, Bonn-Bad Godesberg 1979, S. 89.

reits zitierten NGG-Studie festgestellten Defizit gewerkschaftlicher Arbeit begegnet werden, nachdem „es nicht primär die Beitragshöhe ist, die viele Beschäftigte daran hindert, Mitglied der Gewerkschaft NGG zu werden, sondern das Fehlen einer sichtbaren und erfahrbaren gewerkschaftlichen Gegenleistung dort, wo die Arbeitnehmer ihrer unmittelbar bedürfen, nämlich am Arbeitsplatz.“⁵ Eine durch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute organisierte Mitbestimmung am Arbeitsplatz würde die Gewerkschaft somit als einen unmittelbar gestaltenden, hilfreichen Faktor auch am Arbeitsplatz erfahrbar machen.

Voraussetzung dafür ist allerdings, daß die Gewerkschaften selbst die Arbeitsorganisation als Feld möglicher Veränderungen entdecken und systematisch in ihre Tarifvertragsarbeit einbeziehen. Wo z. B. „die Abstimmung der Geschwindigkeiten bei Fließarbeiten“, „die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen“ (Manteltarifvertrag Fleischwarenindustrie, Bayern vom 14. 4. 1980) oder „die Sollstärke der Besetzung von Maschinen und Anlagen“ (Gesamtbetriebsvereinbarung der Firma B.A.T. Cigarettenfabrik GmbH, Bundesgebiet, vom 15. 10. 1969) der vollen Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, sind wichtige Schritte in diese Richtung getan. Auch die Beratung, Verhandlung und Einführung von einheitlichen Einkommenstarifverträgen für Arbeiter und Angestellte zwingt die Arbeitnehmer, sich intensiv mit ihren Arbeitsplätzen auseinanderzusetzen; denn mit der gerechten und differenzierten Zuordnung der Arbeitsplätze zu Eingruppierungskriterien stellt sich auch für den einzelnen Arbeitnehmer die Frage: „Wer bist Du im Betrieb? Was tust Du an Deinem Arbeitsplatz?“ Über 120 NGG-Firmen-Manteltarifverträge tragen das ihre dazu bei, daß wir in einer betriebsnahen Tarifpolitik versuchen, auch das Tor zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu öffnen.

Damit wachsen aber auch die Anforderungen an die Gestaltungs- und Kontrollfähigkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung im Betrieb. Wenn es nämlich darum geht, arbeitsplatznahe Regelungen zu vereinbaren und ihre Einhaltung angesichts des rasanten technologischen Wandels zu kontrollieren, dann sind wir auch auf eine handlungsfähige gewerkschaftliche Infrastruktur in den Abteilungen angewiesen. Nicht zuletzt deshalb hat sich die NGG bei der Einrichtung von Vertrauensleutegruppen an betrieblichen Einheiten wie Abteilungen und Werkstätten orientiert und nicht an der Zahl der organisierten Arbeitnehmer. Nicht zuletzt deshalb bemühen wir uns auch, Rolle und Aufgaben der Vertrauensleute tarifvertraglich zu regeln. Neue Konstruktionen von Arbeitsgruppen, die als gesetzlich verankerte Organe dazu mißbraucht werden können, an Betriebsrat und Gewerkschaft vorbei zu agie-

5 aaO.,S. 116

ren und die Arbeitnehmervertretung im Betrieb zu zersplittern, stehen für uns nicht zur Diskussion.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist für uns nur denkbar als Ergänzung und Unterbau zur gesetzlichen Interessenvertretung des Betriebsrates. In diesem Sinne kann die Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Arbeit des Betriebsrates fundieren und effektiver gestalten helfen. Dies ist aus mindestens dreierlei Gründen sinnvoll und notwendig:

- Zum einen ist der Betriebsrat über Arbeitsplätze und -bereiche, über deren Veränderung er nach § 90 Betriebsverfassungsgesetz mitwirken soll, nicht immer aus eigener Erfahrung informiert. Deshalb ist er auf Diskussionen mit den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz, deshalb ist er auf ihre Erfahrungsberichte und Anregungen angewiesen.
- Zum anderen kann der Betriebsrat die Umsetzung von mit der Unternehmensleitung getroffenen Vereinbarungen nicht immer unmittelbar kontrollieren; genausowenig kann er allein prüfen, ob sich diese Vereinbarungen bewähren oder nicht. Dazu bedarf er der Stellungnahme der betroffenen Arbeitnehmer.

Darüber hinaus können die Betriebsräte bei der Durchsetzung von Forderungen nicht immer von vornherein der aktiven und unmittelbaren Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer sicher sein: unser tarifpolitisches Konzept aus dem Jahre 1977 "Belastungsabbau statt Belastungszulagen" hat in den Betrieben zu manchen engagierten Diskussionen mit unseren Funktionären und Mitgliedern geführt. Einbeziehung der Arbeitnehmer durch vorzeitige Diskussionen stärkt damit auch die Verhandlungsposition des Betriebsrates. Sie stellt darüber hinaus sicher, daß mögliche Meinungsverschiedenheiten frühzeitig ausgeräumt werden und sich nicht zu Konflikten auswachsen. In diesem Sinne bietet sich an, mehr als bisher die gesetzliche Möglichkeit der Abteilungsversammlungen zu nutzen. Die besonderen Sorgen, Wünsche und Probleme einer Abteilung können hier sehr viel intensiver erörtert werden als auf einer Betriebsversammlung.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz trägt also der Erfahrung Rechnung, daß die Arbeit qualifizierter Betriebsräte ohne Unterstützung der Belegschaft genauso machtlos ist, wie die Bemühungen einer aktiven Belegschaft ohne Unterstützung des Betriebsrats perspektivlos sind.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist in diesem Sinne eine Mitgestaltung der Arbeitnehmer durch Stärkung und Fundierung der Betriebsrats- und Gewerk-

schaftsarbeit. Sie wird aber erst dann voll wirksam, wenn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung und Arbeitsablauf (§ 90 Betriebsverfassungsgesetz), bei der personellen Besetzung an Anlagen, Verkaufsbereichen usw., bei der Personalplanung (§ 92 Betriebsverfassungsgesetz) und bei Betriebsänderungen (§111 Betriebsverfassungsgesetz) erweitert werden. Erst wenn dem Betriebsrat in diesen Angelegenheiten auch ein Initiativ- und klares Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird, kann er der im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Verpflichtung zur „freien Entfaltung der Persönlichkeit“ (§ 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz) nachkommen.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist also nur eine Ebene der Mitbestimmung. Sie hat keinen Sinn ohne Mitbestimmung an der Stelle, wo die Entscheidungen für die Arbeitsplätze getroffen werden. Die Unternehmerverbände scheinen das sehr deutlich erkannt zu haben. Sie propagieren den Ausbau der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, um der Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung und damit der Kontrolle ihrer Macht zu begegnen. Wir werden uns hüten, uns auf diese Diskussion einzulassen. Nicht „Entweder- oder“ heißt die Parole, sondern „Sowohl-als-auch“.

Wir werden auch nicht dem Beispiel jener folgen, die uns angesichts der bestehenden Inhumanität der Arbeitslosigkeit die Humanisierung der Arbeitsplätze ausreden wollen. Unser Ziel war und bleibt das Recht auf Arbeit; dies allerdings war und bleibt ein Recht auf *menschenwürdige* Arbeit. Inhumane Arbeitsbedingungen können nicht der Preis für sichere Arbeitsplätze sein und der Erhalt eines Arbeitsplatzes kann nicht durch die Gefährdung der Gesundheit erkaufte werden. Deshalb werden wir in unserem Bemühen um Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht nachlassen. Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und bei betrieblichen Entscheidungen ist für uns sowohl ein Element von Arbeitsqualität als auch ein Mittel zur Artikulierung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen. Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist für uns deshalb nie eine Mode gewesen, sondern unverzichtbarer Bestandteil einer in sich geschlossenen, auch für die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz erfahrbaren Mitbestimmungsstrategie. Mitbestimmung am Arbeitsplatz heißt nichts anders, als daß jeder Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen kämpfen muß. Wenn er dann auch noch durch persönlichen Einsatz und persönliches Engagement Verbesserungen und Erfolge erringen kann, weiß er sie im rechten Maß zu würdigen. Unsere Aufgabe als Gewerkschaften ist es, zu diesem Engagement aufzurufen.