

# Kommentare und Berichte

## Gegenmacht oder Integration

Zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

### I.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BVG) von 1952, das das damalige soziale Kräfteverhältnis widerspiegelt, hat sich der Gedanke der naturgegebenen Notwendigkeit einer hierarchischen Ordnung von Betrieb und Unternehmen durchgesetzt. Es gewährt dem Betriebsrat gewisse Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte, die die innerbetriebliche Kommandogewalt des Unternehmers nicht wesentlich beschränken und an der Objektstellung der Lohnabhängigen wenig ändern. Wenn auch in § 72 BVG von einem Mitbestimmungsrecht die Rede ist, besteht die wirtschaftliche Mitbestimmung tatsächlich nur in einem beschränkten Anhörungsrecht. Der Betriebsrat kann keine unternehmerische Maßnahme verhindern. Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten ist gegen den Willen des Arbeitgebers nur bei Anrufung des Arbeitsgerichts zu realisieren. Eine volle Mitbestimmung wurde nur in sozialen Angelegenheiten zugestanden, wozu Fragen der Ordnung des Betriebs, Zeit und Ort der Lohnauszahlung u. ä. gehören. – Kann bei diesen »Rechten« von einer Mitbestimmung des Betriebsrats eigentlich kaum die Rede sein, so wird seine Position durch § 49 – die Schlüsselvorschrift des BVG – noch zusätzlich eingeeengt: Er ist zu vertrauensvollem Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber »zum Wohl des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls« verpflichtet und muß alles unterlassen, »was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden«. Die hier zum Ausdruck kommende Partnerschafsideologie läßt den für jede auf Privateigentum an Produktionsmitteln beruhende Gesellschaft konstitutiven objektiven Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit in einem imaginären Betriebs- bzw. Gemeinwohl verschwinden, wobei realiter Wohl des Betriebs als Profit des Unternehmers und Gemeinwohl als Garantie ungehinderter Kapitalakkumulation zu begreifen ist. Die Parallele zur faschistischen Gemeinschaftsideologie zeigt ein Textvergleich mit dem Nazi-Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934, in dessen dem § 49 Abs. 1 BVG entsprechenden Absatz es heißt: »Im Betrieb arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat«.

Für die neuesten Entwürfe, die der DGB<sup>1</sup> und die SPD<sup>2</sup> zur Reform des BVG vorgelegt haben, ist es symptomatisch, daß sie sich in Aufbau und Gliederung an das geltende Recht anlehnen und weite Passagen im vollen Wortlaut beibehalten: Änderungen werden durch Fettdruck hervorgehoben. Der die Partnerschafts-ideologie normierende § 49 Abs. 1 BVG ist in beiden Entwürfen nicht angetastet. Daß dies kein Zufall ist, zeigt ein Blick in die Begründungen: »Schaffung einer echten Partnerschaft« ist nach den dem Gesetzestext vorangestellten Erläuterungen Ziel des DGB-Entwurfs (S. 8). Die Erweiterung der Rechte des Betriebsrats wird damit begründet, daß echte Partnerschaft gleichberechtigte Mitbestimmung erfordere. Der Betriebsrat soll zwar in erster Linie die Interessen der Arbeitnehmerschaft zur Geltung bringen. »Er wird aber alle seine Überlegungen einzubetten haben in den größeren Interessenbereich des Gesamtbetriebes.« Bei seinen Forderungen muß er berücksichtigen, »daß die wirtschaftliche Rentabilität des Betriebes . . . Schranken setzt«. Denn: »Man kann nicht zu gleichberechtigter Mitbestimmung berufen sein und trotzdem ausschließlich Interessenvertreter bleiben« (S. 16). Helmut Schmidt drückt es im Vorwort zum SPD-Entwurf deutlicher aus: »Das Betriebsverfassungsgesetz und analog dazu das Personalvertretungsgesetz sollen durch eine Fülle neuer Bestimmungen der heutigen Situation in der Wirtschaft angeglichen und reformiert werden« (S. 5).

Beide Entwürfe erweitern die Rechte des Betriebsrats: So ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers und die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats und der Jugendvertretung nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig (§ 66 beider Entwürfe). Die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten werden ausgedehnt. Diese Verbesserungen der Position des Betriebsrats werden jedoch dadurch relativiert, daß er durch den Partnerschafts-§ 49 Abs. 1 an das Profitinteresse des Betriebsinhabers gekettet bleibt.

Das geltende BVG ist gekennzeichnet durch die Selbständigkeit des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft. Er ist an Beschlüsse der ohnehin nicht häufigen Betriebsversammlungen nicht gebunden. Ein Mißtrauensvotum mit Rücktrittszwang ist nicht möglich. Hieran ändern die Entwürfe nichts. Auch die Schweigepflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wird beibehalten (§ 55), so daß der Betriebsrat Informationen, die eine wirkliche Kontrolle erst ermöglichen, nicht weitergeben kann.

Angeht es um die nur geringe Erweiterung der Rechte des Betriebsrats und der Beibehaltung des § 49 Abs. 1 BVG mutet es auf den ersten Blick geradezu grotesk an, wenn es in einer Unternehmer-Broschüre<sup>3</sup> heißt, durch den SPD-Entwurf ziehe sich »der Gedanke des Interessengegensatzes und des Klassenkampfes« (S. 2). Diese Polemik ist nur so zu verstehen, daß die Unternehmer ihre soziale Machtposition zur Zeit als so gefestigt ansehen, daß sie auf die Zusammenarbeit mit den sich anbietenden sozialdemokratischen Partnerschaftsideologen verzichten zu können glauben. In Krisensituationen, die ihre Machtposition gefährden, werden sie sich ihrer zu bedienen wissen.

<sup>1</sup> Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, hrsg. vom DGB, Oktober 1969.

<sup>2</sup> SPD-Mitbestimmung: Gesetzentwürfe über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen, die Betriebsverfassung, die Sicherung der Mitbestimmung, die Begrenzung der Aufsichtsratsvergütung, die Personalvertretung; im Deutschen Bundestag von der SPD-Fraktion am 18. Dezember 1968 eingebracht, Herausgeber: Vorstand der SPD, Bonn, 12-68-A1-50, S. 31-73.

<sup>3</sup> Die Mitbestimmungskonzeption der SPD, hrsg. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, o. J.

Anders als die offiziellen Entwürfe von DGB und SPD ist das von einer Gruppe von Gewerkschaftlern (Hans Matthöfer, Rudolf Kuda, Fritz Vilmar, Reinhard Hoffmann u. a.) vertretene Modell der *Mitbestimmung am Arbeitsplatz* als Gegenmachtmodell konzipiert. Es versteht sich nicht als Alternative zur Ausweitung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und zur Erweiterung der Rechte des Betriebsrats, sondern als Teil einer umfassenden Mitbestimmungskonzeption, die alle Ebenen – Arbeitsplatz und Betrieb, die Unternehmensorgane und den makroökonomischen Bereich – umfaßt<sup>4</sup>.

Angesichts der Tatsache, daß in vielen Betrieben mehrere hundert Arbeitnehmer auf ein Betriebsratsmitglied kommen und der Betriebsrat deshalb von vielen Konfliktfällen im Betrieb überhaupt keine Kenntnis erlangt, kann es nicht überraschen, daß heute vielfach eine gefährliche Entfremdung zwischen Betriebsrat und Belegschaft festgestellt wird<sup>5</sup>. Um einer dadurch mitverursachten Apathie der Lohnabhängigen entgegenzuwirken, erscheint es naheliegend, daß die Belegschaft ihre Interessenvertretung unterteilt und sich nach kleineren Bereichen aufgliedert, »damit auch nur Teile der Belegschaft als Gruppen kollektiv handlungsfähig werden«<sup>6</sup>. Das Modell der Mitbestimmung am Arbeitsplatz zielt auf einen solchen Unterbau und eine erhöhte Kontrolle des Betriebsrats ab. Vom Gesamtkollektiv der Belegschaft eines Betriebs werden Teilkollektive, die sog. *Arbeitsgruppen* unterschieden, die durch Arbeitnehmer, die jeweils eine gemeinsame Aufgabe haben, gebildet werden<sup>7</sup>. Während der Betriebsrat die Interessen des Gesamtkollektivs vertritt, werden die Angelegenheiten, die nur die Arbeitsgruppe betreffen, von dieser selbst bzw. einem von ihr gewählten und jederzeit abberufbaren *Arbeitsgruppensprecher* wahrgenommen. Aus verschiedenen Anlässen oder für unterschiedliche Aufgaben kann jeweils ein anderes Gruppenmitglied gewählt werden<sup>8</sup>. Der Arbeitsgruppensprecher vertritt – gegebenenfalls unter Einschaltung des Betriebsrats – die Interessen der Gruppe gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten. Dies betrifft insbesondere Änderungen des Produktionsverfahrens und des Arbeitsablaufs, die Arbeitsverteilung innerhalb der Gruppe, die individuelle Lohn- und Gehaltsfindung, den Wechsel des Arbeitsplatzes u. ä. Die Arbeitsgruppe kann während der bezahlten Arbeitszeit *Arbeitsgruppenbesprechungen* durchführen, die »der Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen sie am Arbeitsplatz interessierenden Fragen (dienen)«<sup>9, 9a</sup>.

Die gesetzliche Institutionalisierung von Arbeitsgruppen ermöglicht eine Stärkung der Position der Gewerkschaften in den Betrieben: Die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute könnte abgesichert und erleichtert werden, indem sie sich zu Arbeitsgruppensprechern wählen lassen<sup>10</sup>. Nicht wenige Gewerk-

<sup>4</sup> Reinhard Hoffmann, Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen, Gewerkschaftliche Monatshefte 12/1968, S. 719 ff. (719).

<sup>5</sup> Fritz Vilmar, Arbeitsgruppenbesprechungen im Betriebsverfassungsgesetz verankern, Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1970, S. 135 ff. (141).

<sup>6</sup> Reinhard Hoffmann, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, Frankfurt a. M. 1968, S. 24.

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> Hoffmann, a. a. O., (N. 4), S. 721.

<sup>9</sup> So im bei Vilmar a. a. O., (N. 5), S. 136, abgedr. Gesetzentwurf.

<sup>9a</sup> In weitgehend entschärfter Form ist das o. dargestellte Arbeitsgruppenkonzept schon im SPD-Entwurf enthalten: Nach § 56a kann der Betriebsrat Arbeitsgruppen bilden. Zu Anregungen und Beschwerden einer Arbeitsgruppe hat er Stellung zu nehmen und ihr über Betriebsrats-sitzungen, die solche Anregungen und Beschwerden zum Gegenstand haben, Bericht zu erstatten. Abs. 3 hält allerdings eine weitergehende tarifvertragliche Regelung offen.

<sup>10</sup> Hoffmann, a. a. O., (N. 4), S. 723 f.; – Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Konzeption R. Hoffmanns wichtig, wonach der Vertrauensleutkörper ein arbeitskampffähiges »betriebliches

schaftsfunktionäre lehnen allerdings die Bildung von Arbeitsgruppen ab, weil sie in möglicherweise nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitsgruppensprechern eine Konkurrenz zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung fürchten<sup>11</sup>. Die Furcht vor einer neuen Ebene kollektiver Interessenvertretung, die sich gegen Unternehmer und – wenn erforderlich – gegen partnerschaftlich orientierte Gewerkschaftsbürokraten gleichermaßen richtet, scheint hinter der Argumentation Radkes zu stehen, der die Arbeitsgruppen als »statuarische Zwangsgemeinschaften« bezeichnet<sup>12</sup>, in denen »die Rolle des einzelnen und seine konkreten Ansprüche ... nur sekundäre Bedeutung (haben)«<sup>13</sup>. Demgegenüber preist Radke den »Vorzug kapitalistischer Wirtschaftsordnung, individuelle Ansprüche vertraglich sichern zu können«<sup>14</sup> und scheut sich nicht, das Arbeitsgruppenkonzept durch Verweis auf angebliche Ähnlichkeiten mit der faschistischen Betriebsgemeinschaftsideologie zu diffamieren<sup>14</sup>. Radkes Alternative: Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrats und Ausweitung der Montanmitbestimmung, denn aufgrund technologischer Sachzwänge sei Mitbestimmung nur über ein Repräsentativsystem möglich<sup>15</sup>.

Die Ambivalenz des Arbeitsgruppenkonzepts ist seinen Vertretern durchaus bewusst. Einerseits: »Der Umstand, daß dann die Arbeitnehmer in eigener Verantwortung die Leistung ihrer Gruppe kontrollieren (müssen), bedeutet ... daß die Arbeitnehmer sich selbst disziplinieren, ohne jedoch echte Entscheidungsbefugnis zu erlangen. Denn die Grundlagen der Produktion und des Arbeitsverhältnisses werden auch weiterhin von der Geschäftsleitung nach ihrem, also für die Arbeitnehmer fremden Interesse, unter dem Gesichtspunkt der Profitmaximierung und unabhängig von einer kollektiven Willensbildung aller Betroffenen bestimmt«<sup>16</sup>. Andererseits bietet die Erfahrung der Kooperation in den unmittelbar demokratisch aufgebauten Arbeitsgruppen die Möglichkeit, daß den Lohnabhängigen die Fragwürdigkeit des auf vorgeblichen Sachzwängen beruhenden hierarchischen Systems deutlich wird. Indem die Arbeitsgruppe der Geschäftsleitung als kollektiver »Verhandlungspartner« gegenübertritt<sup>17</sup>, könnte das

Gewerkschaftsorgan« bilden soll, das zusammen mit den Arbeitsgruppensprechern den Betriebsrat kontrolliert und sich ihn praktisch unterordnet (Hoffmann, a. a. O., (N. 6), S. 17). Der Vertrauensleutekörper soll dann Substrat für eine betriebliche Tarifkommission werden, um einer betriebsnahen Tarifpolitik Rückhalt in den Betrieben zu schaffen (Hoffmann, a. a. O., (N. 6), S. 79 f.).

<sup>11</sup> Vgl. z. B. Heinz O. Vetter, Ein neues Jahrzehnt, Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1970, S. 1 ff. (2 f.). Hierzu kritisch: Vilmar, a. a. O., (N. 5), S. 140; Michael Schumann, Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Gewerkschaftliche Monatshefte 4/1969, S. 226 ff. (230). – Nach Erhard Lenk, Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch gewerkschaftliche Vertrauensleute, Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1970, S. 143 ff. (145), sollen deshalb – tarifvertraglich gesichert – nur gewerkschaftliche Vertrauensleute Arbeitsgruppensprecher werden können. – In einem erst nach Drucklegung dieses Heftes erschienenen Aufsatz begründet der Leiter der Vorstands- und Arbeitsrechtsabteilung des DGB-Bundesvorstands dessen ablehnende Haltung zum Arbeitsgruppenkonzept: Helmut Pinther, »Mitbestimmung am Arbeitsplatz«, Gewerkschaftliche Monatshefte 5/1970, S. 291 ff. Die Intention dieser Ablehnung tritt hier deutlich zutage: »Parteilpolitisch extrem ausgerichtete Kräfte« würden »in den Arbeitsgruppen eine ideale Plattform« finden. »Nicht umsonst versuchen sowohl extrem rechts als auch links gerichtete Kreise sogenannte Basisgruppen in den Betrieben zu bilden. Hier wird ihnen qua Gesetzgeber die Startbahn geebnet« (a. a. O., S. 295). Dagegen zeigen nach Ansicht Pinthers die Vorschläge des DGB »den richtigen Weg« auf: Sie vermeiden »die Entstehung eines konkurrierenden Gesprächspartners neben dem Betriebsrat« verbessern »die Kommunikation zwischen Betriebsrat und einzelnen Arbeitnehmern und umgekehrt und nehmen darüber hinaus dem Arbeitnehmer sicherlich weitgehend das Gefühl (!) »verwaltet« zu werden« (a. a. O., S. 297).

<sup>12</sup> Olaf Radke, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Gewerkschaftsspiegel 21/22, 1969, S. 3 ff. (11).

<sup>13</sup> Radke, a. a. O., S. 12.

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Ebd.; s. auch ders., Mitbestimmung – Was ist das?, Der Sozialdemokrat 10/1968, S. 1 f. (2).

<sup>16</sup> Hoffmann, a. a. O., (N. 6), S. 59.

<sup>17</sup> Hoffmann, a. a. O., (N. 6), S. 48.

Bewußtsein gemeinsamer Interessen, das heute weitgehend verschüttet ist, entstehen. In ständiger Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung errungene Erfolge eröffnen die Chance, das Selbstbewußtsein der Gruppenmitglieder zu stärken und ihnen die Möglichkeiten solidarischer Aktion bewußt zu machen. Die ständige Diskussion ihrer Forderungen könnte den Gruppenmitgliedern die Grenzen des auf Profitmaximierung beruhenden Systems deutlich machen und ihre Mobilisierung für systemtranszendierende Alternativen ermöglichen<sup>18</sup>.

Vielfach wird die Ansicht geäußert, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz führe nur zu einer Disziplinierung der Arbeitnehmer im Profitinteresse<sup>19</sup>. Diese Betrachtungsweise verkennet, daß die Arbeitnehmer heute weitgehend diszipliniert und integriert sind und daß gerade die Mitbestimmung am Arbeitsplatz die *Möglichkeit* bietet, dem entgegenzuwirken, indem »im kooperativen Produktionsprozeß eine echte soziale Solidarität von Arbeitskollegen entsteht, die durch gemeinsame Interessen vereint sind und aus Kollektivbewußtsein bewußt zu einem kollektiven Handeln finden«<sup>20</sup>. Diese Möglichkeit muß allerdings konsequent genutzt werden: Die Gewerkschaften müssen ständig bereit sein, die Belegschaften zu mobilisieren (betriebsnahe Tarifpolitik!); um zu verhindern, daß sie von der Unternehmensleitung gegeneinander ausgespielt werden, müssen die Arbeitsgruppensprecher in den einzelnen Betrieben untereinander Informationen austauschen und miteinander zusammenarbeiten, was durch Arbeitsgruppensprecherversammlungen oder gemeinsame Arbeitsgruppensitzungen institutionalisiert werden könnte; im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wären am Beispiel der innerbetrieblichen Konflikte die gesellschaftlichen Widersprüche bewußt zu machen.

Daß sich das als Gegenmachtmodell gedachte Arbeitsgruppenkonzept unter den Händen versierter human-relations-Ideologen in sein Gegenteil – nämlich Integration der Arbeitnehmer ins bestehende System – verkehrt, kann nur verhindert werden, wenn es als Teil einer antikapitalistischen Strategie begriffen wird, in deren Rahmen Mitbestimmung am Arbeitsplatz nur als ein Schritt zur Selbstbestimmung der Lohnabhängigen zu sehen ist.

Rainer Keßler

## Vorstandsjustiz

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland  
Verwaltungsstelle Bremen

17. April 1969

[...]

Werter Kollege.

Die Kollegen [...] haben bei der Ortsverwaltung beantragt, gegen Dich ein Verfahren nach § 30 unserer Satzung durchzuführen. In dem Antrag wird gegen Dich folgende Anschuldigung erhoben:

<sup>18</sup> Vgl. Schumann, a. a. O., (N. 11), S. 230.

<sup>19</sup> Z. B. Frank Deppe u. a., Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1969, S. 241. – Von Unternehmenseite wird die Bildung von Arbeitsgruppen z. T. befürwortet, um im Zuge des Abbaus »überholter«, d. h. ineffizienter, autoritärer Führungsmethoden eine verbesserte Partnerschaft herzustellen und so bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des hierarchischen Systems das Gefühl einer Beteiligung zu vermitteln. Dazu ausführlich: Hoffmann, a. a. O., (N. 4), S. 724 ff.; Vilmar, a. a. O., (N. 5), S. 138 f.

<sup>20</sup> Hoffmann, a. a. O., (N. 6), S. 84.