Wolfgang Däubler* / Thomas Klebe**

Mitbestimmung – ein Angebot für die DDR?

Rechtliche Voraussetzungen, Möglichkeiten und Anregungen für die Einführung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten für die Arbeitnehmer(innen) in der DDR

VEB-Werkzeugmaschinenkombinat „Fritz Heckert" in Chemnitz.

Die DDR ist auf dem Weg zur Marktwirtschaft. Diese soll „sozial" und „ökologisch" sein. Was dies konkret bedeutet, weiß niemand so recht zu sagen. Konsens zeichnet sich am ehesten in der Richtung ab, daß Betriebe und Wirtschaft nicht völlig über die Köpfe der Betroffenen hinweg verwaltet werden sollen; die alte soll nicht durch eine neue Kommandowirtschaft ersetzt werden.

Für die Beschäftigten in der DDR liegt es nahe, auf bundesrepublikanische Erfahrungen mit der Mitbestimmung zurückzugreifen. Dies sollte nicht unkritisch erfolgen: Volle Schaufenster, gute Löhne und schnell fahrende Züge bedeuten nicht, daß auch in den Betrieben und Büros eine Art demokratisches Paradies herrschen würde. Wir wollen deshalb in einem Positionspapier auf eine Reihe von Punkten aufmerksam machen, wo uns der heutige Zustand verbesserungsbedürftig erscheint. Zunächst ist allerdings eine Bestandsaufnahme der „Mitbestimmungsmöglichkeiten" erforderlich, die derzeit in der DDR bestehen.

Das alte DDR-Recht

Nach Artikel 42 der noch immer geltenden DDR-Verfassung von 1974 „wirken die Werktätigen unmittelbar und mit Hilfe ihrer gewählten Organe an der Leitung der Betriebe mit". Das Arbeitsgesetzbuch von 1977 hat dies in der Weise konkretisiert, daß es bei zahlreichen sozialen und personellen Angelegenheiten Zustimmungsrechte der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) vorsieht. Eine Einstellung ist beispielsweise ebenso wie eine Kündigung nur mit Zustimmung der BGL möglich. Wird diese nicht erteilt, ist die geplante Maßnahme des Betriebsleiters kraft ausdrücklicher Bestimmung unwirksam.

In der Praxis spielte dies dem Vernehmen nach keine sehr große Rolle: Notfalls sprach die Partei ein Machtwort. Eine BGL, die sich beispielsweise definitiv gegen bestimmte personalpolitische Maßnahmen gestellt hätte, wäre dem Grundsatz des demokratischen Zentralismus entsprechend kaltgestellt oder ihres Amtes enthoben worden. Nachdem diese „Rahmenbedingungen" weggefallen sind, könnten die Zustimmungsrechte beträchtliche Bedeutung gewinnen. Allerdings ist derzeit völlig unklar, in welchen Betrieben die BGL noch ihre Funktionen ausübt und dabei die Unterstützung der Belegschaft besitzt.

Die Diskreditierung des FDGB wirkt sich nicht nur an der Spitze aus. Hinzu kommt, daß in einem System umfassender Planung dem Betrieb nur wenige wirtschaftliche Entscheidungskompetenzen bleiben: Das Arbeitsgesetzbuch sieht deshalb auch keine Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten vor. Nach Vorschriften über Rationalisierungsschutz und Sozialplan sucht man dort vergebens.

Das neue „marktwirtschaftliche" Recht

Das seit November 1989 geschaffene Recht des Übergangs zur Marktwirtschaft enthält eine Reihe nicht uninteressanter Vorschriften zur Mitbestimmung:

- Die sogenannte Joint-ventures-Verordnung vom 25. Januar 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil I Nr. 4, Seite 16) bestimmt in § 31 Abs. 2: „Die Werktätigen haben in allen Angelegenheiten, die sie betreffen, ein Mitbestimmungsrecht bei der Leitung der Unternehmen auf der Grundlage der Verfassung der DDR und der hierfür geltenden Rechtsvorschriften." Die Unternehmenssatzung hat dem Rechnung zu tragen; in Rechtsvorschriften vorgesehene Mitbestimmungsrechte dürfen – so heißt es weiter – nicht ausgeschlossen werden.
- Die „Verordnung zur Umwandlung von volkseigenen Kombinaten, Betrieben und Einrichtungen in Kapitalgesellschaften" vom 1. März 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil I Nr. 14, Seite 107) verpflichtet zur Umwandlung der Betriebe in eine AG oder GmbH; die Anteilsrechte sollen bei der sogenannten Treuhandanstalt liegen, die bis zur Annahme einer neuen Verfassung der Regierung unterstellt ist. Auf AGs findet das Aktiengesetz von 1937, auf GmbHs das GmbH-Gesetz von 1982 Anwendung; beide waren in der DDR nie aufgehoben worden.
- Von besonderem Interesse ist § 9 der Verordnung, der die Bildung eines Aufsichtsrats innerhalb von drei Monaten nach der Umwandlung vorschreibt. Dieser besteht aus mindestens vier Mitgliedern, die durch die Belegschaft entsandt werden (darunter ein leitender Mitarbeiter, nicht aber zwingend auch nur ein Gewerkschaftsvertreter!), aus vier Mitgliedern, die durch die Anteilseigner bestimmt werden und aus einem von beiden „Bänken" kooptierten Mitglied. Ansonsten bleibt alles beim alten Gesellschaftsrecht; ein Arbeitsdirektor, also ein Vorstandsmitglied für die personellen und sozialen Angelegenheiten ist nicht vorgesehen. Die Informationsrechte sind schwächer ausgebildet als in dem in der Bundesrepublik geltenden Recht, der Beschluß der Hauptversammlung („Letztentscheidungsrecht"), mit dem diese ein Votum des Aufsichtsrats überstimmen kann, ist an kein qualifiziertes Quorum gebunden (demgegenüber Dreiviertelmehrheit in § 111 Abs. 4 AktG 1965).
- Das „Gesetz über die Gründung und Tätigkeit privater Unternehmen und über Unternehmensbeteiligung" vom 7. März 1990 ermöglicht jedem DDR-Bürger die Neugründung von Unternehmen, die staatliche Beteiligung an Privatunternehmen und die private Beteiligung an Staatsunternehmen. Auch hier finden sich arbeitsrechtliche Bestimmungen. § 15 Abs. 1 garantiert „die Tätigkeit der Gewerkschaften und anderer gewählter Interessenvertretungen zum Schutz der Interessen der Beschäftigten auf der Grundlage der Rechtsvorschriften".

* Prof. Dr., Universität Bremen; Vertrauensdozent der HBS.
** IG-Metall-Vorstandsverwaltung.

Bemerkenswert ist, daß dabei zum ersten Mal neben den Gewerkschaften auch „andere gewählte Interessenvertretungen" genannt sind. In derselben Bestimmung findet sich weiter das schon aus der Joint-ventures-Verordnung bekannte Verbot, in Rechtsvorschriften festgelegte Mitbestimmungsrechte durch die Gesellschaftssatzung einzuschränken. An marktwirtschaftlicher Normalität ist auch die weitere Bestimmung (§ 14 Abs. 2) orientiert, wonach bei Rationalisierungsmaßnahmen, Strukturveränderungen und Auflösung von Unternehmen mit Zustimmung der BGL soziale Maßnahmen festzulegen sind; im Hintergrund stand vermutlich der bundesrepublikanische Sozialplan.

Verdrahtung von Steuerungschassis im Kombinat „Fritz Heckert".

• Die Verfassungsänderung und das Gewerkschaftsgesetz vom 6. März 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil I Nr. 15, Seite 110) enthalten außerordentlich weitreichende Regelungen. Mit der Neufassung der Artikel 44 und 45 wird die gewerkschaftliche Betätigung abgesichert und das Streikrecht bei gleichzeitigem Verbot *jeglicher* Form der Aussperrung gewährleistet. Das Gewerkschaftsgesetz garantiert in § 3 die Tarifautonomie und gibt den Gewerkschaften das Recht, „über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffenden Fragen Verträge und Vereinbarungen abzuschließen". § 18 Abs. 1 garantiert erneut das gewerkschaftliche Streikrecht, doch ist dieses durch ein vorgeschaltetes Schlichtungsverfahren und durch die der Regierung eingeräumte Möglichkeit beschränkt, einen Streik aus Gründen des Gemeinwohls auszusetzen.

§ 11 gibt den gewerkschaftlichen Grundorganisationen das „Recht auf Mitbestimmung bei allen betrieblichen Fragen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffen". Was dies im einzelnen bedeutet, ist relativ unklar. § 16 gibt der BGL das Recht, die Aufhebung mitbestimmungswidriger Entscheidungen des Betriebsleiters zu verlangen; ein entsprechender Antrag hat aufschiebende Wirkung und muß innerhalb von 21 Kalendertagen beschieden werden. Daneben sind vermutlich auch Streiks zulässig. Ob dies alles auch dann gilt, wenn es um die Hereinnahme von westlichem Kapital oder um andere wesentliche wirtschaftliche Entscheidungen geht, ist unklar; die FDGB-Vorsitzende Mausch erklärte jedenfalls anläßlich der Verabschiedung des Gewerkschaftsgesetzes, es könne nicht Aufgabe der Gewerkschaften sein, in die Leitung der Betriebe einzugreifen.

Stellenwert der Neuregelungen

Die Bedeutung der hier skizzierten Mitbestimmungsnormen ist nicht übermäßig hoch einzuschätzen.

Unter rein formalen Gesichtspunkten betrachtet, zeichnen sie sich nicht eben durch rechtstechnische Perfektion aus. Sowohl die Joint-ventures-Verordnung als auch die Umwandlungsverordnung haben beispielsweise das alte Aktiengesetz und das alte GmbH-Gesetz in einigen Punkten geändert. Ist dies in einer Verordnung überhaupt möglich? Oder ein anderes Beispiel: Bei der Festlegung der Aufsichtsratsmitglieder spricht § 9 der Umwandlungsverordnung von „Entsendung" durch die Belegschaft, „Bestimmung" durch die Anteilseigner und „Wahl" beim kooptierten Mitglied. Ist in allen Fällen zu wählen? Welcher Spielraum besteht bei Satzungen? Kann auch durch Verträge und Vereinbarungen nach § 3 Gewerkschaftsgesetz eine andere Unternehmensstruktur festgelegt werden? Dies alles hat nicht nur Konsequenzen für Juristen (die sich vielleicht über das neuartige „Interpretationsmaterial" sogar freuen werden), sondern auch für die unmittelbar Betroffenen: Das neue Recht läßt keine sicheren Orientierungen zu. Am deutlichsten wird dies bei der Frage, welche Entscheidungen eigentlich genau der Mitbestimmung unterliegen und welche Konsequenzen die Nicht-Einschaltung oder die Zustimmungsverweigerung der Arbeitnehmerseite hat.

Die neuen Vorschriften verzichten außerdem fast völlig darauf, die tatsächliche Entwicklung in den Betrieben aufzugreifen. Von verschiedenen Seiten wird berichtet, daß „Betriebsräte", „Betriebskontrollräte", „Betriebswirtschaftsräte" und ähnliches entstanden sind, die anstelle der neben der BGL Belegschaftsinteressen wahrnehmen wollen. Das Gewerkschaftsgesetz hat diese Entwicklung schlicht ignoriert – vermutlich ging es der alten Volkskammermehrheit darum, bestehende Strukturen noch einmal abzusichern, wahrscheinlich auch, um ein Faustpfand für die Beeinflussung der weiteren Entwicklung zu haben. Wenn nicht alles täuscht, wird der „Wildwuchs" an der Basis sich aber letztlich durchsetzen.

Nach den Wahlen vom 18. März sind die Chancen für eine wirksame Mitbestimmung der Beschäftigten nicht eben gewachsen. Dem Gewerkschaftsgesetz dürfte keine große Lebensdauer beschieden sein. Die geänderten Artikel 44 und 45 könnten dagegen an sich längeren Bestand haben: Für die Verfassungsänderung ist eine Zweidrittelmehrheit erforderlich.

Mögliche Entwicklungen

Die Situation in der DDR ist offen. Drei Möglichkeiten sind denkbar:

• Die Betriebsgewerkschaftsleitungen verlieren immer mehr an Einfluß und lösen sich auf. „Spontan" gebildete Betriebsräte, Betriebskontrollräte usw. können keinen dauernden Einfluß gewinnen. Es fehlt die gesetzliche Grundlage, aber auch das nötige aktive Engagement, das nicht „eingeübt" ist. Ausländische Investoren werden sich mit Ausschüssen begnügen, die Beratungsaufgaben haben: Dies erleichtert Informationsflüsse, ohne den Entscheidungsspielraum irgendwie zu beschränken. Die Entwicklung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat könnte ähnlich verlaufen. Aus der Sicht der Bundesrepublik wäre dies eine Art Mitbestimmungs-Dumping.

• Zum zweiten ist möglich, daß aufgrund eines Anschlusses nach Art. 23 GG sehr schnell die Arbeitsrechtsordnung der Bundesrepublik übernommen wird. Ob sich in allen größeren Betrieben effektiv Betriebsräte bilden würden, ist offen; auch in der Bundesrepublik werden ja nicht überall Betriebsräte gewählt, wo es nach dem Gesetz eigentlich der Fall sein müßte. Die Aufsichtsräte werden dann wohl nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 gebildet, Tarifverträge voraussichtlich auf der Basis eines sehr viel geringeren Reallohns abgeschlossen. Man hätte eine Art verschlechterte Ausgabe der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik.

• Die dritte, günstigste Variante liegt darin, daß eine selektive Rezeption des Rechts der Bundesrepublik erfolgt. Der an sich sehr weitgehende Mitbestimmungsanspruch, der schon dem alten DDR-Recht zugrunde liegt, wird eingelöst, indem die bei uns gemachten Fehler und die bei uns vorhandenen Defizite vermieden werden. Eine solche Entwicklung muß keineswegs dem Interesse an Investitionen und dem Interesse der Investoren zuwiderlaufen: Mehr Mitbestimmung kann

und wird sich positiv auf die Arbeitsproduktivität auswirken.

Welche Position sich letztlich durchsetzen wird, kann niemand mit Sicherheit sagen. Gewissermaßen als Beitrag zu einer rationalen Diskussion sollen im folgenden einige Markierungspunkte für ein besseres Mitbestimmungssystem formuliert werden. Dabei wird zwischen den Ebenen „Arbeitsplatz", „Betrieb", „Unternehmen" und „überbetrieblicher Bereich" unterschieden.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Dem einzelnen Einfluß zu geben auf das Geschehen in seiner unmittelbaren Umgebung, ist notwendig, wenn auch konzeptionell wenig ausdifferenziert. Grundrechte wie Meinungsfreiheit, Gewissensfreiheit usw. grenzen im Grunde nur eine bestimmte Sphäre aus, geben dem Individuum aber nicht das Recht, sich in das Geschehen in seinem Büro oder seiner Werkshalle einzumischen. Am ehesten finden wir eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz in teilautonomen Gruppen, die die Arbeitsaufgaben innerhalb gewisser Vorgaben unter ihren Mitgliedern aufteilen können. Bei einer Bank wird beispielsweise Kontoführung und Anlageberatung in bezug auf bestimmte Kunden einer Gruppe von Beschäftigten überlassen, die selbst darüber entscheidet, ob und wann einzelne im einen oder im anderen Bereich eingesetzt werden. Gefährlich wird ein solches Modell erst dann, wenn ein „Gruppenlohn" bezahlt wird, würde hier doch der eine zum „Antreiber" des anderen.

Ein Stück „Mitwirkung" am Arbeitsplatz liegt in dem Recht, beim Betriebsrat oder beim Arbeitgeber eine Beschwerde erheben zu können oder Vorschläge für eine bessere Arbeitsgestaltung zu machen. Über die Berechtigung sollte nicht der unmittelbare Vorgesetzte entscheiden; vielmehr könnte man daran denken, ähnlich wie in Teilen der staatlichen Verwaltung einen „Beauftragten" einzusetzen, der außerhalb der betrieblichen Hierarchie steht. Die Chance, hier Gehör zu finden, ist vermutlich sehr viel höher; die Neigung, Dinge „abzubürsten", weil man das Problem an sich selbst hätte merken müssen, spielt keine Rolle.

Von Interesse ist weiter eine Bestimmung des DGB-Vorschlags für ein neues Betriebsverfassungsgesetz: Danach soll der Betriebsrat ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, „insbesondere durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten, die Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Abbau von Kontrollen sowie durch die Abwendung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer" erhalten. Die klingt kompliziert, ist es aber nicht: Durch Einschaltung des Betriebsrats könnte der einzelne so zum Beispiel erreichen, daß die Materialversorgung besser klappt, daß er Aufgaben miterledigen kann, für die er den Umständen nach geeignet ist.

Der DGB-Vorschlag enthält einen weiteren wichtigen Aspekt: Der Betriebsrat soll das Recht erhalten, Arbeitskreise zu bilden, in denen die Beschäftigten während der Arbeitszeit Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zu allen Mitbestimmungsfragen entwickeln können.

Endmontage von Buchbindereimaschinen im VEB Polygraph, Leipzig.

Zum Bereich der Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann man schließlich auch ein Regelungsmodell rechnen, das der schwedische Gesetzgeber vor über zehn Jahren eingeführt hat. Danach steht der betrieblichen Interessenvertretung das Recht zu, die Weiterarbeit an bestimmten Arbeitsplätzen zu untersagen, wenn nach ihrer Einschätzung erhebliche Gefahren für Leben und Gesundheit des einzelnen Beschäftigten bestehen. Auch hier wird letztlich eine Beschwerde des oder der Betroffenen zugrunde liegen.

Mitbestimmung im Betrieb

Das Nebeneinander von BGL und Betriebsräten, das derzeit in der DDR besteht, wirft die Frage nach der Bewährung unseres dualen Systems auf. Die Existenz einer selbständigen, formal außerhalb der Gewerkschaft stehenden Interessenvertretung hat spezifische Vorzüge, aber auch Risiken.

Ein Vorzug liegt unter den gegebenen Bedingungen in der Sicherung eines gewissen Minderheitenschutzes. Innergewerkschaftliche Gruppierungen, die für ihre Politik keine Mehrheit finden, können in Betriebsräten weiter existieren und so die Chance bewahren, eines Tages Mehrheit zu werden. Die Tatsache, daß Minderheiten auf diese Weise nicht „auf Null gebracht" werden können, verbessert die Formen der Auseinandersetzung und veranlaßt die Mehrheit, sich grundsätzlich tolerant zu verhalten.

Der wichtigere Vorzug von Betriebsräten scheint uns allerdings in ihrer Innovationsfunktion zu liegen. Aufgrund ihrer Mitbestimmungsrechte sind sie gezwungen, sich mit bestimmten Problemen auseinanderzusetzen, zu ihnen eine bestimmte Haltung einzunehmen. Das Argument, der Vorstand oder der Gewerkschaftstag habe noch nicht entschieden, würde von der Belegschaft nicht ernstgenommen. Werden etwa Informationstechnologien eingeführt oder wollen viele Beschäftigte Gleitzeit, so muß der Betriebsrat reagieren und eigene Lösungsvorschläge entwerfen. Da er dies in der Regel nicht allein kann, werden entsprechende Anforderungen in den hauptamtlichen Apparat der Gewerkschaften hineingetragen, der sich auf diese Weise gleichfalls der sich wandelnden Realität stellen muß. Vieles spricht dafür, daß „Zukunftsdiskussionen" wie sie die IG Metall Anfang der siebziger Jahre und Ende der achtziger Jahre führte, ohne diesen Mechanismus nicht möglich gewesen wären. Betriebsräte verdoppeln so die Praxis mit der Programmatik. Gerade unter den Bedingungen der DDR, wo die Zentrale die realen Probleme eben *nicht* aufgegriffen hat, ist eine solche Struktur besonders sinnvoll.

Auf der anderen Seite sollte man vor Risiken und Nachteilen die Augen nicht verschließen. In der Selbständigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung liegt immer auch die Gefahr der Abhängigkeit vom Unternehmen und des Betriebsegoismus, der Entfernung von der gemeinsamen Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten. Dem läßt sich nicht nur durch Bildungs- und Überzeugungsarbeit, sondern insbesondere durch eine funktionierende Vertrauensleutestruktur entgegensteuern. Betriebsratsrechte müssen in der Regel wie Gewerkschaftsrechte wirken, Betriebsräte müssen bei aller rechtlichen Autonomie im Grundsatz in die gewerkschaftliche Interessenvertretung eingebunden sein.

Wichtig ist hierfür auch die nirgends ausdrücklich festgeschriebene „Dienstleistungsfunktion" der Gewerkschaften, die sich von der Beratung durch Experten bis hin zur Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern erstreckt. Schließlich ist nicht zu übersehen, daß wirkliche Fortschritte in Sachen Lohn und Arbeitszeit nur über die Gewerkschaft und das ihr

zustehende Streikrecht möglich sind. Das System der Betriebsverfassung mit der Interessenvertretung durch Betriebsrat *und* Gewerkschaft hat sich letztlich bewährt, seine Modernisierung ist allerdings dringend erforderlich.

Verbesserungsvorschläge

Das duale System sollte die Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb nicht von der Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats abhängig machen. Auch für „automone" Gewerkschaftsarbeit, wie das Werben von Mitgliedern oder die Verteilung gewerkschaftlicher Publikationen, sollte ein verbessertes Zugangsrecht zum Betrieb garantiert werden. In jüngster Zeit hat sich außerdem das Problem ergeben, daß Tarifverträge mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen unterlaufen werden, die Gewerkschaft nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber kein wirksames Mittel besitzt, um dem Tarifvertrag Beachtung zu verschaffen. Wird etwa Samstagsarbeit beschränkt oder ausgeschlossen, verständigt sich jedoch der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung auf ein (gut dotiertes) Fleximodell unter Einschluß des Samstags, so sind der Gewerkschaft die Hände gebunden. Hier müßte sie im Interesse der Tarifautonomie ein Klagerecht besitzen, um betrieblichen Wildwuchs über die Arbeitsgerichte beseitigen zu können.

Schließlich wird den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten keinerlei wirksames Recht eingeräumt: Ob sie sich während der Arbeitszeit im Betrieb versammeln können, hängt in vielen Fällen vom Entgegenkommen der Geschäftsleitung ab: Ein gesetzlicher Anspruch besteht nicht, die Rechtsprechung des BAG lehnt es entgegen zahlreichen Stimmen in der juristischen Literatur ab, aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG entsprechende Konsequenzen abzuleiten.

Die bestehende Betriebsverfassung hat insoweit ein immer größer werdendes Defizit, als die Entscheidungen, die den Betrieb und seine Beschäftigten betreffen, häufig außerhalb des Betriebes getroffen werden. Logistiksteuerung, just-in-time-Produktion, Datenfernübertragung und ähnliche Anwendungsformen von Informationstechnologien ermöglichen eine „Fernsteuerung" von Arbeitsvorgängen, ja von ganzen Betrieben. Der „eigene" Arbeitgeber wird zu einer Art Marionette, die das tun muß, was beispielsweise der Hauptabnehmer verlangt.

Der Betriebsrat hat dann zwar Mitbestimmungsrechte zum Beispiel bei der Festlegung der Arbeitszeit – kann sie aber nicht nutzen. Denn welchen Spielraum hat er, wenn

- durch enge EDV-Anbindung kaum noch eine Lagerhaltung stattfindet,
- innerhalb von wenigen Tagen durch kurzfristige Lieferänderungen nur noch die Hälfte oder doppelt so viele Teile vom Arbeitnehmer gefordert werden,
- und der Unternehmer in der Betriebsversammlung sagt: „Wir müssen Überstunden machen, samstags arbeiten, sonst sind Arbeitsplätze gefährdet – die Konkurrenz wartet schon"?

Oder: Welche Autonomie hat der Betriebsrat von Keiper-Recaro in Bremen, wenn er Betriebsversammlungen wegen des just-in-time-Verbundes nur noch zu der Zeit durchführen kann, zu der sie auch beim Abnehmer Daimler-Benz stattfinden?

Die wirklichen Entscheidungszentren entziehen sich so völlig dem Einfluß des Betriebsrats. Diese Auflösung des vom Gesetzgeber vorausgesetzten „Normalunternehmens", an dem sich die Mitbestimmungsrechte orientieren, findet auch in anderer Richtung statt: EDV-Netzwerke geben den Unternehmen eine neue organisatorische Beweglichkeit. Immer häufiger werden Betriebsbereiche ausgegliedert, formal verselbständigt, faktisch aber weiter wie bisher als abhängige Abteilung geführt. Gewachsene Belegschaften und Betriebsräte werden hierdurch aufgespalten, obwohl das einheitliche ökonomische Machtzentrum erhalten bleibt. Will man auch nur den derzeitigen Stand der Mitbestimmungsrechte sichern, müssen also Betriebs- und Unternehmensbegriff neu und den aktuellen Entwicklungen angemessen definiert werden.

Auch das Tätigkeitsfeld der Betriebsräte muß erweitert werden: Die Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen aus anderen Betrieben ist zu einer zwingenden Notwendigkeit geworden. Auch Staatsgrenzen dürfen insoweit keine Bedeutung haben; wird die Produktion von Frankreich aus gesteuert, gehört ein Treffen mit französischen Kollegen zur legitimen (und vom Arbeitgeber zu finanzierenden) Betriebsratstätigkeit. Die Auseinandersetzung mit neuer Technik muß außerdem dadurch erleichtert werden, daß der Betriebsrat auch ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers Sachverständige beiziehen kann und modernste technische Hilfsmittel problemlos zur Verfügung hat. Ansonsten wird er kaum in der Lage sein, mit der enorm gesteigerten Umsetzungsgeschwindigkeit von Managemententscheidungen Schritt zu halten.

Platinenbestückung im Fritz-Heckert-Werk „Numerik".

Insbesondere : Erweiterung der Mitbestimmungsrechte

Grundsätzlich haben sich die Mitbestimmungsrechte bewährt. Auch von Arbeitgeberseite wird nicht bestritten, daß in der Regel ein Kompromiß gefunden wird. Die Einigungsstelle, die als Verfahren mit vielen Unwägbarkeiten meist nur im Hintergrund droht, ist eine sinnvolle und allgemein akzeptierte Einrichtung zur Lösung des Konflikts.

Ihrem Gegenstand nach sind die Mitbestimmungsrechte allerdings eher bescheiden. Wer das Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere seinen umfänglichen § 87 liest, wird möglicherweise den gegenteiligen Eindruck haben. Entscheidend ist jedoch der unausgesprochene Generalvorbehalt des Gesetzes: Überall dort, wo kein ausdrücklich fixiertes Mitbestimmungsrecht besteht, bleibt es bei der Alleinentscheidung des Arbeitgebers. Besonders nachteilig ist dies in folgenden Bereichen:

- Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. Mit welchen Geräten gearbeitet wird, wie beim sogenannten Zeitlohn das Arbeitspensum beschaffen ist, mit welchen Personen der einzelne zusammenarbeiten muß – das alles läuft außerhalb der Mitbestimmung ab.
- Auch die Einführung neuer Techniken unterliegt nur insoweit der Mitbestimmung, als eine Überwachung einzelner Beschäftigter zumindest denkbar ist. Fehlt diese Voraussetzung, muß der Arbeitgeber lediglich über einen Interessenausgleich verhandeln; kommt dieser nicht zustande, ist er in seiner Entscheidung frei.
- Bei der Kündigung kann der Betriebsrat nur unter ganz engen Voraussetzungen widersprechen. In der Regel ist er auf ein Anhörungsrecht beschränkt. Der

DGB verlangt, daß ein Widerspruch jederzeit möglich ist und daß der Arbeitgeber in diesem Fall das Arbeitsgericht anrufen muß; um den Betreffenden „hinauszuklagen".

• Bei Stillegungen und bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden kann nur der Abschluß eines Sozialplanes erzwungen werden. Dieser soll wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder mildern. Statt dessen sollte es dem Betriebsrat möglich sein, die Unternehmensentscheidung mit bestimmten sozialpolitischen Auflagen zu versehen, die Durchführung einer Maßnahme davon abhängig zu machen, daß zunächst für die Betroffenen (zum Beispiel durch Umschulungsangebote, Frühverrentungen usw.) gesorgt ist.

Verdrahtung von Steuerungschassis im Werk „Numerik".

Mehr Mitbestimmung durch den Betriebsrat kann die Arbeit angenehmer und humaner machen; auch lassen sich auf diesem Wege oft Weiterbildungsmaßnahmen erreichen. Unternehmenskrisen lassen sich selbstredend auf diesem Wege nicht verhindern – die Einschaltung des Betriebsrates bringt jedoch zumindest Zeitgewinn und damit die Chance, sich auf die veränderte Situation besser einzustellen. Für die DDR könnte dies auch bedeuten: Den technologischen Entwicklungssprung in den Betrieben vorausschauend sozial zu gestalten und zumindest die gröbsten Fehler, die in der Bundesrepublik unterlaufen sind, zu vermeiden.

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat hat in jüngster Zeit Kritik erfahren. Eine wirkliche Kontrolle des Vorstands sei schon deshalb nicht möglich, weil der nötige Informationsstand und eine dem Vorstand vergleichbare Sachkunde fehle. Daß die Anteilseignerseite die Stimmenmehrheit im Aufsichtsrat hat, spielt in diesem Zusammenhang gar keine entscheidende Rolle. Die Arbeitnehmervertreter sind bereits am Ende ihres Lateins, bevor es zu einer Kampfabstimmung kommt.

Eine solche Einschätzung ist in der großen Mehrzahl der Fälle korrekt. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind einem Feierabendpolitiker vergleichbar: Es geht um eine Aufgabe, die man *neben* der eigentlichen Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Gewerkschaftssekretär ausübt. Auf seiten des Vorstands stehen in aller Regel hochqualifizierte Manager, denen von zahlreichen dienstbaren Geistern zugearbeitet wird. Ein Arbeitnehmervertreter, der einen auch nur halbwegs vergleichbaren „Apparat" für sich reklamieren würde, hätte gute Chancen, für alle Zeiten als „Exot" zu gelten. Dies führt zu einer recht eigenwilligen Form von Chancengleichheit: Der Arbeitnehmervertreter muß sich nach Feierabend durch einen Leitzordner voll Unterlagen hindurcharbeiten, die Vertreter der Anteilseigner oder der Vorstand erhalten eine Drei-Seiten-Vorlage, wo alle neuralgischen Punkte (einschließlich Entscheidungsvorschlägen) aufgezeichnet sind.

Doch davon ganz abgesehen: Nicht alle Arbeitnehmervertreter sind Betriebswirte und Techniker, die sachgerecht mitreden können. Was bleibt, ist eine gleichermaßen unangenehme Alternative: Entweder stimmt man dem Vorstand zu (und geht damit im gleichen Boot unter, wenn etwas schiefgelaufen ist) oder man stimmt dagegen (mit der Folge, daß die eigenen Wähler eine solche Obstruktionspolitik mit Kopfschütteln beantworten). Meist entscheidet man sich für die risikoärmere erste Alternative – und manche entwickeln dabei sogar noch die Lebenslüge, ein erfolgreicher Kontrolleur und Arbeitnehmervertreter zu sein.

Der „dritte Weg" ist möglich, oft aber sehr schwierig und wird zu selten erfolgreich gegangen. Die real existierenden Mitbestimmungsgesetze erlauben zwar keine Beeinflussung strategischer Grundentscheidungen. Sie geben aber durchaus die Möglichkeit, durch Vernetzung der unterschiedlichen Ebenen Aufsichtsrat, Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat das notorische Informationsdefizit der Arbeitnehmer zu vermindern, die Entwicklung eigener Alternativen zu erleichtern und so die Interessenvertretung zu stärken. Zudem kann der Aufsichtsrat durchaus im Einzelfall ein wirksames Mittel der Eskalation von betrieblichen Konflikten sein. Trotz allem: Das Problem der fehlenden Information, Zeit und damit Kompetenz bleibt.

Manchmal hilft ein Blick in andere Lebensbereiche weiter: Was würde man wohl sagen, wenn als Wirtschaftsprüfer Personen bestellt würden, die sich ein wenig Bilanzkunde angelesen haben und diese Tätigkeit so nebenbei miterledigen? Bei der *betrieblichen* Interessenvertretung ist man da sehr viel konsequenter: Von einer bestimmten Belegschaftsgröße und einem bestimmten Arbeitsanfall an sind einzelne Betriebsratsmitglieder von der Arbeit freigestellt. Darüber hinaus haben sie nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG einen Anspruch darauf, sich in Schulungs- und Forbildungsveranstaltungen alle notwendigen Kenntnisse zu verschaffen. Für Aufsichtsratsmitglieder sollte nichts anderes gelten. Dies bedeutet eine „Professionalisierung" dieser Tätigkeit. Im einzelnen hat dies folgende Konsequenzen:

• Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge bzw. angemessene Vergütung und grundsätzliche Präsenzpflicht bei Außerbetrieblichen.

• Höhere Sitzungsfrequenz; die Kontrolle müßte eine fortlaufende sein.

• Anspruch auf Weiterqualifizierung, um das Mandat sachgerecht ausüben zu können. Heranziehung von Sachverständigen auch durch einzelne Mitglieder, es sei denn, es läge ein Mißbrauch vor.

• Regelmäßie Rechenschaftspflicht gegenüber den Betriebsräten und auf Betriebsversammlungen. Die Geheimhaltungspflicht ist auf solche Dinge zu beschränken, die ausdrücklich für geheimhaltungsbedürftig erklärt wurden.

• Kündigungsschutz der betriebsangehörigen Aufsichtsratsmitglieder entsprechend der für Betriebsräte geltenden Regelung.

Der Arbeitsdirektor sollte eine Gewährsperson der Belegschaft sein. Dies bedeutet, daß er allein von der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat gewählt werden sollte. Das bisherige Verfahren kann selbst in der Montanindustrie die Gefahr in sich bergen, daß „Kompromißkandidaten" die besten Chancen haben, die sich im Konfliktfall der Vorstandsmehrheit beugen. Weiter müßte sichergestellt sein, daß der Arbeitsdirektor im Rahmen der Unternehmenspolitik die sozialen und personellen Angelegenheiten in eigener Verantwortung erledigt.

Schließlich müßte ein Katalog von für das Unternehmen und die Beschäftigten besonders wichtigen Geschäften festgelegt werden, für die der Vorstand die Zustimmung des Aufsichtsrates braucht – ohne Letztentscheidungsrecht der Hauptversammlung.

Überbetriebliche Mitbestimmung

Bei der überbetrieblichen Mitbestimmung kann die Bundesrepublik weder mit Erfahrungen noch mit Modellen dienen.

Anders als die meisten EG-Mitgliedsstaaten verfügt sie nicht einmal über einen Wirtschafts- und Sozialausschuß, der die Regierung berät. Tarifverträge sind zwar im Regelfall branchenbezogen (und das heißt „überbetrieblich"), beziehen sich jedoch nicht auf Umstrukturierungsmaßnahmen.

In Krisensituationen könnte überbetriebliche Mitbestimmung auf drei Ebenen ansetzen:

• Zum einen wird es um staatliche Zuschüsse gehen, die einen Unternehmenszusammenbruch verhindern und beispielsweise neue Produktlinien ermöglichen wollen. Welches Unternehmen in welchem Umfang gefördert wird, ist eine Entscheidung, die nicht notwendigerweise durch Ministerialbürokratie getroffen werden muß. Denkbar wären Ausschüsse für Branchen oder Regionen („Strukturräte"), in denen auch die Arbeitnehmer vertreten sind. Im Rahmen des geltenden Rechts könnten diese Ausschüsse entscheiden, welche Mittel zu welchen Zwecken ausgegeben werden. Hier läge auch ein wichtiger Ansatzpunkt für die Verfolgung ökologischer Ziele.

• Zum Zweiten wird es um die Ansiedlung neuer Industrien gehen. Auch hier muß man nicht alles den Direktionsetagen und den Ministerialräten überlassen: Einen Ausschuß über die Bedingungen entscheiden zu lassen, wäre nicht nur demokratischer, sondern würde auch ein höheres Maß an Akzeptanz bei der Bevölkerung schaffen.

• Zum Dritten geht es um sozialstaatliche Intervention in dem Sinne, daß die Existenz solcher Arbeitnehmer gesichert wird, die vorübergehend ohne Beschäftigung sind. Angesprochen ist damit der Aufgabenbereich der Bundesanstalt für Arbeit, wo die Arbeitnehmerseite ja heute schon vertreten ist.

Durchsetzungsperspektiven

Wieviel Mitbestimmung in Zukunft in der DDR bestehen wird, müssen die dort Lebenden und Arbeitenden entscheiden. Von der Bundesrepublik aus läßt sich lediglich ein Verhaltenskodex für westdeutsche Investoren denken: Sie sollten verpflichtet werden, unter keinen Umständen ein „Mitbestimmungsdumping" zu praktizieren. Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sollten hier die Initiative ergreifen.

Für ihr eigenes Verhalten haben sich die DGB-Gewerkschaften eine vergleichbare Bindung auferlegt: Sie wollen nur mit solchen Organisationen zusammenarbeiten, die für eine umfassende Mitbestimmung der Arbeitnehmer eintreten. Ist es unbillig, von den Unternehmen etwas Vergleichbares zu verlangen?

Alfred Kolberg*

Tacheles mit Widerhaken

Rechte Politik – Kritik und Vorschläge zur Gegenwehr / Oder: Wie rechts ist die Linke?

Die Anti-Rechts-Diskussionen sind derzeit von der Deutschland-Debatte überlagert. Freilich ist dies weniger eine echte Debatte, da Gegenmeinungen nur am Rande auftauchen; real – so heißt es – ist „der Zug schon abgefahren". Wohin? Ein größeres Deutschland, ehemals ein Synonym für rechte Politik, scheint für (fast) niemand mehr ein Problem zu sein. Das wird es aber werden, wenn die berechtigte Niederlage des realen Sozialismus auch eine des Sozialen wird (geschichtlich-global und in der aktuellen Binnenhierarchie). Dann werden „Die Republikaner" (als Partei) für manche „Einig-Vaterländer" wieder ein nützliches Problem werden: als Gegenfolie zum eigenen Sozialkonzept. – Der folgende Beitrag soll die Argumente abseits gängiger Schablonen setzen. Deshalb wird das Welt-Erklärungsbild einer Rechts-Links-Dichotomie ebenso benutzt wie in Zweifel gezogen. Was charakterisiert rechte Politik, und wo ähneln sich rechte und linke Denk- und Verhaltensweisen? Wie rechts sind die Linken? Der Deutschland-Boom setzt hier ein Schlaglicht, aber das Problem reicht weitaus tiefer.

„Gegen rechts": Das ist noch kein Programm. Das Wie ist genauso aufschlußreich wie das jeweilige Ziel. So falsch eine bloße Konfrontation der unterschiedlichen Anti-Rechts-Strategien (von Verbot bis Dialog) wäre, so wichtig ist eine differenzierte Betrachtungsweise. Da meist Kritik allein nicht überzeugend ist, zählt – so meine These – auch das eigene positive Modell. Was aber macht derzeit linke Attraktivitäten aus? Eine ehrliche, auch selbstkritische Analyse fällt schwer. Bescheidenheit und Wagemut sind gleichermaßen angebracht. Mein Vorschlag lautet: Wer „rechts" verhindern will, muß die linke Arroganz bekämpfen. Einfach ist diese Lösung sicher nicht, aber die Chance des Komplexen sollte der trügerischen Sicherheit der Einfach-Konstruktionen vorzuziehen sein.

Seitdem „Die Republikaner" von Wahl zu Wahl Mandate sammeln, es also in die Pfründe der Altparteien geht, wird wie damals bei der NPD („Nationaldemokratische Partei Deutschlands") das rechtsextreme „Potential" auch öffentlich bedacht. Zu Recht, denn das Gedankengut und die Verhaltensattitüde der rechten Ideologie ist hier, gerade im Gerangel um die Vorherrschaft, sehr klar zu sehen. Gleichzeitig ist rechte Politik, nationalistisch und kapitalorientiert, derzeit das vorherrschende Politikmuster. Besonders im aktuell vereinnahmenden Gebaren gegenüber der alten DDR.

Die rechte, auch die ultrarechte Szene ist kein Grusel-Studienobjekt, sie ist real gefährlich für alle, die in ihrem Schema zu den Gegnern oder zu den Unteren gehören. Nationalismus, autoritäres Denken und Verhalten, Vereinfachung und „Sicherheiten" werden hier in reiner Form geboten. Deshalb muß diese „Strömung" wichtig genommen werden und erfordert deutlich Gegenwind. Aber: Sich nur auf die Extreme zu beschränken, hieße, die Gefahr als zu harmlos anzusehen. „Rechte" Werthaltungen und Politikmuster reichen weit bis in „die Linke" hinein. Hierüber muß die Diskussion beginnen. Ein Standpunkt, der dabei auf Bewegung drängt, kann selber nicht der alte bleiben.

* Langjähriger Mitarbeiter in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bis Dezember 1989 Referatsleiter beim DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend.