

Wieviel Mitbestimmung wird in Zukunft in der DDR bestehen?

Über die Rolle der Betriebsräte / Das alte und neue Recht zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen / Chancen und Möglichkeiten

Nach den Vorstellungen des Bonner Arbeits- und Sozialministeriums soll in der DDR das gesamte bundesdeutsche Mitbestimmungs-, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht übernommen werden. Niedergelegt sind diese Wünsche im Entwurf für einen Staatsvertrag. Die Koalitionsregierung in der DDR hat sich auf eine andere Grundlage geeinigt: Sie will, daß bisher in der DDR gültige Regelungen in das gemeinsame deutsch-deutsche Recht eingebelegt werden. In dem Thema „Mitbestimmung“ als Angebot an die DDR beschäftigen sich im folgenden Beitrag Wolfgang Däubler (Arbeitsrechtler der Universität Bremen) und Thomas Klebe (Industriegewerkschaft Metall). Der Beitrag erscheint in ungekürzter Form im Mai-Heft der Zeitschrift „Mitbestimmung“ (Hans-Böckler-Stiftung).

Die DDR ist auf dem Weg zur Marktwirtschaft. Diese soll „sozial“ und „ökologisch“ sein. Was dies konkret bedeutet, weiß niemand so recht zu sagen. 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 einige Punkte hin aufmerksam machen, wo uns der heutige Zustand verbesserungsbefähigt 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 Zustimmungrechte 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 entbunden worden. Nachdem diese „Rahmenbedingungen“ weggefallen sind, könnten die Zustimmungrechte 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 blieben. Das Arbeitsgesetzbuch in 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.

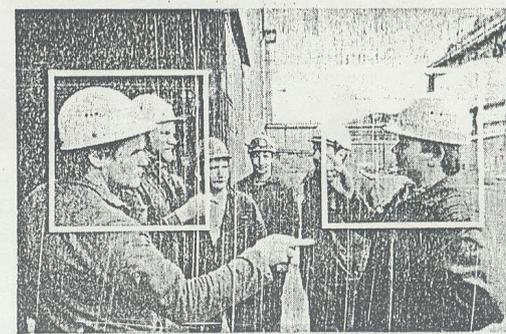
— Die sogenannte Joint-venture-Verordnung vom 25. Januar 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil 1 Nr. 4, S. 18) bestimmt in § 31 Abs. 2: „Die Werktätigen haben in allen Angelegenheiten, die sie betreffen, ein Mitbestimmungsrecht bei der Leitung der Unternehmen auf der Grundlage der Verfassung der DDR und der hierfür geltenden Rechtsvorschriften.“ Die Unternehmensratsung hat dem Rechnung zu tragen; in Rechtsvorschriften vorgesehene Mitbestimmungsrechte dürfen — so heißt es weiter — nicht ausgeschlossen werden.

— Die „Verordnung zur Umwandlung von Volkseigenen Kombinate, Betrieben und Einrichlungen in Kapitalgesellschaften“ vom 1. März 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil 1 Nr. 4, S. 107) verpflichtet zur Umwandlung der Betriebe in eine AG oder GmbH; die Anteilsscheine sollen bei der sogenannten Treuhandanstalt liegen, die bis zur Annahme einer neuen Verfassung der Regierung erstellt ist. Auf AG's findet das Aktiengesetz von 1937, auf GmbH's das GmbH-Gesetz von 1992 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 auf 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 Dreiviertel-Mehrheit in § 11 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“. 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-venture-Verordnung bekannte Verbot, in Rechtsvorschriften festgelegte Mitbestimmungsrechte durch die Gesellschaftsentscheidung einzuschränken. An marktwirtschaftlicher Normalität ist

auch die weitere Bestimmung orientiert, wonach bei Rationalisierungsmaßnahmen, Strukturveränderungen und Auflösung von Unternehmen mit Zustimmung der BGL soziale Maßnahmen festzulegen sind; im Hintergrund stand vermutlich der bundesrepublikanische Sozialplan.

— Die Verfassungsänderung und das Gewerkschaftsgesetz vom 8. März 1990 (Gesetzblatt der DDR, Teil 1 Nr. 15, S. 110) enthalten außerordentlich weitreichende Regelungen. Mit der Neufassung der Artikel 44 und 45 wird die gewerkschaftliche Beteiligung abgesichert und das Streikrecht bei gleichzeitiger 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 Werkätigen betreffenden Fragen Verträge und Vereinbarungen abzuschließen“. § 16 Abs. 1 garantiert erneut das gewerkschaftliche Streikrecht, doch ist dieses durch ein vorgeschaltetes Schlichtungsverfahren und durch die der Regie-



rung 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 Werkätigen betreffen.

Was dies in einzelnen bedeutet, ist relativ unklar. § 16 gibt der BGL das Recht, die Aufhebung mitbestimmungswidriger Entscheidungen des Betriebsleiters zu verlangen; ein entsprechender Antrag hat abschließende Wirkung und muß innerhalb von 21 Kalendertagen beschlossen werden. Daneben sind vermutlich auch Streiks zulässig. Ob dies alles auch dann gilt, wenn es um die Hereinnahme von wesentlichen Kapiteln 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-venture-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 „Entscheidung“ 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 föhlig darauf, die tatsächliche Entwicklung in den Betrieben aufzugreifen. Von verschiedenen Seiten wird berichtet, daß „Betriebsräte“, „Betriebsbeiräte“, „Betriebswirtschaftsräte“ und ähnliches entstanden sind, die anstelle der neben der DGBL 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 Zwei-Drittel-Mehrheit erforderlich.

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 „eingebitt“ 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 zugrundeliegt, wird singelt, 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 zuwider laufen: 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 ausgereizt. 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. Gefällig 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 unmittelbar 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 „abzublürsten“, 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 Initiationsrecht 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 Entlastung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer erhalten. Dies klingt kompliziert, ist es aber nicht: Durch Einschaltung des Betriebsrats könnte der einzelne so z. B. erreichen, daß die Materialversorgung besser klappt, daß er Aufgaben mit erledigen 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 Mitbestimmungsvorgängen entwickeln können. (. . .)

des just in time-Verbundes nur noch zu der Zeit durchführen kann, zu der sie auch beim Abnehmer Daimler-Benz stattfinden?

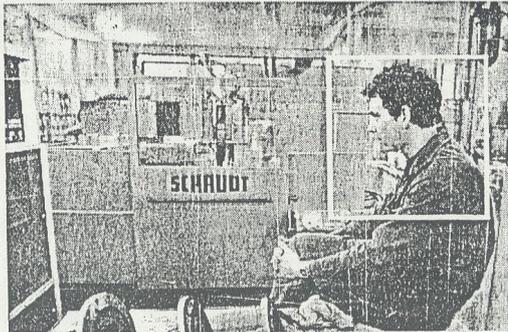
Die wirklichen Entscheidungszentren entziehen sich so völlig dem Einfluß des Betriebsrats. Diese Auflösung des vom Gesetzgeber vorausgesetzten „Normalunternehmens“, an dem sich die Mitbestimmungsrechte orientieren, findet auch in anderer Richtung statt: EDV-Netzwerke geben den Unternehmen eine neue organisatorische Beweglichkeit. Immer häufiger werden Betriebsbereiche ausgegliedert, formal selbstständig, 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 Interessensvertretungen 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 legitimierten (und vom Arbeitgeber zu finanzierenden) Betriebsratsarbeit. Die Auseinandersetzung mit neuer Technik muß außerdem dadurch erleichtert werden, daß der Betriebsrat auch ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers

und eine dem Vorstand vergleichbare Sachkunde fehle. Daß die Anteilseignerschaft die Stimmenmehrheit im Aufsichtsrat hat, spielt in diesem Zusammenhang keine entscheidende Rolle. Die Arbeitnehmervertreter sind bereits am Ende ihres Lebens, 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 zugeordnet 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 Leitorden voll Unterlagen hindurcharbeiten, die Vertreter der Anteilseigner oder der Vorstand erhalten eine Drei-Seiten-Vorlage, wo alle neuralgischen Punkte (einschließlich Entscheidungsvorschlägen) aufgeführt 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



Sachverständige betreiben 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.

Grundsätzlich haben sich die Mitbestimmungsrechte bewährt. Auch von Arbeitgeberseite wird nicht bestritten, daß in der Regel ein Kompromiß gefunden wird. Die Einigungsgeste, 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 umfangreichen Paragrafen 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 Zeilohn 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 Interessensausgleich 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 Betroffenen „hin- auszuklagen“.

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

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 Betriebsrats 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 voraussehend sozial zu gestalten und zumindest die größten 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

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 notoriousche 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 Fortbildungsveranstaltungen 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.

— Regelmäßige 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 Gewährungsperson 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 Konfliktfalle 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 (...)

D/R/S