
Wirtschaftliche Mitbestimmung in der BRD, in Österreich und Großbritannien

Einige Aspekte der aktuellen Entwicklung

Rudolf Reitzner

Der Versuch, die Produktion zu demokratisieren, stellt bestehende Herrschaftsverhältnisse in Frage beziehungsweise versucht sie — dem theoretischen Anspruch nach — zu beseitigen. Entsprechend heftig sind auch die Reaktionen auf Aktivitäten, die das Machtgefüge innerhalb der Wirtschaft zu gefährden drohen.

Versucht man die gegenwärtigen Bestrebungen zur Erweiterung der wirtschaftlichen Mitbestimmung* auf ihre Realisierungschancen hin zu untersuchen, so bietet sich eine Betrachtung der wirtschaftlichen Entwicklung der westeuropäischen Industriestaaten als Ausgangspunkt an. Trotz der regionalen, geschichtlichen und wirtschaftlichen Unterschiede in diesen Staaten können in einigen wichtigen Bereichen gemeinsame Entwicklungstendenzen beobachtet werden. Ohne hier eine detaillierte Darstellung geben zu können, soll doch auf einige wesentliche Unterschiede zwischen der Periode von 1945 bis 1974 und der seit 1974 bestehenden Situation hingewiesen werden.

Die drei Nachkriegsjahrzehnte können als Zeitraum eines durch nur relativ schwache Konjunkturerinbrüche gestörten Wirtschaftswachstums charakterisiert werden. Auf Grund von Produktivitätssteigerungen innerhalb einzelner Branchen freiwerdende Lohnabhängige konnten wegen der gleichzeitig vor sich gehenden Produktionsausweitung innerhalb der Volkswirtschaft beziehungsweise des Wirtschaftsraumes im Arbeitsprozeß gehalten werden. Starke Verschiebungen innerhalb der — und zwischen den Wirtschaftssektoren lassen diese Entwicklung erkennen. Das vielleicht deutlichste Bild davon gibt die in den westlichen Industrieländern generell

* Der Begriff »wirtschaftliche Mitbestimmung« soll hier im weitesten Sinn verstanden werden: ganz allgemein als die verschiedenen Spielarten der Einflußnahme von Lohnabhängigen und deren Organisationen auf das bestehende Wirtschaftssystem.

feststellbare Verringerung der Zahl der in der Landwirtschaft arbeitenden Menschen bei gleichzeitiger Ausweitung der Beschäftigung im tertiären Sektor. In einer Reihe von Ländern expandierte die Wirtschaft derart, daß die heimische Bevölkerung zur Ausnützung der Wachstumschancen zahlenmäßig nicht ausreichte. Folge davon war eine in ihrem Ausmaß früher unbekannte Wanderung von Arbeitskräften aus weniger prosperierenden Staaten in die am höchsten entwickelten Industrienationen. In vielen dieser Länder sank die Arbeitslosigkeit auf ein Niveau, das die meisten Volkswirtschaftler in der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg für unerreichbar gehalten hatten. Man begann von »Vollbeschäftigung« zu sprechen.

Relative Knappheit des »Produktionsfaktors Arbeit« stärkt tendenziell die Position der Lohnabhängigen und ihrer Organisationen in der Auseinandersetzung mit der Kapitaleseite. Die Verhandlungs- und Konzessionsbereitschaft von Unternehmern müßte in einer wie oben beschriebenen Situation vergleichsweise groß sein. Bedingung für die Wirklichkeitsnähe dieser These ist das Vorhandensein eines politischen Systems, in welchem »das Kapital« auf die Anwendung massiver Machtmittel (Militär, Polizei) verzichtet beziehungsweise nicht in der Lage ist, solche einzusetzen. In den meisten westeuropäischen Staaten bestanden derartige Verhältnisse (Ausnahmen Spanien, Portugal, Griechenland), parlamentarische Demokratien sicherten den Gewerkschaften den nötigen Spielraum zur Interessendurchsetzung.

Materielle Verbesserungen für die Arbeiterschaft konnten dementsprechend erreicht werden (vor allem in bezug auf Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen). Auch bei der Organisation des Produktionsprozesses sahen sich viele Unternehmer zu einer etwas flexibleren Haltung veranlaßt. Zwar wurde der Taylorismus als Gestaltungsprinzip der Arbeitsorganisation nicht ernstlich in Frage gestellt, aber Reaktionen der Arbeiter auf schlechte Arbeitsbedingungen — Absentismus, hohe Fluktuationsraten, bewußte Störung des Produktionsablaufes usw. — machten gewisse Adaptierungen des Systems unumgänglich. Man kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, daß in den meisten Fällen die Schaffung zumutbarer Arbeitsbedingungen, eines einigermaßen erträglichen Arbeitsprozesses nicht als Selbstzweck betrieben wurden, sondern »sie treten in Erscheinung nur als Realisierungsbedingungen des Kaufes der Ware Arbeitskraft und der möglichst reibungslosen Durchsetzung der dadurch vom Kapital erworbenen Nutzungsrechte. Ihr Maß bestimmt sich daher ausschließlich nach der Stärke des (massenhaften individuellen und vor allem kollektiven) Widerstands der Arbeiterschaft gegen das an sich maßlose Verwertungsbedürfnis des Kapitals...«,¹ Ulich meint in diesem Zusammenhang: »Das erste Antriebsmoment zur Beschäftigung mit der Problematik des Arbeitsinhaltes ist offensichtlich vorwiegend oder sogar ausschließlich ökonomischer Natur. Ein vom Arbeitsmarkt her entstehender Druck scheint zunehmend häufig die Veranlassung zur Beschäftigung mit dem Arbeitsinhalt zu sein.«²

Man reagierte auf verschiedene Weise auf die Unzufriedenheit in den Unternehmen, auf die im allgemeinen stärker gewordene Verhandlungs-

position der Lohnabhängigen. Die in vielen Ländern mit einigem Erfolg angewandte Methode kann man als Integrationsstrategie bezeichnen. Es handelt sich dabei um den Versuch, eine scheinbare Übereinstimmung von Belegschaftsinteressen und Unternehmenszielen herzustellen. Die Ideologie: Unternehmer, Manager, Arbeiter hätten schließlich das gemeinsame Ziel der Wohlstandsmehrung, von echten Interessengegensätzen könne man daher nicht sprechen.

Psychologische und soziologische Gesichtspunkte der Arbeitsorganisation wurden nun stärker als bisher berücksichtigt: die »Human-Relations«-Bewegung (entstanden in den USA der Zwischenkriegszeit) breitete sich ab den fünfziger Jahren auch in Europa aus und »erwies sich längere Zeit als zugkräftiger neuer Ansatz der Arbeitswissenschaft: Man klopfte dem Arbeiter auf die Schulter und nannte ihn fortan »Mitarbeiter«; das erhöhte die Zufriedenheit, die »Motivation« und damit die Leistung; und es war billig«.³

Diese Strategie reichte aber nicht aus, Unzufriedenheit mit Rationalisierungen, Intensivierung der Arbeit und dergleichen mehr zu beseitigen. Die alte Forderung der Arbeiterschaft nach demokratischer Kontrolle der Wirtschaft, nach Mitbestimmung in den Betrieben, wurde wieder mit Nachdruck erhoben. Die Diskussion um die »Humanisierung der Arbeit« wurde intensiviert. Fortschrittlichere Kapitalfraktionen begriffen — nach wie vor unter dem Druck mengenmäßiger und/oder qualitativer Arbeitskräfteknappheit — die Notwendigkeit, die komplexe Bedürfnisstruktur der in ihren Unternehmen arbeitenden Menschen bei der Organisation des Arbeitsprozesses mehr als bisher zu berücksichtigen. Die neuen Modernisierungs- und Integrationsstrategien richteten sich daher im allgemeinen auf eine Erweiterung des Handlungsspielraums der Beschäftigten. Job rotation, job enlargement, job enrichment, die Bildung autonomer beziehungsweise teilautonomer Arbeitsgruppen wurden die wesentlichsten neuen Modelle zur Arbeitsorganisation. Sie brachten zum Teil tatsächlich bedeutende Verbesserungen der Arbeitssituation mit sich, beinhalten aber gleichzeitig die Gefahren erhöhter »Selbstaussbeutung« und stärkerer Zersplitterung der Belegschaften in konkurrierende Teilgruppen.

Engagierte Befürworter dieser Richtung gingen meist davon aus, »daß Humanisierung der Arbeit und Wirtschaftlichkeit sich keineswegs ausschließen«,⁴ jedoch scheint eine gegenüber der traditionellen Arbeitsorganisation höhere Produktivität häufig nur auf Grund der erwähnten Möglichkeit der erhöhten Selbstaussbeutung erreichbar zu sein.⁵ Folgender Schluß liegt nahe: »Wenn das Kapital trotzdem bereit ist, mit solchen Arbeitsformen zu experimentieren (wie zum Beispiel in Italien, Schweden oder der Bundesrepublik Deutschland), so nur deshalb, weil die traditionellen ideologischen und monetären Integrationssysteme ihre Wirkung zu verlieren beginnen, weil . . . die »Kosten des Klassenkampfes«, durch forcierte tayloristische Prinzipien provoziert, ein Ausmaß annehmen (oder anzunehmen drohen), welches die Kosten durch allfällige Produktivitätseinbußen durch neue, »humanere« Arbeitsgestaltung übersteigt.«⁶

Die Bestrebungen um den Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmung während der drei Nachkriegsjahrzehnte lassen sich ebenfalls innerhalb

dieses Bezugsrahmens einordnen. Ebenso wie bei den zuvor genannten Konzepten sind auch die Wirkungen der Mitbestimmung uneinheitlich: neben der Möglichkeit erhöhter Integration der Lohnabhängigen in das bestehende Wirtschaftssystem — und somit einer Sicherung der Eigentumsverhältnisse — bietet sie auch die Chance einer substantiellen Veränderung. Ob auf Betriebs- und Unternehmensebene oder auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, es ging um eine Erweiterung der Möglichkeiten zur Beeinflussung des Wirtschaftsgeschehens durch die Lohnabhängigen und somit um mehr Handlungsspielraum vor allem für die organisierte Arbeiterschaft.*

Bemerkenswerterweise konnten bereits knapp nach Ende des Zweiten Weltkriegs verhältnismäßig weitreichende gesetzliche Regelungen durchgesetzt werden: So wurde etwa in der BRD 1951 die Montan-Mitbestimmung realisiert, in welcher man einer Parität von Kapital und Arbeit in den Unternehmen näherkam als in späteren Gesetzen. Eine der Hauptursachen dafür dürfte darin zu finden sein, daß die für die gesellschaftliche Entwicklung des Landes ausschlaggebenden Kräfte noch unmittelbar unter dem Eindruck der Kriegsergebnisse standen: Selbst die CDU vertrat 1947 die Meinung, daß »das kapitalistische Wirtschaftssystem . . . den staatlichen und sozialen Lebensinteressen des deutschen Volkes nicht gerecht geworden (ist). Nach dem furchtbaren . . . Zusammenbruch als Folge einer verbrecherischen Machtpolitik kann nur eine Neuordnung von Grund auf erfolgen. Inhalt und Ziel dieser sozialen und wirtschaftlichen Neuordnung kann nicht mehr das kapitalistische Gewinn- und Machtstreben, sondern nur das Wohlergehen unseres Volkes sein.«⁷

»So sehr war die Position der kapitalistischen Machtelite angeschlagen, daß maßgebliche Sprecher der Schwerindustrie sich veranlaßt sahen, zum sichtbaren Zeichen des Gesinnungswandels des Großkapitals und zur Verhinderung weitergehender Sozialisierungsforderungen den Gewerkschaften die volle wirtschaftliche Mitbestimmung anzubieten.«⁸

Schließlich wurde die Montan-Mitbestimmung unter dem Druck der IG Metall und IG Bergbau (Streikdrohung auf Grund einer entsprechenden Urabstimmung) verwirklicht.⁹

Trotz der günstigen Wirtschaftsentwicklung bis 1974 und der dadurch für die Organisationen der Arbeiterschaft vergleichsweise vorteilhaften Verhandlungsposition konnten die bestehenden Machtstrukturen nicht grundlegend verändert werden. Vielmehr scheint sich eine Anzahl ehemals kämpferischer Organisationen beziehungsweise Parteien der Arbeiterschaft mit einer Linie der Reformen innerhalb des bestehenden Wirtschaftssystems begnügt zu haben. Systemüberschreitende Forderungen

* Die Arbeiterbewegung setzte sich in allen Ländern traditionellerweise für politische und wirtschaftliche Gleichberechtigung ein. Ausdruck der unterschiedlichen historischen Entwicklung in den einzelnen Nationalstaaten sind auch die verschiedenartigen verwendeten Strategien. Bezüglich der wirtschaftlichen Mitbestimmung reichen die Methoden von harter Konfrontation im Arbeitskampf bis zu rechtlich gesicherter Beteiligung an den Entscheidungsprozessen. Bei der Darstellung der aktuellen Situation in der BRD, in Großbritannien und Österreich wird auf diese Unterschiede näher eingegangen werden.

wie »Wirtschaftsdemokratie«, »Verwirklichung des Sozialismus« usw. verschwanden zwar nicht gänzlich, die Wandlungsfähigkeit des kapitalistischen Wirtschaftssystems, vor allem die in diesen drei Jahrzehnten verwirklichte Verbesserung der materiellen Lage der Lohnabhängigen innerhalb des Systems, führte aber dazu, daß derartige Forderungen eher zu »ideologischen Dauerbrennern« degenerierten, als kurzfristig anzustrebende Ziele darzustellen.

Mit der Krise 1974 dürfte die Periode des hohen quantitativen Wirtschaftswachstums in den westlichen Industrieländern vorläufig ein Ende gefunden haben. Die Illusion, mit bisher bekannten technischen Methoden Produktion und Konsum beliebig steigern zu können, wurde durch »Erdölchock« und »Umweltkrise« erschüttert. Die Endlichkeit natürlicher Ressourcen, aber auch die Tatsache, daß der Konsum materieller Güter Sättigungsgrenzen kennt, wurden durch die Geschehnisse der letzten Jahre auch Wachstumsfetischisten demonstriert. Im Vergleich zur Vorperiode eher bescheidene Zuwachsraten des Bruttonationalprodukts kennzeichnen den Zeitraum seit 1974. Gleichzeitig setzten sich aber Rationalisierungen in der Produktion fort: die Produktivität wird weiter gesteigert. Neue Technologien — wie zum Beispiel die Mikroprozessorenentwicklung — öffnen nun auch den Dienstleistungssektor für Rationalisierungen, das früher relativ problemlose Abwandern von Arbeitskräften in diesen Bereich wird zunehmend schwieriger. Die in fast allen westlichen Industrieländern zu beobachtende Zunahme der Arbeitslosigkeit ist eine der Folgen dieser Entwicklung.

Die Möglichkeit für einen vorteilhaften Verkauf der »Ware Arbeitskraft« verschlechtert sich unter diesen Bedingungen der Tendenz nach, die Lohnabhängigen und deren Organisationen kommen zunehmend unter Druck. Ermöglichte das hohe Wirtschaftswachstum vergangener Jahre eine Verbesserung der Einkommenssituation der Lohnabhängigen, ohne daß dabei die Einkommensverteilung zuungunsten der Unternehmer und Selbständigen verändert worden wäre, so brächten Lohnerhöhungen von früher üblichem Ausmaß eben jene Einkommensumverteilung mit sich. Abgesehen davon, daß die Stärke der meisten westeuropäischen Arbeiterparteien derzeit wohl kaum dazu ausreichen dürfte, eine harte Politik der Einkommensumverteilung erfolgreich zu betreiben, wird auch durch den Hinweis auf eine mögliche Gefährdung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft durch »übertriebene Ansprüche« die Enge des Handlungsspielraums verdeutlicht. Die Zurückhaltung vieler Gewerkschaften in den Lohnverhandlungen der letzten Zeit wird unter diesen Bedingungen verständlich.

In dieser Situation verringert sich für Eigentümer und Verwalter von Produktionsmitteln die Notwendigkeit, reformerische Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu dulden oder gar selbst zu fördern. Drohender Arbeitsplatzverlust angesichts einer stark angewachsenen Zahl von Arbeitslosen wirkt tendenziell »disziplinierend« auf die Lohnabhängigen. Diese Gründe sprechen dafür, daß auch Versuche zum Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmung auf eine gleichbleibend beziehungsweise zunehmend starre Haltung der Kapitaleseite treffen werden. Dies muß

aber nicht automatisch bedeuten, daß Fortschritte in diesem Bereich von nun an nicht mehr oder nur noch sehr zögernd erzielt werden können. Da in einer wie oben beschriebenen Situation eine reale Einkommensverbesserung für die Lohnabhängigen nur noch in verringertem Tempo erreicht werden kann, bietet sich für Unternehmer wie Gewerkschaften die Möglichkeit an, in verstärktem Ausmaß durch nicht-monetäre Verbesserungen den Druck einer an relativ hohen jährlichen Einkommenszuwachs gewöhnten Arbeiterschaft zu vermindern. Überdies bietet die Mitbestimmung in einer wirtschaftlich schwierigen Lage für Kapitaleigner unbestreitbare zusätzliche Vorteile: Bedeutet Mitbestimmung gleichzeitig Mitverantwortung der Belegschaftsvertreter, so gehen Entscheidungen, die Härten für die Belegschaft mit sich bringen (zum Beispiel Entlassungen), nicht mehr allein auf Konto des Unternehmers. Bleibt die Mitbestimmung gleichzeitig unterhalb der Schwelle einer tatsächlich gleichberechtigten Einflußnahme durch die Lohnabhängigen, so verbessert sich die Legitimation des Kapitaleigners für unpopuläre Maßnahmen auf äußerst billige Weise. Inwieweit der Gefahr begegnet werden kann, daß Mitbestimmung zum reinen Rechtfertigungsinstrument degeneriert, wird von der Stärke und Aktivität der Gewerkschaften abhängig sein. Das Tempo eines echten Fortschritts in der Mitbestimmungsfrage (aus der Sicht der Lohnabhängigen) dürfte also davon abhängen, wie erfolgreich die internationale Gewerkschaftsbewegung bei der Entwicklung und Anwendung eines »Gegenmachtkonzepts« sein wird. Trotz der unterschiedlichen Mitbestimmungskonzepte¹⁰ der europäischen Gewerkschaften bieten Übereinstimmungen bezüglich wichtiger Ziele die Grundlage für eine solidarische internationale Politik.

E. Piehl¹¹ faßt die Normen, denen die bestehenden Konzepte in den westeuropäischen Ländern weitgehend entsprechen, folgendermaßen zusammen:

- Solidarische Interessenvertretung aller Arbeitnehmer zur Verbesserung der individuellen und kollektiven Lebensbedingungen;
- Abbau von Fremdbestimmung im Produktionsprozeß, die scheinbar von »Sachzwängen« diktiert wird, in Wirklichkeit aber vom Profitinteresse und Herrschaftsanspruch weniger abhängt;
- Ausweitung der Demokratie auf den gesamten gesellschaftlichen und ökonomischen Bereich mit dem Anspruch, eine größtmögliche Zahl von Menschen zu befähigen, die vorhandenen Konflikte durch eigenes Handeln auszutragen.

BRD: Probleme mit dem Mitbestimmungsgesetz 1976

Innerhalb Westeuropas nimmt die BRD — zusammen mit Österreich — die Position mit den am stärksten formalisierten Mitbestimmungsregelungen ein. Auch hier stellt zwar die Aushandlung von Tarifverträgen das gebräuchlichste Mittel zur Einengung einer unumschränkten Handlungsfreiheit von Unternehmern im Wirtschaftsleben dar, aber daneben entstand ein System von rechtlich abgesicherten Einflußnahmemöglichkeiten von Belegschafts- beziehungsweise Gewerkschaftsvertretern auf Betriebs- und Unternehmensebene.

Seit Jahrzehnten läßt sich dabei der Anspruch auf gleichberechtigte Vertretung von Kapital und Arbeit im Wirtschaftsleben, im Produktionsprozeß verfolgen.

Artikel 165 der Verfassung des Deutschen Reiches von 1919 bestimmte: »Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt. Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat . . .«¹²

Das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat von 1922 konnte diesen Anspruch nicht mehr durchsetzen, verlangte aber noch, »daß in den Unternehmen, in denen ein Aufsichtsrat bestand, ein oder zwei Mitglieder des Betriebsrats in den Aufsichtsrat zu entsenden waren. Der Betriebsrat . . . traf die Entscheidung darüber, welches seiner Mitglieder in den Aufsichtsrat zu delegieren war«.¹³

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951¹⁴ brachte in den Kapitalgesellschaften des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie mit über tausend Beschäftigten Aufsichtsräte, die zu gleichen Teilen aus Vertretern der Lohnabhängigen und der Kapitaleseite sowie einem weiteren Mitglied bestehen, welches auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder zu wählen ist. Außerdem regelt das Gesetz die Bestellung eines Arbeitsdirektors, der nicht gegen den Willen der Vertreter von Arbeitern und Angestellten in den Vorstand des betreffenden Unternehmens gerufen werden kann.

Für Kapitalgesellschaften der verschiedenen Rechtsformen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit mit mehr als 500 Beschäftigten wurden durch das Betriebsverfassungsgesetz 1952¹⁵ Aufsichtsräte verankert, die zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten bestehen.

Schließlich trat am 1. Juli 1976 das »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer« (Mitbestimmungsgesetz) in Kraft. Es bezieht sich auf inländische Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die mehr als 2000 Beschäftigte aufweisen. Es läßt die Mitbestimmungsregelungen nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz 1956 und dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 beziehungsweise in der Fassung von 1972 unberührt.

Die Konstruktionsvariante des Aufsichtsrats sieht hier folgendermaßen aus: Vertreter der Anteilseigner und der Lohnabhängigen bilden zu gleichen Teilen den Aufsichtsrat; trotzdem kann von Parität nicht gesprochen werden, da eine solche nur der Menge und nicht dem tatsächlichen Gewicht der beiden Seiten nach gegeben ist. Die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden, der im zweiten Wahlgang (§ 27 Abs. 2 MitbG) von den Anteilseigner-Vertretern — auch gegen den Willen der Lohnabhängigen — bestellt wird, sorgt für ein Übergewicht der Kapitaleseite. Bei der Bestellung von Vor-

standsmitgliedern kommt dies voll zum Tragen: Nach § 31 Abs. 4 MitbG verfügt der Aufsichtsratsvorsitzende im Falle von Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Bestellung über eine zweite Stimme. Ebenso wie in diesem Fall entscheidet bei allen anderen Abstimmungen, bei denen Stimmengleichheit besteht, die zweite Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden (§ 29 Abs. 2 MitbG). Somit können Belegschaftsvertreter in wichtigen Angelegenheiten nicht ihren Willen durchsetzen.

In all den zitierten gesetzlichen Bestimmungen kommt die Vorstellung einer zu verwirklichenden »Wirtschaftspartnerschaft« klar zum Ausdruck. Zur Verdeutlichung dieser Haltung bietet sich die Regierungserklärung des damaligen BRD-Bundeskanzlers Willy Brandt aus dem Jahr 1973 an: »Den Ausbau der Mitbestimmung sehen wir als eine unserer Hauptaufgaben. Mitbestimmung gehört zur Substanz des Demokratisierungsprozesses unserer Gesellschaft. In ihr erkennen wir die geschichtliche Voraussetzung für jene Reformen, die in ihrer Summe den freiheitlichen Sozialstaat möglich machen. Mitbestimmung — als Ordnungselement im Arbeitsleben, aber nicht nur dort — heißt natürlich auch Mitverantwortung tragen; beides gehört zusammen. Wir werden das Unternehmensrecht im Sinne der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in dieser Legislaturperiode weiterentwickeln... Dabei gehen wir schon jetzt aus vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeitnehmern und Anteilseignern.«¹⁶

Dieses Prinzip bietet auch einen der wesentlichsten Ansatzpunkte für Kritik am deutschen Modell der Mitbestimmung: »Mitbestimmung im Sinne von Mitverantwortung bei gleichzeitigem Aufrechterhalten des an der privaten Gewinnmaximierung orientierten Systems bedeute... unvermeidlich Mitverantwortung für die Auswirkungen der kapitalistischen Produktionsweise.«¹⁷

Der Ort, an dem sich diese Mitverantwortung vollzieht, ist in der BRD in erster Linie das Unternehmen (insbesondere der Aufsichtsrat). Sowohl die gesamtwirtschaftliche Sphäre — anders als zum Beispiel in Österreich — als auch die Ebene des Arbeitsplatzes — im Unterschied zu Norwegen und Schweden — blieben für die BRD-Gewerkschaften bisher eher am Rande des Gesichtsfeldes.

Aber auch auf Unternehmensebene beruht die Mitverantwortung nicht auf gleichberechtigter Mitentscheidungsgewalt. Parität in den Aufsichtsräten wurde auch durch das neue MitbG nicht erreicht. Wobei nicht einmal die Verwirklichung des Verhältnisses 1:1 eine tatsächliche Gleichberechtigung der Lohnabhängigen gegenüber den Produktionsmittel-Eigentümern darstellen würde: schließlich steht im gegebenen Wirtschaftssystem einer großen Mehrheit von Lohnabhängigen die Minderheit der »Unternehmer« gegenüber. Wollte man mit Berechtigung von demokratischen Verhältnissen im Wirtschaftssystem sprechen, so müßte dieses Zahlenverhältnis in den Entscheidungsverhältnissen zum Ausdruck kommen.

Folge dieser Ideologie der »Wirtschaftspartnerschaft« mit Mitverantwortung der Lohnabhängigen sind unter anderem die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Pflichten von Belegschaftsvertretern, insbesondere diejenigen, die die Pflichten der von der Seite der Lohn-

abhängigen zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieder betreffen. Auch das neue MitbG ließ diese Bestimmungen unverändert: »Deswegen bestimmen sich . . . die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats auch in Zukunft entsprechend dem bisher geltenden Recht . . .« (insbesondere des Aktiengesetzes. Anmerkung des Verfassers).¹⁸ Die zentrale Vorstellung dabei wird durch § 4 Abs. 3 Montan-Mitbestimmungsgesetz verdeutlicht: »Alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden.« Das bedeutet, daß »die von Rechtsprechung und Schrifttum inzwischen entwickelten Grundsätze gelten, nach denen alle Aufsichtsratsmitglieder in erster Linie auf das Wohl und das Interesse des Unternehmens verpflichtet sind. Diesen Grundsätzen zuwiderlaufende Einflußnahmen auf Aufsichtsratsmitglieder, mit dem Ziel ein bestimmtes Verhalten im Aufsichtsrat zu erreichen, sind untersagt.«¹⁹ Stillschweigend wird dabei davon ausgegangen, daß das »Wohl des Unternehmens« eine eindeutig definierte, sowohl von Lohnabhängigen als auch von Kapitaleignern akzeptierte Zielgröße darstellt. Zwar wird nicht ausdrücklich davon gesprochen, aber zumindest suggerieren derartige Bestimmungen eine Interessenidentität.

Das »Wohl des Unternehmens« erfordert offenbar auch die Verschwiegenheitspflicht der Aufsichtsratsmitglieder. Damit dürfen bestimmte Informationen nicht an Belegschaft, Betriebsräte und Gewerkschaften weitergegeben werden. Zusammen mit der Weisungsfreiheit (freies Mandat) bringt dieses Informationsverbot der Tendenz nach die Gefahr einer zunehmenden Entfernung der Arbeiter- und Angestelltenaufsichtsräte von den Belegschaften mit sich. In Zusammenhang mit diesen Gegebenheiten kann auch das vielfach zu beobachtende Desinteresse von Lohnabhängigen gegenüber dem Schlagwort Mitbestimmung gesehen werden.

Aus den oben skizzierten Bestimmungen läßt sich die Grundtendenz der bisher in der BRD verwirklichten wirtschaftlichen Mitbestimmung ablesen. Es wird deutlich, daß die geltenden Gesetze eine Mitbestimmung verankerten, die unterhalb der Schwelle einer gleichberechtigten Einflußnahme von Kapital und Arbeit liegt; damit stellt sie nicht nur ein Instrument zur Emanzipation der Lohnabhängigen dar, sondern zumindest ebensosehr ein Integrationsinstrument: eher Mitwirkung als Mitbestimmung, bei gleichzeitiger Absicherung der bestehenden Eigentums- und Entscheidungsverhältnisse. Dies läßt sich nicht nur anhand der mangelnden Gleichstellung von Kapital und Arbeit nachweisen, sondern auch aus der Tendenz zur Aufspaltung der Belegschaften in mit verschiedenen Rechten ausgestattete Gruppen ableiten. Auf letztere, durch das neue Mitbestimmungsgesetz noch verschärfte Problematik wird im folgenden näher eingegangen.

Im Gegensatz zu den früheren gesetzlichen Regelungen wurde mit dem neuen MitbG die Gruppe der »leitenden Angestellten« neben Arbeitern und Angestellten zur Entsendung eines Vertreters in den Aufsichtsrat eines mitbestimmungspflichtigen Unternehmens ermächtigt. § 15 Abs. 2 MitbG legt fest: »Unter den nach Absatz 1 zu wählenden Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen befinden. Unter den Aufsichts-

ratsmitgliedern der Angestellten müssen sich in . . . bezeichnete Angestellte und leitende Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis befinden. Dem Aufsichtsrat müssen mindestens ein Arbeiter, ein in . . . bezeichneter Angestellter und ein leitender Angestellter angehören.« Dadurch erhielten die »Leitenden« einen Sonderstatus, einen besonderen »Minderheitenschutz« bei der Besetzung der Sitze der Lohnabhängigen im Aufsichtsrat: mindestens ein Vertreter dieser Gruppe muß in den Aufsichtsrat gewählt werden, auch wenn die Anzahl der Leitenden im Unternehmen im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten verschwindend klein ist. Nicht nur die Schaffung von Sonderrechten für eine Minderheit, sondern auch die rechtliche Abgrenzung dieser Personengruppe erwies sich als problematisch. Bei der Umschreibung der Gruppe beruft sich das MitbG (§ 3 Abs. 3) auf § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Als leitende Angestellte im Sinne der MitbG sind dementsprechend nicht alle »Leitenden« anzusehen, sondern nur diejenigen, die »nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder
2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden«.

»Vom leitenden Angestellten verlangt das BAG* (Beschluß vom 5. März 1974), daß er unternehmerische Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder des Betriebes bedeutsam sind, wobei es nicht ausreicht, daß der Angestellte auch (unter anderem) solche Aufgaben wahrnimmt. Sie müssen vielmehr seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Hierbei muß der Angestellte auf Grund seiner Funktion maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens ausüben. Das kann entweder dadurch geschehen, daß er selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft oder daß er eine Schlüsselposition innehat, in der er Voraussetzungen schafft, an denen die Unternehmensleitung nicht vorbeigehen kann. Folgende Kriterien sind relevant: Entscheidungsfreiheit, Entscheidungsvorbereitung, Entscheidungsvorwegnahme, Entscheidungskontrolle, Eigenverantwortung, Unternehmerfunktion, Arbeitgeberfunktion im Hinblick auf einen Interessengegensatz des leitenden Angestellten zur übrigen Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat im Rahmen der Verhandlungen über Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Dabei ist nicht erforderlich, daß alle diese Voraussetzungen in der Person des Angestellten erfüllt sind, dessen Qualifikation als leitender Angestellter in Rede steht. Die vorstehenden Aufgaben muß der Angestellte nach Dienststellung und Dienstvertrag wahrnehmen, das heißt sie müssen ihm rechtsverbindlich übertragen worden sein. Der Angestellte

* Bundesarbeitsgericht.

muß ferner einen erheblichen Entscheidungsspielraum haben, wobei völlige Weisungsfreiheit nicht erforderlich ist.«²⁰

Diese weit gefaßte Begriffsumschreibung führte zu einer großen Anzahl von vor den Arbeitsgerichten ausgetragenen Auseinandersetzungen um den Status des »Leitenden«. Die Schätzungen, wieviele leitende Angestellte es in der BRD gäbe, schwanken — je nach Interessenstandpunkt — zwischen 6.000 bis 20.000 und über einer halben Million. Die Standesorganisation ULA (Union der Leitenden Angestellten) und eine Reihe von Unternehmensleitungen bemühen sich um eine möglichst weite Interpretation des Begriffes, die Gewerkschaften setzen sich für die Anwendung eines strengen Beurteilungsmaßstabes ein. Die Verfahren vor den Arbeitsgerichten brachten indes bisher auch keine einheitliche Spruchpraxis, der Begriff des »Leitenden« bleibt weiterhin verschwommen: »Was die Arbeitsrichter entscheiden, kann man auch mit dem Wort Lotterie übersetzen, . . . : Nach Gerichtsbeschluß ist beispielsweise ein Grubenfahrsteiger auf einer Zeche ein leitender Angestellter, ein AEG-Hauptabteilungsleiter aber nicht . . . Die Urteile fallen mal so und mal so aus.«²¹

Aber nicht nur die Frage, wer leitender Angestellter ist, wird heftig umstritten, als noch problematischer muß die Frage nach der zukünftigen Stellung der Leitenden in den Aufsichtsräten angesehen werden. Einerseits handelt es sich bei den Leitenden — wie weit oder eng die Definition auch gewählt wird — um eine Gruppe, die ihrer arbeitsrechtlichen Stellung nach den Lohnabhängigen zuzurechnen ist. Andererseits geben die zitierte Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Beschluß des BAG Grund zur Annahme, daß den Leitenden im wesentlichen eine Unternehmerfunktion zukommt, sie sich im Interessengegensatz zur übrigen Belegschaft und zum Betriebsrat befinden. Damit müßten sie eher der Gruppe der Produktionsmitteleigner zugerechnet werden. Diese Zwitterstellung der Leitenden macht die durch das MitbG festgeschriebene ständige Zersplitterung der Gruppe der Lohnabhängigen im Aufsichtsrat noch fragwürdiger: es erhebt sich die Frage, ob die Leitenden — wenn sie schon als eigene Gruppe im Aufsichtsrat berücksichtigt werden — nicht eher auf der Unternehmerbank ihren Platz finden müßten.

Der Präsident der ULA — H. Kern — sah die Position der Leitenden folgendermaßen: »Den Leitenden soll realitätsbezogene Problemsicht auszeichnen, er soll Sympathie für die Gesamtanliegen der Arbeitnehmer beweisen, darf aber nie gegen die wohlverstandenen Interessen des Unternehmens Mitbestimmungsrechte ausüben . . . Mitbestimmung ist auszuüben im Gesamtinteresse der Aktionäre, der Arbeitnehmer, des Unternehmens und des öffentlichen Interesses. In diesem Sinne wirken wir auf unsere Mitglieder ein, und dann kann uns keine der beiden mißtrauenden Seiten vor eigennützige Karren spannen.«²² Aus dieser Aussage spricht die Vorstellung von einer unabhängigen dritten Kraft, die imstande sei, auf »objektive« Weise ein übergeordnetes Gesamtinteresse zu vertreten. »Demgegenüber hatte das Stuttgarter Landgericht in seinem Beschluß . . . seine Auffassung von der Unterparität des Mitbestimmungsgesetzes auch damit begründet, daß die leitenden Angestellten, obwohl sie Arbeitnehmer seien, bei Interessenkonflikten häufig nicht die Auffassung der übrigen

Arbeitnehmer teilen dürften, da sie der Unternehmensleitung nahe-
stünden.«²³

Zwar darf nicht geschlossen werden, daß die Leitenden im Aufsichtsrat ausschließlich Unternehmerinteressen vertreten; aber vieles — zum Beispiel berufliche Stellung, Funktion im Unternehmen, soziale Herkunft und anderes mehr — spricht für die Annahme, daß sie sich tatsächlich in einem Nahverhältnis zur Gruppe der Produktionsmitteleigner befinden. »Was die leitenden Angestellten anbelangt, so sprechen sich hier über drei Viertel der Betroffenen gegen eine Vertretung durch den Betriebsrat aus, sei es, weil der leitende Angestellte mit unternehmerischen Funktionen betraut ist, so daß er unter anderem auch vielfach als Verhandlungspartner des Betriebsrates in Erscheinung treten muß, oder sei es, weil sich die leitenden Angestellten in den Zielen und Aktivitäten des Betriebsrates mit ihren spezifischen Problemen und Sorgen nicht genügend repräsentiert sehen.«²⁴

Der auch hier deutlich werdende Interessengegensatz zwischen den Leitenden und der Mehrzahl der Lohnabhängigen läßt zusammenfassend folgenden Schluß zu: die Berücksichtigung der leitenden Angestellten — ungeachtet ihrer zahlenmäßigen Stärke — in den Aufsichtsräten, und zwar auf der Seite der Lohnabhängigen, unterläuft die Forderung nach einer gleichberechtigten Vertretung von Kapital und Arbeit in diesem Organ. Die benachteiligte Stellung der Lohnabhängigen im Aufsichtsrat, die schon durch das doppelte Stimmrecht des Vorsitzenden gegeben ist, wird dadurch weiter verschlechtert.

In diesem Zusammenhang muß betont werden, daß es selbstverständlich das demokratische Recht der Leitenden ist, sich zu einer Interessengruppe außerhalb der bestehenden kollektiven Interessenvertretung der Lohnabhängigen zu formieren. Die einer dem Anspruch nach demokratischen Gesellschaftsordnung angepaßte Form, diese Interessen geltend zu machen, besteht allerdings in der Berücksichtigung der zahlenmäßigen Stärke der betreffenden Gruppe und nicht in einer ständischen Verankerung.

Von Interesse dürfte das Zustandekommen der oben skizzierten gesetzlichen Bestimmung sein. Die SPD stellte im Orientierungsrahmen für die Jahre 1975 bis 1980, verabschiedet am Mannheimer Parteitag 1975, Grundsätze zur Mitbestimmung auf, unter anderem: »198. Die SPD tritt für eine Verwirklichung der paritätischen Mitbestimmung ein... Dabei geht es darum, in der Unternehmensordnung die Arbeitnehmer neben den Vertretern des Kapitals gleichberechtigt zu beteiligen. Zu diesem Zweck sind die Aufsichtsräte, durch die die Unternehmensleitungen eingesetzt, kontrolliert und abberufen werden, paritätisch mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu besetzen. Darüber hinaus muß in den Unternehmensleitungen das Sozial- und Personalressort seiner Bedeutung entsprechend eigenständig vertreten sein.«²⁵ Von einer gesonderten Berücksichtigung der Leitenden war im Orientierungsrahmen nicht die Rede. Hingegen hatte die CDU auf ihrem Bundesparteitag 1973 ein Mitbestimmungsmodell verabschiedet, welches die Leitenden berücksichtigte: »Hiernach sollte der Aufsichtsrat aus einer gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeit-

nehmer bestehen, unter denen sich mindestens ein Arbeiter, ein Angestellter und ein leitender Angestellter aus dem Unternehmen befinden.«²⁶ In dieselbe Richtung ging die FDP mit ihren bereits auf dem Bundesparteitag 1971 beschlossenen Thesen zur Mitbestimmung: »These 1: Für die Kontrollorgane der als Kapitalgesellschaft geführten Großunternehmen ist eine unternehmerische Mitbestimmung vorzusehen, die von einer grundsätzlichen Mitverantwortung der Faktoren Kapital, Disposition und Arbeit ausgeht... These 3: Zur Gewährleistung des erforderlichen Interessenausgleichs zwischen den Faktoren ist eine funktionsgerechte gleichgewichtige Beteiligung von Anteilseignern (Faktor Kapital) einerseits und Unternehmensangehörigen (Faktoren Disposition und Arbeit) anderseits vorzusehen.«²⁷

Im MitbG kommen die Vorstellungen des Koalitionspartners FDP weitestgehend zur Geltung, selbst dem Standpunkt der Opposition wurde eher Rechnung getragen als dem der Gewerkschaften. Während letztere Bedenken gegenüber dem Mitbestimmungskompromiß äußerten, wurde das Gesetz von SPD, FDP und mit der Mehrheit der CDU/CSU-Stimmen verabschiedet. Als entscheidende Gründe dafür, daß das MitbG derart »eigentümerfreundlich« gestaltet wurde, können einerseits das Bemühen um Erhaltung der Regierungskoalition, anderseits die Furcht vor einer drohenden Verfassungsklage durch die Unternehmervvertretungen angesehen werden. Obwohl die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte nicht verwirklicht wurde und man so dem politischen Druck der Unternehmenseite nachgab, war die Möglichkeit beziehungsweise Gefahr einer Verfassungsklage schon bei der Verabschiedung des Gesetzes absehbar: »Zwei Gesetze unterschiedlicher Ausprägung für ökonomisch weitgehend gleiche Tatbestände könnten unter Berufung auf das Gleichbehandlungsgesetz dazu führen, daß entweder das neue Gesetz auf die rechtliche Ebene der Montan-Mitbestimmung angehoben werden müßte oder daß die Montan-Regelung . . . zu reduzieren wäre.«²⁸

Tatsächlich erhoben im Juni 1977 Unternehmervverbände und neun Unternehmen beim Bundesverfassungsgericht gegen einzelne Paragraphen des MitbG Beschwerde. Diese richtete sich erstens gegen jene Bestimmungen, die nach Meinung der Unternehmer die Eigentumsgarantie (Artikel 14 GrundG) verletzen: durch die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats werde die Verfügungsfreiheit der Eigentümer und auch die durch Artikel 12 GrundG garantierte Berufsfreiheit eingeengt. Weiters richtete sie sich gegen die Bestimmungen bezüglich des Arbeitsdirektors: die Autonomie der »Arbeitgeberverbände« (Tarifautonomie) werde durch das Vorstandsmitglied Arbeitsdirektor beeinträchtigt, und das bedeute eine Verletzung des Artikel 9 GrundG, in dem die Gegnerfreiheit der beiden Tarifparteien festgelegt ist. Obwohl die Regelung der Montan-Mitbestimmung sowohl bezüglich der Besetzung des Aufsichtsrats als auch hinsichtlich der Bestellung des Arbeitsdirektors (der hier nicht gegen den Willen der Belegschaftsvertreter bestellt werden kann) rigoroser als die des MitbG ist, erhob man nur gegen das neue Gesetz Beschwerde (Juni 1977). Zweck dieser Vorgangsweise dürfte folgender sein: Gibt das Bundesverfassungsgericht der Beschwerde statt, werden also die in Zweifel gezogenen Teile

des MitbG für verfassungswidrig erklärt, so wird damit ein Maximalziel erreicht: weitere Gewerkschaftsforderungen nach paritätischer Mitbestimmung können dann jederzeit mit dem Hinweis auf Verfassungswidrigkeit blockiert werden. Wird das Gesetz als verfassungskonform angesehen, begründet der Gerichtshof dies aber mit der fehlenden Parität im Aufsichtsrat und/oder mit der gegenüber der Montan-Mitbestimmung schwächeren Stellung des Arbeitsdirektors, dann ist die Beschwerde immer noch erfolgreich gewesen: Die Verfassungsmäßigkeit der weiterreichenden Montan-Mitbestimmung ist dann in Zweifel gezogen, ein Angriff auf das seit 1951 gültige Gesetz kann mit einigen Erfolgsaussichten unternommen werden.

Die Verfassungsbeschwerde deutet auf eine zunehmend offensive Strategie der Kapitaleigner hin. Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre und die infolge dieser eingetretene »Entspannung des Arbeitsmarktes« — über eine Million Arbeitslose in der BRD! — erhöhten offensichtlich die Erfolgsaussichten einer derartigen Vorgangsweise. Das noch ausstehende Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird daher für die weitere Entwicklung der wirtschaftlichen Mitbestimmung in der BRD von erst-rangiger Bedeutung sein. Aber auch bei einer Abweisung der Verfassungsbeschwerde ist es noch ein weiter Weg bis zum Erreichen des vom Vorsitzenden der IG Metall, E. Loderer, formulierten Ziel: Mit der Mitbestimmung »wollen wir Schritt für Schritt in einem evolutionären Prozeß den Kapitalismus ändern, seine Ungerechtigkeiten beseitigen«.²⁹

Großbritannien: Gegenmachtstrategie und institutionalisierte Mitbestimmung

Zum Unterschied gegenüber den bundesdeutschen Gewerkschaften verfolgten die britischen traditionellerweise eine nichtformalisierte Gegenmachtstrategie. Ihr Konzept der »industrial democracy«, welches starke Gewerkschaften als Opposition und nicht als Partner der Unternehmer vorsieht, kann als Ausdruck des in diesem Land bestehenden Sozialsystems angesehen werden: »eines Klassensystems, das klare Demarkationslinien kennt, die sich durch alle Lebensbereiche der Gesellschaft ziehen... Die beiden Klassen der britischen Gesellschaft reproduzieren sich losgelöst voneinander, haben ihre eigenen Kultur- und Verkehrsformen«.³⁰ Die Gewerkschaften wurden daher auch nicht zu einer gemeinsamen Gestaltung des Wirtschaftssystems herangezogen, vielmehr beanspruchen sie selbst, »sowohl vom Staat als auch von den Kapitalvertretern unabhängig zu sein«.³¹ Dieser Anspruch auf Unabhängigkeit dokumentierte sich durch laufende Konfrontationen mit Unternehmern und Management. Voraussetzung für diese Strategie ist eine ständig zur Demonstration der eigenen Stärke bereite Arbeiterschaft. Durch die tatsächliche, in Arbeitskämpfen gezeigte Macht sollen die Kapitaleigner zu Zugeständnissen veranlaßt werden. Damit können Kontroll- und Mitsprachemöglichkeiten ausgebaut und gesichert, die Machtsphäre des Managements Schritt für Schritt eingeengt werden. Dabei war »die ›Militanz‹ der britischen Gewerkschaften... keine ›revolutionäre‹. Traditionell ist sie immer — im Gegensatz zur

kontinentalen Arbeiterbewegung — reformistisch gewesen. Sie ist die Militanz der täglichen Kraftproben, diese Demarkationslinien in den Betrieben zu ihren Gunsten auszudehnen, wo die Unternehmer felsenfest auf dem »right to manage« beharren und das erst in den letzten Jahren zunehmend von den Gewerkschaften in Frage gestellt wird.³² Die »reine« Form dieser Strategie der Konfrontation schließt die Beteiligung der Lohnabhängigen in Fragen der Geschäftsführung prinzipiell aus: Die Interessen der Lohnabhängigen erlauben es nicht, teilweise Aufgaben des Managements zu übernehmen, da die beiden Gruppen ja als Gegner operieren. Zusammenfassend kann man sagen, daß die Vertreter dieser Richtung von einer strengen Funktionsteilung ausgehen: Aufgabe des Managements ist es, unternehmerische Ziele — Gewinn, Wirtschaftlichkeit usw. — zu verwirklichen; Aufgabe beziehungsweise Notwendigkeit für die Lohnabhängigen ist die ausführende Arbeit in den Unternehmen, die Bedingungen, unter denen sich diese Arbeit vollzieht (Arbeitsplatzgestaltung, Lohn, Urlaub, Arbeitsplatzsicherheit usw.) sind abhängig von der organisierten Gegenmacht der Belegschaften.

Im Gegensatz zu der oben skizzierten Linie konkretisierten sich in den vergangenen Jahren zunehmend auch Vorstellungen hinsichtlich einer formellen, gesetzlich vorgesehenen Beteiligung von Belegschaftsvertretern in Unternehmensorganen.

In einer Stellungnahme des TUC zum Bericht der Donovan Royal Commission (zur Arbeitswelt in Großbritannien) aus dem Jahr 1966 wurden die Forderungen formuliert, daß es eine gewerkschaftliche Vertretung auf mehreren Unternehmensebenen geben sollte und daß Gewerkschaftsvertreter auch dem obersten Unternehmensorgan — dem »board« — angehören sollten; gesetzliche Regelungen müßten für diese Arbeiter-Participation sorgen.³³

1974 formulierte der TUC neuerlich seine Vorstellungen zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene:

- Die bestehenden »boards« sollten in supervisory boards (vergleichbar mit dem Aufsichtsrat) und management board (ähnlich dem Vorstand) getrennt werden.
- Die supervisory boards müßten je zur Hälfte durch Vertreter der Lohnabhängigen und der Eigentümer besetzt werden.
- Der supervisory board sollte das höchste Organ des Unternehmens darstellen, daher müßte er für die Formulierung der Unternehmensziele, die Unternehmenspolitik, Kontrolle und Berichterstattung an die Belegschaft und an die Kapitaleigner sowie für die Beachtung der Interessen der Öffentlichkeit verantwortlich sein. Die Interessen der Kapitaleigner, formuliert durch die jährliche Hauptversammlung, müßten beachtet werden, jedoch dürfe der supervisory board nicht an sie gebunden werden. Der management board sollte durch die Mitglieder des supervisory board bestellt werden und letzterem verantwortlich sein.
- Die Belegschaftsvertreter müßten entweder durch die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten oder durch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute (shop stewards) gewählt werden. Nicht-Gewerkschafts-

mitglieder dürften weder aktiv noch passiv an der Wahl beteiligt werden. Belegschaftsvertreter müßten überdies ihrer Wählerschaft und nicht der Hauptversammlung verantwortlich sein; bei der Berichterstattung dürften sie nicht durch enge Regelungen hinsichtlich Verschwiegenheit behindert werden.

- Die obigen Bestimmungen sollten zuerst in allen Gesellschaften mit mehr als 2000, später durch Ministerbeschluß auch in jenen mit über 200 Beschäftigten Anwendung finden.³⁴

Der Tendenz nach bedeuteten diese Forderungen ein Umschwenken auf eine Strategie der »Wirtschaftspartnerschaft«, die starke Ähnlichkeit mit in der BRD und in Österreich vertretenen Konzepten aufweist. Zwar wird durch Forderungen wie etwa der nach alleiniger Verantwortlichkeit der Belegschaftsvertreter gegenüber ihrer Wählerschaft die Idee der Interessenpolarität von Arbeit und Kapital weiter aufrechterhalten, doch läßt sich aus den neueren Stellungnahmen der britischen Gewerkschaften immer mehr die Bereitschaft zur Übernahme von Mitverantwortung für die Gestaltung der Wirtschaftsordnung erkennen. Diese Haltung wird unter anderem damit gerechtfertigt, daß die Gewerkschaften schon bisher Entscheidungen der Unternehmensleitung auf allen Ebenen beeinflußt haben und damit de facto das Hoheitsrecht im Unternehmen mit dem Management teilten. Daher brächten die vorgeschlagenen gesetzlichen Bestimmungen lediglich eine Formalisierung bereits bestehender Praxis, beziehungsweise durch die geforderte gleichgewichtige Verantwortlichkeit des Managements gegenüber Belegschaft und Eigentümern eine Erweiterung der Einflußmöglichkeiten der organisierten Arbeiterschaft.³⁵

Den Hintergrund, vor welchem dieser teilweise Wandel der Einstellung zur wirtschaftlichen Mitbestimmung stattgefunden hat, stellt die wirtschaftliche Entwicklung Großbritanniens innerhalb der Nachkriegsjahrzehnte dar. Langfristig relativ niedriges Wirtschaftswachstum, Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Pfundabwertungen waren einige der markanten Kennzeichen einer Situation, die man als kontinuierliche Krise³⁶ bezeichnen kann. Als eine der Ursachen für die geringen Erfolge in der Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit dürfte das bestehende Sozialsystem mit seinen starren Fronten zu betrachten sein. Der Vergleich mit dem in der BRD und in Österreich in verschiedenen Ausprägungen praktizierten System der »Wirtschaftspartnerschaft« und dem in diesen Ländern stattgefundenen »Wirtschaftswunder« kann ebenfalls als Grund für die erwähnte Veränderung der gewerkschaftlichen Strategie angesehen werden. Allerdings geriet die Konfrontationsstrategie deswegen nicht in Vergessenheit: »Weder Theoretiker noch Praktiker der britischen Gewerkschaftsbewegung wollen diesen Teil ihrer Strategie — etwa in einem Gesetz — festschreiben lassen, sondern sie halten sie bewußt offen, um möglichst in besonders kampfstarker Situation weitere Mitentscheidungsrechte zu erreichen. Die Gewerkschaftsstrategie ist heute letztlich in doppelter Richtung formuliert: einerseits Bereitschaft zu institutionalisierter Beteiligung und andererseits Fähigkeit zur Mobilisierung der organisierten Arbeiterschaft.«³⁷

Auf diese Bereitschaft zur institutionalisierten Beteiligung gingen auch

die im Bullock-Report³⁸ gemachten Mitbestimmungsvorschläge ein. Das Bullock-Committee — bestehend aus Beamten, Universitätsprofessoren, Gewerkschaftsfunktionären und Vertretern der Privatwirtschaft — legte Jänner 1977 einen von den drei Vertretern der Privatwirtschaft gezeichneten Minderheitsbericht und einen von den anderen Mitgliedern erarbeiteten Mehrheitsbericht vor. Aufgabe der Arbeitsgruppe war es gewesen, Vorschläge zur Frage der Vertretung von Lohnabhängigen in den boards der britischen Privatunternehmen zu erstellen. Dabei sollten die Vorstellungen des TUC sowie internationale Erfahrungen in dieser Frage berücksichtigt werden; insbesondere sollte auch auf volkswirtschaftliche Interessen sowie auf jene der Beschäftigten, Investoren und Konsumenten Rücksicht genommen werden.³⁹

Die Vorschläge zur künftigen Gestaltung der boards beruhten auf folgenden Zielvorstellungen: Erstens sollten die Interessen von Beschäftigten und Eigentümern so ausbalanciert werden, daß erstere im board tatsächlich Mitspracherechte haben und andererseits den Aktionären die Kontrolle über die Investitionen erhalten bleibt. Zum zweiten sollte die Entwicklung der Unternehmen nicht durch starre gesetzliche Regelungen behindert werden. Eine Folge davon war es, daß man unter dem Hinweis auf die Tradition flexibler Regelungen im britischen Gesellschaftsrecht die Trennung der boards in supervisory und management board ablehnte.

Vorgeschlagen wurden boards, in welchen Arbeiter- und Angestellten-delegierte vertreten sind, und die in folgenden Fragen das alleinige Recht haben, der Aktionärsversammlung Vorschläge zu unterbreiten:

- Einstellung der Aktivitäten und Verkauf wesentlicher Teile des Unternehmens,
- Änderungen des Status und der Kapitalstruktur sowie Höhe der Dividendenausschüttung.

In diesen Punkten sollte die Verantwortung nicht an das leitende Management delegiert werden können. Die Aktionärsversammlung behält das Recht, derartige Vorschläge abzulehnen.

Die Zusammensetzung der boards sollte nach der Formel »2 X + Y« erfolgen; das heißt zwei gleich starke Gruppen von Arbeiter- beziehungsweise Eigentümervertretern (= 2 X), ergänzt durch eine Gruppe von Personen, die mit Zustimmung von jeweils mehr als der Hälfte der Mitglieder der beiden X-Gruppen kooptiert werden. Sollte es zu keiner Einigung über die zu kooptierenden Mitglieder kommen, so müßte eine eigene Kommission, bestehend aus Unternehmervetretern, Gewerkschaftern und anderen Experten, die Wahl treffen. Der Vorsitzende des board kann weiterhin von den Aktionärsvertretern bestimmt werden, außer wenn das neu zusammengesetzte Gremium einstimmig anderes beschließen sollte. Ob der Vorsitzende ein besonderes Stimmrecht erhält, sollte ebenfalls vom board selbst entschieden werden. Bezüglich der Berichterstattung von Belegschaftsvertretern an ihre Wählerschaft wurde vorgeschlagen, daß keinerlei Kommunikationsbarrieren errichtet werden dürften. Ob eine Information »vertraulich« behandelt werden sollte, müßte während oder nach dem board-meeting entschieden werden.

Diese Bestimmungen sollten in Unternehmen mit mindestens 2000 ständig beschäftigten Mitarbeitern zur Anwendung kommen. Dabei müßten X und Y entsprechend der Anzahl der Beschäftigten variieren. Die Mitbestimmung in den boards sollte nicht zwingend vorgeschrieben werden, sondern durch Wahlentscheidung der im jeweiligen Unternehmen beschäftigten Arbeiter und Angestellten herbeigeführt werden. Nach Pro-Abstimmung hätten die Vertreter der im Unternehmen anerkannten Gewerkschaften zu entscheiden, wie die Belegschaftsvertreter zu wählen seien.

Im Gegensatz zum Mehrheitsbericht schlugen die Vertreter der Privatwirtschaft vor, vor Einführung der Mitbestimmung in den boards Mitbestimmungsversuche auf unteren Unternehmensebenen zu praktizieren. Sollte es tatsächlich zu einer board-Regelung kommen, so hätte diese folgendermaßen auszusehen: supervisory boards seien zu schaffen, die zu je einem Drittel aus Belegschafts- und Aktionärsvertretern sowie »Unabhängigen« bestehen sollten. Im Belegschaftsdrittel müßte jeweils mindestens ein Vertreter der Arbeiter, der Angestellten und der leitenden Angestellten vorhanden sein. Insgesamt wurde zu größter Vorsicht bezüglich zu erwartender Mitbestimmungsrechte geraten.⁴⁰

Die Reaktionen von Unternehmerseite auf den Report waren heftig: »Die ›Confederation of British Industries‹ . . . hat drei strittige Punkte herausgegriffen, die entfernt werden müssen, bevor sie zu einer Zusammenarbeit bereit ist. Für sie darf es keine Gesetze geben, die Gewerkschaftsdirektoren in Vorstände setzen; keine Parität zwischen beiden Seiten; und kein Gewerkschaftsmonopol bei den Nominierungen. Sie haben mit einem Rücktritt von den sogenannten industriestrategischen Arbeitsgruppen im ›National Economic Development Council‹ (Nationaler Wirtschaftsentwicklungsrat . . .) gedroht, wenn ihren Wünschen nicht entsprochen wird.«⁴¹

Die Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem Mehrheitsbericht war überwiegend zustimmend, allerdings gab es auch hier — neben der weiterbestehenden Strömung, die es grundsätzlich ablehnt, mit der Kapitalseite zusammenzuarbeiten — einige Einwendungen. Diese richteten sich vor allem gegen die 2000-Beschäftigten-Grenze, eine unzureichende Formulierung der Rechenschaftspflicht von Arbeitervertretern und die »2 X + Y«-Formel, von der befürchtet wird, daß sie eine echte Parität von Kapital und Arbeit verhindere.⁴²

Mitte 1977 war es bereits klar, daß ein den Vorschlägen des Bullock-Reports entsprechendes Gesetz nicht zustande kommen würde. Die Mehrheit innerhalb des Ministerrates sprach sich gegen eine derartige Regelung aus, außerdem vermutete man, daß das house of commons in seiner damaligen Zusammensetzung kein Gesetz in dieser Form verabschieden würde.⁴³

Ein Konzept des Handelsministeriums machte abgeschwächte, für die Gewerkschaften unannehmbare Mitbestimmungsvorschläge: demnach sollten »... Mitbestimmungsmechanismen unterhalb der Verwaltungsrats-ebene für die nächsten drei Jahre und die Schaffung ›gesetzlicher Voraussetzungen‹ für die Bildung von Vorständen und Aufsichtsräten« erarbeitet

werden. »Nach drei Jahren sollen die Gewerkschaften dann das Recht erhalten, zunächst ein Drittel und erst nach weiteren fünf Jahren die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder eines Unternehmens zu nominieren. Der Aufsichtsratsvorsitzende würde dann jedoch noch eine zusätzliche Stimme für Pattsituationen erhalten. Darüber hinaus soll die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen nicht, wie ursprünglich vorgeschlagen, ausschließlich den Gewerkschaften überlassen bleiben.«⁴⁴

Das »White Paper on industrial democracy«, erarbeitet von einem Kabinettsausschuß innerhalb der letzten Monate, stellt einen neuerlichen Kompromißversuch zwischen den vom TUC und CBI vertretenen Standpunkten dar. Es enthält folgende Vorschläge:

- Die Lohnabhängigen sollen an den board-Entscheidungen beteiligt werden, aber in der Anfangsphase dürfen keine Belegschaftsvertreter in die boards gewählt werden.
- Statt dessen soll das Management dazu verpflichtet werden, geplante Unternehmensentscheidungen mit einem von den betrieblichen Gewerkschaften gebildeten »joint representation committee« zu diskutieren.
- Nach drei Jahren können durch das Komitee Vertreter in den board entsandt werden — sofern sich die Belegschaft des Unternehmens dafür ausspricht. Sollte sich die Unternehmensleitung gegen diese Entsendung stellen, so sollen die Belegschaftsvertreter automatisch ein Drittel der board-Sitze erhalten. In diesem Fall solle es sich um die Mitbestimmung in supervisory boards handeln, ansonsten sollen sich Unternehmensleitung und Komitee darüber einigen, ob man weiter den unitary-board behält oder eine Trennung in Aufsichtsrat und Vorstand vorzieht.

Der Entwurf läßt die Frage der Parität offen und weicht auch dem vieldiskutierten Problem der Beteiligung von nicht gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen aus: Die Entscheidung darüber wie die Interessen dieser Gruppe geltend gemacht werden können, soll dem »Advisory, Conciliation and Arbitration Service« (ACAS) der Regierung von Fall zu Fall zukommen.

Damit blieb man wiederum weit unterhalb der von den Gewerkschaften geforderten Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit. Der Alleinvertretungsanspruch von Belegschaftsinteressen durch die Gewerkschaften wird durch den neuen Entwurf wieder stärker als im erwähnten Konzept des Handelsministeriums berücksichtigt: dem joint representation committee sollen nur Gewerkschafter angehören. Gerade letzteres wird aber von der CBI kritisiert. Ein Ende der hier angedeuteten Auseinandersetzung ist nicht absehbar, und damit rückt auch die gesetzliche Verankerung der Mitbestimmung in weite Ferne.

Damit werden auch Erwartungen, daß durch eine stärkere Integration der Lohnabhängigen in die wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse die bestehenden sozialen Spannungen abgebaut werden können, bis auf weiteres nicht erfüllt werden.⁴⁵

Österreich: Verbesserungsbedürftige Arbeitsverfassung

In der abschließenden Darstellung der wirtschaftlichen Mitbestimmung in Österreich kann hier kein auch nur annähernd vollständiger Überblick bezüglich der bestehenden Rechtslage, Praxis und Schwierigkeiten gegeben werden; es soll lediglich auf einige problematische Merkmale eingegangen werden, auf Vorstellungen hinsichtlich einer möglichen Weiterentwicklung.

Gesetzlich festgelegte Rechte auf Betriebs- und Unternehmensebene charakterisieren neben der eher informellen, auch gesamtwirtschaftliche Fragen betreffenden »Sozialpartnerschaft« die österreichische Spielart der Mitbestimmung. Das österreichische Betriebsverfassungsrecht beinhaltet als typisches Merkmal das Prinzip der repräsentativen Mitwirkung: »Das erste österreichische BRG 1919 war als ein Instrument im politischen Prozeß der Sozialisierung und Demokratisierung konzipiert. Mit dem Rätegedanken übernimmt es ein repräsentatives Mitwirkungsmodell, das sich über das BRG 1947 beinahe unverändert auch im ArbVG 1973 wiederfindet. Mit anderen Worten: die österreichische Betriebsverfassung ist vom Gedanken der mittelbaren Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes über gewählte Organe getragen.«⁴⁶

Als besonders problematisch kann dabei die auch im ArbVG 1973 zum Ausdruck kommende behauptete Interessenidentität — Allgemeininteresse = Unternehmensinteresse = Interesse der Lohnabhängigen — angesehen werden.

»Zwar werden die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes autonom gebildet und haben die Aufgabe, die Interessen der Vertretenen auf allen Gebieten wahrzunehmen, ... aber Ziel der Vorschriften über die Betriebsverfassung ist die Herstellung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes (der Betriebsrat wird also praktisch vom Gesetz her zur Berücksichtigung der Unternehmerinteressen verpflichtet);«⁴⁷ (vgl. zum Beispiel § 108 Abs. 1 ArbVG). Auch der Regelung bezüglich der Rechte und Pflichten der Belegschaftsvertreter in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften — nach dem ArbVG (§ 110 Abs. 1) sind diese zu einem Drittel mit Vertretern der Lohnabhängigen zu besetzen — liegt offensichtlich die Vorstellung von Interessenidentität zugrunde. § 110 Abs. 3 legt dementsprechend fest: »... Im übrigen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder.« Aber gerade in der wichtigen Frage der Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern und der Wahl des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dessen ersten Stellvertreters macht das Gesetz eine Ausnahme, die sich zuungunsten der Belegschaftsvertreter auswirkt: in diesem Fall genügt nicht mehr die einfache Stimmenmehrheit, ein Beschluß kann nicht gegen den Willen der Mehrheit der Kapitalvertreter gefaßt werden.

Durch die oben erwähnten Bestimmungen bleibt die Herrschaft von Eigentümern und Management unangetastet. Die Rolle der Lohnabhängigen und ihrer Vertreter kann als die von Informationsberechtigten und fallweise beratend Tätigen bezeichnet werden; man kann bestenfalls von

Mitwirkung und nicht von Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sprechen.

Obwohl also das Gesetz keine echten Mitentscheidungsmöglichkeiten für Betriebsrat und Belegschaft vorsieht, trotz der Statistenrolle der Betriebsräte in den Aufsichtsräten, brachte es volle Mitverantwortung. Im Fall des Konkurses der Allgemeinen Wirtschaftsbank Anfang 1978 wurden die im Aufsichtsrat tätigen Betriebsräte ebenso wie die Kapitalvertreter vom Wiener Handelsgericht zur Schadenersatzleistung herangezogen.

Aber nicht nur die Festlegung von Mitverantwortung für letzten Endes unbeeinflussbare Entscheidungen setzt die bestehende gesetzliche Regelung der Kritik aus. Auch verschiedene Bestimmungen hinsichtlich der Tätigkeit der Betriebsräte bringen schwerwiegende Beschränkungen mit sich. So haben die Betriebsratsmitglieder ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollbringen, ihren Kollegen ein Vorbild an Disziplin zu sein, und schließlich haben sie über »Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse« Verschwiegenheit zu bewahren.⁴⁸

Damit wird sehr deutlich als eine der Hauptfunktionen des Betriebsrats die Sicherung eines »reibungslosen« Produktionsablaufs festgelegt. »In der Praxis spielt die Bindung der Interessenvertretung an das mit dem Allgemeinwohl offenbar gleichgesetzte Betriebswohl eine erhebliche Rolle. Vielfach nimmt der Betriebsrat eine zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmern vermittelnde Stellung ein, . . . bisweilen übernimmt er sogar die Aufgabe, dem Arbeitnehmer »unangenehme« Mitteilungen zu überbringen.«⁴⁹

Damit wird der Betriebsrat zwangsläufig in eine Konfliktsituation gebracht: Die ihm durch das Gesetz auferlegte Pflicht zur Wahrung von Unternehmerinteressen erschüttert der Tendenz nach das Vertrauen, das die Belegschaft in ihn setzt. »Der Betriebsrat droht so zu einem ewig Zerrissenen zu werden, der mitverantwortend im Aufsichtsrat statiert, dem seine eigenen Kollegen aber mit Mißtrauen gegenüberstehen.«⁵⁰

Die so geförderte Entfernung der Belegschaftsvertreter von ihrer Wählerschaft mindert im allgemeinen wiederum das Interesse der Lohnabhängigen an Mitbestimmungsfragen. Auch die nur geringen, durch das ArbVG vorgesehenen Möglichkeiten zur direkten Mitwirkung der Beschäftigten bedingen dieses Desinteresse.⁵¹

Aus den hier angedeuteten Unzulänglichkeiten gesetzlicher Bestimmungen läßt sich auch die sinnvollerweise einzuschlagende Entwicklungsrichtung in der Frage der wirtschaftlichen Mitbestimmung folgern. Betrachtet man diese nicht nur als Instrument zur sozialen Integration, zur »Ruhigstellung« der Lohnabhängigen, so werden vor allem ein Ausbau der direkten Mitbestimmungsrechte, eine Verbesserung der Kommunikation beziehungsweise Beseitigung von Informationsbarrieren zwischen Belegschaften und deren Vertretern sowie eine Erweiterung der echten Mitentscheidungsmöglichkeiten angestrebt werden müssen.

Seit Anfang dieses Jahres wurde die österreichische Mitbestimmungsdiskussion wieder lebhafter. Vor allem die Vorschläge der Gewerkschaft der Privatangestellten sind in diesem Zusammenhang von Interesse.

Bereits in ihrem Antrag an den ÖGB-Bundeskongreß 1975 forderte die GPA zur wirtschaftlichen Mitbestimmung unter anderem: »Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte mit dem Ziel der paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer.«⁵²

Im Entwurf zum Aktionsprogramm für den im November stattfindenden Gewerkschaftstag wird diese Linie fortgesetzt. Gefordert wird vor allem mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb (bei personellen Entscheidungen, Investitionen, organisatorischen Maßnahmen usw.), in der Branche und Region, sowie Stärkung der Gewerkschaftsseite innerhalb der »Wirtschaftspartnerschaft«. Weiters wird die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Großunternehmen verlangt.

In ihrer Broschüre »Maßstab Mensch« formuliert die GPA / Sektion Industrie und Gewerbe, Mitte 1978: »Die Gewerkschaft der Privatangeestellten bekennt sich zu der mit der Mitbestimmung verbundenen Mitverantwortung der davon Betroffenen. Die Mitverantwortung kann jedoch nur in dem Ausmaß, das dem Grad der tatsächlichen Einflußnahme auf die Entscheidungen entspricht, übernommen werden.«

Damit wird, wie nicht anders zu erwarten, die Linie der »Sozialpartnerschaft« fortgesetzt; gleichzeitig brächte die Verwirklichung dieser Vorschläge eine Stärkung der Position der Lohnabhängigen innerhalb der Wirtschaft. Die bisher bestehende Mitverantwortung auf Unternehmensebene bei gleichzeitig fehlenden starken Einflußmöglichkeiten — siehe Allgemeine Wirtschaftsbank — könnte durch die obigen Vorschläge abgebaut werden. Notwendige Voraussetzung dafür ist ein massiver Ausbau der Informations- und Kontrollrechte des Betriebsrats.

Bei der Einführung von neuen gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen wird man sich auch mit dem Problem der leitenden Angestellten auseinandersetzen müssen. »Wenn in Österreich vorläufig auch noch von einer Union Leitender Angestellter noch keine Rede ist, so findet doch schon ein regelrechter Wettlauf um diese Gruppe statt: der VP-Wirtschaftsbund mit seinem »management club« macht da genauso mit wie die Industriellenvereinigung mit ihrem als überparteiische Standesgruppierung gedachten »Wirtschaftsforum«, ...«⁵³ Das durch die Entwicklung in der BRD gegebene Anschauungsmaterial sollte dazu beitragen, in Österreich eine Aufspaltung der Belegschaften in mit unterschiedlichen Rechten ausgestattete Untergruppen zu vermeiden.

Die in der BRD und in Großbritannien geführte Auseinandersetzung zeigt, daß Versuche, das Alleinbestimmungsrecht von Unternehmern und deren Beauftragten in entscheidenden Fragen durch Mitbestimmungsrechte einzuschränken, auf erbitterten Widerstand treffen. Sollten sich die österreichischen Gewerkschaften ebenfalls dazu entschließen, die gesetzliche Festlegung von paritätischer Mitbestimmung zu fordern, so kann mit großer Wahrscheinlichkeit auch hier Einspruch seitens der Kapitaleigner erwartet werden. Das in den letzten Jahren langsamer gewordene Wirtschaftswachstum, die auch in Österreich schwieriger gewordene Situation auf dem Arbeitsmarkt und die damit in Zusammenhang stehende zurückhaltende Lohnpolitik der Gewerkschaften stellen zugleich einschränkende Rahmenbedingungen und Entwicklungschance für

die wirtschaftliche Mitbestimmung dar: letzteres vor allem wegen des Kompensationscharakters der Mitbestimmung: Ausbau der wirtschaftlichen Mitspracherechte der Lohnabhängigen als Ausgleich für eine gebremste Einkommensentwicklung. Das konkrete Ergebnis einer solchen Rechnung wird einerseits davon abhängen, in welchem Maße die Lohnabhängigen zu solchem Tausch bereit sind, andererseits davon, ab welchem Punkt Kapitaleigner die Grenze der »überwiegenden Einflußnahme auf Unternehmensentscheidungen« als überschritten ansehen.

ANMERKUNGEN

- 1 Max Freitag, *Wer humanisiert wen wodurch?* in: »Österr. Zeitschrift für Soziologie«, Nr. II/III/1976, S. 15.
- 2 E. Ulich, zitiert bei M. Freitag, a. a. O.
- 3 M. Freitag, a. a. O. S. 13.
- 4 E. Ulich, *Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung*, in: »REFA-Nachrichten« 25/72, Heft 4, S. 266.
- 5 Vgl. Jürgen H. Mendner, »Humanisierung« oder Automatisierung? *Zur Zukunft der kapitalistischen Arbeit*, in: »Kursbuch« 43/76, S. 137 f.
- 6 M. Freitag, a. a. O. S. 17.
- 7 Aus der Präambel des Alener Programms der CDU, zitiert bei Fritz Vilmar, *Politik und Mitbestimmung: Kritische Zwischenbilanz — integrales Konzept*, S. 10.
- 8 Fritz Vilmar, a. a. O.
- 9 Vgl. Dieter Schneider / Rudolf Kuda, *Mitbestimmung — Weg zur industriellen Demokratie*, S. 193.
- 10 Vgl. Ernst Piehl, *Konzepte gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Westeuropa*, in: »forum ds« 5/1978, der einen deutsch-österreichischen, romanischen, britischen und skandinavischen Typus unterscheidet.
- 11 E. Piehl, a. a. O. S. 77.
- 12 Zitiert bei Jürgen Haberland / Dietmar Seiler, *Mitbestimmungsgesetz*, S. 12.
- 13 J. Haberland / D. Seiler, a. a. O. S. 13.
- 14 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951.
- 15 Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952.
- 16 Zitiert bei J. Haberland / D. Seiler, a. a. O. S. 18.
- 17 E. Piehl, a. a. O. S. 63.
- 18 Vgl. J. Haberland / D. Seiler, a. a. O. S. 107 f.
- 19 Ebenda, S. 109 f.
- 20 Zitiert in J. Haberland / D. Seiler, a. a. O. S. 45.
- 21 Jürgen Borgwardt, damals ULA-Geschäftsführer, in: »Wirtschaftswoche« 4/76, S. 20.
- 22 Im »Handelsblatt« vom 22. August 1977.
- 23 Ebenda.
- 24 Günter Wiswede, in: »Wirtschaftswoche« 12/78.
- 25 Zitiert bei J. Haberland / D. Seiler, a. a. O. S. 24 f.
- 26 Ebenda, S. 25 f.
- 27 Ebenda, S. 26.
- 28 Vgl. »Wirtschaftswoche« 52/53/75.
- 29 Zitiert bei E. Piehl, a. a. O. S. 62.
- 30 Susanne Valter, *Industriepolitik und gesellschaftlicher Konflikt*, in: »Wirtschaft und Gesellschaft« 3/77, S. 296.
- 31 E. Piehl, a. a. O. S. 70.

- 32 S. Valter, a. a. O. S. 297.
- 33 Vgl. Eduard März, *Westeuropäische Mitbestimmungsstrategien*, in: »Die Zukunft«, Nr. 1/2/75, S. 33.
- 34 Vgl. *Industrial Democracy, A Statement of Policy endorsed by the 1974 Trades Union Congress*, Ausgabe 1977, S. 35 ff.
- 35 Ebenda.
- 36 Vgl. E. März, a. a. O. S. 33.
- 37 E. Piehl, a. a. O. S. 73
- 38 *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy*, January 1977.
- 39 Ebenda, Preface V.
- 40 Ebenda, S. 186: »If they are to succeed, the wisdom of the steps to be taken by any company must be recognised and accepted by many different people, not only in this country — by managers and all others categories of employees, Trade Unions, Board of Directors, shareholders and customers — but also overseas, where we are increasingly dependent on our industrial credibility with our friends who invest in Britain, with our overseas customers and with the international bankers.«
- 41 Ken Coates, *Ist England auf dem Weg zum »deutschen« Mitbestimmungsmodell?* in: »Mitbestimmungsinformation« 5/77, S. 7.
- 42 Ebenda, S. 8.
- 43 Vgl. »Economist« vom 6. August 1977, S. 65.
- 44 Vgl. »Süddeutsche Zeitung« vom 25. Juli 1977.
- 45 Vgl. »Observer« vom 28. Mai 1978.
- 46 Gottfried Winkler, *Die Möglichkeiten des Arbeitsverfassungsgesetzes zur Förderung der direkten Mitwirkung der Arbeitnehmer*, in: »Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht« 1/78, S. 3.
- 47 Bernhard Schwarz, *Die Verfassung der Arbeit — Recht und Realität*, in: »Österr. Zeitschrift für Soziologie«, Nr. II/III/1976, S. 56.
- 48 Ebenda.
- 49 Ebenda, S. 57.
- 50 Gerhard Maurer, in: »ÖÖ Nachrichten« vom 18. Februar 1978.
- 51 Vgl. G. Winkler, a. a. O., der vor allem folgende Möglichkeiten der direkten Mitwirkung sieht: ArbVG § 37 Abs. 2: »Rechte des einzelnen Arbeitnehmers«, sowie die Bestimmungen über die Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z. 9, 14, 20) und die damit in Zusammenhang stehende kollektivvertragliche Regelung (§ 2 Abs. 2 Z. 5).
- 52 Broschüre 8. *Bundes-Kongreß des ÖGB — Anträge der Gewerkschaften*, S. 23.
- 53 Vgl. »Die Presse« vom 10. März 1978.