

Vertiefung der grundlegenden kapitalistischen Widersprüche nicht aufhalten. Sie werden vielmehr in zunehmendem Maße zu einer Quelle neuer Widersprüche und Auseinandersetzungen zwischen Arbeiterklasse und Monopolen, da die „von oben“ durchgeführten Reformen zwangsläufig zugleich den Spielraum für den antiimperialistischen Kampf der Werktätigen vergrößern.

Neuregelung der innerbetrieblichen Mitbestimmung im Zeichen der „Klassenharmonie“

Die Rechtsstellung des Betriebsrates und die Betätigungsrechte der Gewerkschaften im kapitalistischen Betrieb wurden in der BRD durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972 (BGBl I S. 13) neu geregelt^{2/} Die Bundesregierung verkündete, sie habe „eine neue Konzeption der Betriebsverfassung entwickelt“, die den arbeitenden Menschen nunmehr auch im Bereich der Betriebe eine ausreichende Vertretung ihrer Interessen gewähre.^{3/} Dadurch soll sich dieses Gesetz insbesondere von seinem Vorgänger, dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (BGBl I S. 681) abheben, das 20 Jahre lang schärfster Kritik seitens der Arbeiterklasse und ihrer Organisationen ausgesetzt war.

Das BetrVG 1952 hatte vor allem die Aufgabe, die Herstellung einer umfassenden und unkontrollierten Herrschafts- und Kommandogewalt der Betriebs- und Unternehmensleitungen in den kapitalistischen Betrieben rechtlich zu sichern und damit den Prozeß der Restauration der Monopole aktiv zu unterstützen. Es setzte die in einer Reihe von westdeutschen Ländern in den Jahren nach der Zerschlagung des Faschismus erkämpften fortschrittlichen Mitbestimmungsregelungen außer Kraft und verfügte statt dessen mit dem berichtigten § 49 die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Unternehmer und Belegschaft „unter Berücksichtigung des Gemeinwohls“, wodurch eine klassenmäßige Vertretung der Interessen der Werktätigen unmöglich gemacht werden sollte.

Die Organisationen der Arbeiterklasse hatten schon unmittelbar nach Verabschiedung des BetrVG 1952 den Kampf für eine fortschrittliche Regelung der Betätigungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften sowie der Rechte der Werktätigen im kapitalistischen Betrieb aufgenommen. Der in den 60er Jahren erfolgte Ausbau des Ausbeutungs- und Unterdrückungssystems in den Betrieben der BRD und die dadurch verschärften Klassenausinandersetzungen veranlaßten den DGB, die Forderung nach gleichberechtigter Mitbestimmung der Werktätigen und ihrer Organisationen am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen sowie im gesamtwirtschaftlichen Bereich auf die Tagesordnung zu setzen. Die DKP unterstützte diese Forderung und wies darauf hin, daß ihre Verwirklichung zu einer entscheidenden Einschränkung der Macht des Monopolkapitals führen muß.

Die Monopole, die die Mitbestimmungsproblematik aus ihrer Politik nicht mehr ausklammern konnten, schickten sich an, diese Frage im Sinne der Stärkung ihrer Klassenposition zu entscheiden. Die dabei einzuschlagende Linie kennzeichnete der damalige Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), Friedrich, auf einer 1970 durchgeführten BDA-Geschäftsführerkonferenz, indem er den „Ausbau der Informations- und Konsultationsrechte des einzelnen und der Rechte des Betriebsrates im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen diesem und

der Unternehmensleitung“ verlangte, denn die Unternehmer wollten „den Ausgleich der Interessen und nicht ihre politische Polarisierung“.^{4/} Der hier zum Ausdruck kommende Gedanke, den Werktätigen und ihren Interessenvertretungsorganen im System der Betriebs- bzw. Unternehmensführung bestimmte Aufgaben zu übertragen, ohne das Alleinentscheidungsrecht der Unternehmer in den Grundfragen der Unternehmenspolitik anzutasten, und damit den Klassenkampf aus den Betrieben zu eliminieren, ist im Grunde auch das Leitmotiv für das neue BetrVG der BRD.

Ausschluß wirtschaftlicher Mitbestimmung und von politischen Betätigungsrechten

Eine Mitwirkung an der ökonomischen Leitung der kapitalistischen Betriebe sowie politische Betätigungsrechte bleiben für den Betriebsrat auch nach dem neuen BetrVG ausgeschlossen.

Für die ökonomische Führung geht das Gesetz — wie seine regierungsamtliche Begründung bestätigt — davon aus, daß der Betriebsrat kein Recht besitzt, „in die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen, insbesondere auf wirtschaftlichem Gebiet, einzugreifen“.^{5/} Dies bedeutet, daß die Mitbestimmung für die entscheidenden Fragen der kapitalistischen Betriebs- und Unternehmensführung — z. B. hinsichtlich des Produktionsprogramms, der Investitionen, des Profits und seiner Verwendung — ausgeklammert ist. Die „Mitbeteiligung“ des Betriebsrats beschränkt sich auf Beratungs- und Unterrichtsbefugnisse des vom Betriebsrat gebildeten Wirtschaftsausschusses.

Die lange Zeit hart umkämpfte Frage der Gewährung eines Rechts zur politischen Betätigung für die Betriebsräte ist schließlich ebenfalls zugunsten der Monopole entschieden worden. Das BetrVG verbietet mit § 74 Abs. 2 alle Betätigungen, „durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden“, insbesondere „jede parteipolitische Betätigung im Betrieb“. Mit der diese Verbotsklausel auflockenden Bestimmung, daß die „Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art“ zugelassen ist, wenn sie „den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen“, versucht die Bundesregierung den Eindruck zu erzeugen, als ob dadurch eine echte Reform des bisher geltenden Rechts erreicht sei.

Welchen Wert die Regelung für die Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten tatsächlich besitzt, zeigt die Behandlung politischer Aktivitäten in der neueren Arbeitsrechtsprechung. So bestätigt das Bundesarbeitsgericht der BRD in seinem Urteil vom 28. September 1972/6/ die Kündigung eines der DKP angehörenden Bankkaufmanns, der außerhalb des Betriebes und seiner Arbeitszeit ein anläßlich der bayerischen Landtagswahlen herausgegebenes Extrablatt der DKP — in dem u. a. ein Beitrag über die Rolle der Banken enthalten war — verteilt hatte. Das in der Öffentlichkeit stark beachtete Urteil kommt zu dem Schluß, das Recht der freien Meinungsäußerung finde in den „Grundregeln über das Arbeitsverhältnis“ seine Schranke, was insbesondere für jeden Werktätigen bedeute, daß „er nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen“ darf. Damit postuliert das oberste Arbeitsgericht der BRD eine Art Generalklausel, die es den Unternehmern erlaubt, gegen ihnen mißliebige politische Betätigungen von Werktätigen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes vorzugehen.

^{2/} Inhaltlich gleichartige Regelungen enthält das für den Bereich staatlicher Einrichtungen ergangene Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl I S. 693).

^{3/} Arbeitsminister Arendt vor dem Bundestag, Protokoll der 101. Sitzung (6. Wahlperiode) vom 11. Februar 1971, S. 5805.

^{4/} Die Quelle, Funktionsorgan des DGB, (Köln) 1970, S. 258.

^{5/} Bundesarbeitsgerichtsdrucksache 715/70, S. 31.

^{6/} Recht der Arbeit (München) 1973, Heft 1, S. 60.