

Staat und Recht im Imperialismus

Das Recht auf Mitbestimmung in kapitalistischen Unternehmen

Prof. Dr. sc. MANFRED PREMSSLER,
Institut für internationale Studien
der Karl-Marx-Universität Leipzig

Die Welt des Kapitals von heute ist durch tiefe Klassenwidersprüche und harte Klassenkämpfe gekennzeichnet. Die soziale Unsicherheit der Werktätigen hat in allen kapitalistischen Hauptländern neue Dimensionen angenommen. Monopolkapital und Staat wälzen die Krisenlasten und die Kosten der Hochrüstung verstärkt auf die Werktätigen ab. Massenarbeitslosigkeit und Kurzarbeit, Senkung der Reallöhne und rigoroser Abbau der sozialen Leistungen sind die Folge. Die Aktivitäten breiter Massen der Werktätigen im Kampf gegen das Kapital nehmen zu.

Angesichts dessen ist es mehr als grotesk, wenn in einem repräsentativen internationalen Sammelband zum Arbeits- und Sozialrecht die Auffassung vertreten wird, daß das Arbeitsrecht im Kapitalismus mehr und mehr an Bedeutung verliere, weil die kapitalistische Ordnung, die zu seiner Entwicklung geführt habe, zerschlagen sei und folglich die Arbeiterklasse eines besonderen Schutzes nicht mehr bedürfe. Wenn das Arbeitsrecht überhaupt weiterbestehen sollte, dann nur „ohne seine anfänglichen Charakteristiken als das Recht des Kampfes, der Eroberung, der Gerechtigkeit und des Ausgleichs“.¹

Es mag dahingestellt bleiben, ob diese Merkmale allesamt jemals bestanden haben — unsere Aufmerksamkeit verdient jedenfalls die Tatsache, daß es nach wie vor nicht an Versuchen bürgerlicher Autoren mangelt, die Existenzberechtigung des Arbeitsrechts in Frage zu stellen. Dem liegt die erklärte oder unerklärte Absicht zugrunde, die Arbeiterklasse vom Kampf um demokratische Rechte im sozialpolitischen Bereich abzuhalten oder ihr bereits erkämpfte Rechte wieder zu entziehen, um ihren Widerstand gegen den Abbau sozialer Leistungen zu brechen oder zumindest zu erschweren.

Zu diesen Rechten zählt das Recht der Werktätigen auf Mitbestimmung, das wegen seiner objektiv progressiv-demokratischen Substanz besonderen Angriffen der herrschenden Kräfte ausgesetzt ist.

Unternehmensleitung und Mitbestimmung der Werktätigen

Entscheidungen zur Leitung kapitalistischer Unternehmen, z. B. über die Investitions- und Beschäftigungspolitik, berühren unmittelbar die Interessen der Werktätigen und haben gewichtige gesellschaftliche Auswirkungen. Die Frage, wie die Leitung des Unternehmens beschaffen sein muß, ist seit langem Gegenstand grundlegender Auseinandersetzungen — verteidigen doch die Unternehmer ihren Anspruch auf Alleinentscheidung, während die Werktätigen die Leitungsentscheidungen der Unternehmer in ihrem Interesse beeinflussen und deren Verwirklichung kontrollieren wollen.

Diese Auseinandersetzungen sind nicht etwa dadurch überflüssig geworden, daß es inzwischen eine Vielzahl von Mitbestimmungsmodellen gibt und die Mitbestimmung in den meisten Ländern des Kapitals durch Gesetze institutionalisiert wurde. Vielmehr führen die Arbeiterklasse und ihre Gewerkschaften den Kampf um reale Mitbestimmung weiter, weil es dem Monopolkapital gelungen ist, die Mitbestimmung als ein systemintegratives Ordnungsinstrument aufzubauen und rechtlich abzusichern. Die gesetzlichen Bestimmungen in der BRD sind dafür ein besonders signifikantes Beispiel.

Von der Struktur her sind zwei Formen der rechtlich geregelten Mitbestimmung zu unterscheiden: Die eine verlangt die Bildung eines eigenständigen Organs der Werktätigen, des Betriebsrates; die andere bezieht Vertreter der Arbeiterklasse in ein bereits bestehendes wirtschaftliches Entscheidungsorgan, den Aufsichtsrat, ein.

Beschränkte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Der, allgemeine Handlungsrahmen für den Betriebsrat, wie er im Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) festgeschrieben wurde, ist am besten mit den Begriffen „Vertrauen, Frieden, Diskretion“ charakterisiert.² Das Gesetz sieht zwar insbesondere in personellen, sozialen und bestimmten wirtschaftlichen Angelegenheiten im Betrieb eine Anzahl von Konsultations-, Unterrichts- und Anhörungsrechten für den Betriebsrat vor.³ In personellen und sozialen Angelegenheiten sind sogar bedingte Mitbestimmungsmöglichkeiten gegeben, zumeist mit der Folge (der Katalog der Fälle ist im Gesetz genau festgelegt), daß bei dauerhaftem Dissens eine paritätisch und mit einem neutralen Vorsitzenden besetzte Einigungsstelle entscheidet. In allen anderen Fällen kann sich der Unternehmer jedoch über das Votum des Betriebsrates hinwegsetzen.

In entscheidenden wirtschaftlichen Angelegenheiten — z. B. Festlegung des Produktionsprogramms oder von Rationalisierungsmaßnahmen, Entscheidung über Investitionsvorhaben, Offenlegung und Verwendung des Gewinns — ist dem Betriebsrat überhaupt kein Mitbestimmungsrecht zugestanden worden. Hinzu kommt, daß das ganze System von Konsultations-, Beratungs-, Informations- und Mitwirkungsrechten vom Geist der arbeiter- und gewerkschaftsfeindlichen „Sozialpartnerschaft“ getragen ist und das Ziel verfolgt, die Betriebsräte für einen reibungsloseren Produktionsablauf und damit für ein besseres Funktionieren der kapitalistischen Ausbeutung einzuspannen.

Als Pendant dazu dienen die Normen,

- die eine wirksame Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat verhindern, wobei die Gewerkschaften grundsätzlich als betriebsfremde Kräfte behandelt werden;
- die dem Betriebsrat eine parteipolitische Betätigung untersagen, um die Betriebsangehörigen und ihre gewählten Vertreter politisch zu entmündigen;
- die den Betriebsrat einer „Friedenspflicht“ unterwerfen, so daß er weder zum Streik noch zu einer sonstigen Arbeitsverweigerung auf rufen darf;
- die den Betriebsrat in seiner Tätigkeit mit Hilfe einer vorgeschriebenen „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Unternehmer auf die Interessen des Betriebes festlegen.

Hinzu kommen diejenigen Normen, die eine geschlossene Interessenvertretung der Gesamtleistung erschweren, weil die Gruppeninteressen überbetont werden.

Damit wird deutlich, daß selbst die Zugeständnisse, die dem Gesetzgeber und den Unternehmern von den Gewerkschaften abgetrotzt wurden, systemkonform gehandhabt und damit gegen die Arbeiterklasse eingesetzt werden*.

Keine paritätische Mitbestimmung der „Arbeitnehmer“ - Vertreter im Aufsichtsrat des Unternehmens

Für Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Kommanditgesellschaften und Genossenschaften mit mehr als 2 000 Beschäftigten gilt das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) vom

4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153). Es bestimmt, daß der Aufsichtsrat als oberstes Entscheidungsorgan eines Unternehmens sich je nach Größe des Unternehmens aus 12, 16 oder 20 Mitgliedern zusammensetzt und daß die eine Hälfte aus Vertretern der Kapitaleigner, die andere Hälfte aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten besteht./

Die Aufteilung der „Arbeitnehmer-Bank“ ist vorgeschrieben. Sind z. B. zehn Aufsichtsratssitze von den Werktätigen zu besetzen, so fallen drei Sitze auf die zuständige Gewerkschaft und sieben auf die Angehörigen des Unternehmens. Dabei ist bewußt das sog. Gruppenprinzip in die rechtliche Regelung aufgenommen worden. Es besagt, daß die Sitze entsprechend dem Zahlenverhältnis der Arbeiter, Angestellten und leitenden Angestellten besetzt werden, wobei jede dieser Gruppen jedoch Anspruch auf mindestens einen Sitz hat. Damit wird nicht nur die einheitliche Interessenvertretung in