

Zur Problematik der Mitbestimmung

Autor(en): **Hardmeier, Benno**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Rote Revue : sozialistische Monatsschrift**

Band (Jahr): **44 (1965)**

Heft 1

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-337652>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Zur Problematik der Mitbestimmung

Die nachstehende grundsätzliche Stellungnahme unseres Mitarbeiters Dr. Benno Hardmeier zur Frage der betrieblichen Mitbestimmung ist als Antwort auf Alois Altenwegers Diskussionsbeitrag «Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der Wirtschaft» zu werten (vgl. «Rote Revue» 1964, Heft 11 und 12).

R. L.

In keinem westlichen Industriestaat geht die gesetzliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb so weit wie in der Bundesrepublik Deutschland. Die Diskussion um die Mitbestimmung – die bisher gemachten Erfahrungen und die Möglichkeiten einer Ausdehnung – ist keineswegs ausgeschlossen. Die westdeutschen Gewerkschaften verlangen eine umfassende Anwendung der qualifizierten Mitbestimmung, wie sie bereits für die Eisen- und Stahlindustrie sowie den Kohlenbergbau gilt. Wissenschaftler und Praktiker setzen sich mit der Frage auseinander, ob und in welchem Umfang sich die betriebliche Mitbestimmung bewährt habe. Diese Diskussionen sind auch vom schweizerischen Standpunkt aus von Interesse.

Die gesetzlichen Grundlagen über die betriebliche Mitbestimmung in der Bundesrepublik

Die westdeutsche betriebliche Mitbestimmung ist in drei grundlegenden Erlassen gesetzlich verankert. Das *Betriebsverfassungsgesetz* aus dem Jahre 1952 bildet die Grundlage. Es bestimmt: In Betrieben mit mehr als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat zu bilden, der je nach der Größe des Betriebes 2 bis 35 Mitglieder umfaßt. Die Betriebsräte werden von der Belegschaft gewählt und können von der beruflichen Arbeit ganz oder teilweise befreit werden. In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat effektiv mitbestimmende Funktionen. Dies gilt – sofern keine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung besteht – insbesondere für die Festsetzung der Pausen und des Arbeitsbeginns, für Ort und Zeit der Lohnauszahlung, für Fragen der betrieblichen Ordnung, der Urlaubsplanung und der Berufsausbildung. Für die Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen (Kantinen, Kinderhorte, Unterstützungskassen, Ferienheime usw.) werden in der Regel paritätische Ausschüsse gebildet. In personellen Angelegenheiten (Einstellungen, Versetzungen usw.) verfügt der Betriebsrat über ein Einspracherecht, bei Kündigungen lediglich über ein Beratungs- oder Anhörungsrecht. Begrenzt sind die Kompetenzen des Betriebsrates in wirtschaftlichen Belangen. In größeren Betrieben ist als Beratungsorgan in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein spezieller Wirtschaftsausschuß zu bilden, dessen praktische Bedeutung jedoch gering ist. Das *Betriebsverfassungsgesetz* verpflichtet den Betriebsrat,

der Belegschaft vierteljährlich in einer Betriebsversammlung Rechenschaft abzulegen. Es scheint, daß diese Bestimmung nicht durchweg eingehalten wird. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Drittel der Aufsichtsratsmandate einer Aktiengesellschaft, wobei auch betriebsfremde Arbeitnehmervertreter zugelassen sind.

Das *Mitbestimmungsrecht* von 1951 regelt die im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz weitergehende «qualifizierte» Mitbestimmung in der Montanindustrie. Für die Bestellung und Zuständigkeit der Betriebsräte behält das Betriebsverfassungsgesetz Gültigkeit. Das Mitbestimmungsgesetz enthält vor allem Vorschriften über den Aufsichtsrat und den Arbeitsdirektor. In Betrieben im Bereich des Kohlenbergbaus, der Eisen- und Stahl- sowie der weiterverarbeitenden Industrie mit mehr als 1000 Beschäftigten ist der Aufsichtsrat paritätisch zu besetzen, das heißt je zur Hälfte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und unter dem Vorsitz eines neutralen Präsidenten. Alle Aufsichtsratsmitglieder haben gleiche Rechte und Pflichten. Damit wird der Aufsichtsrat zu einem gemeinsamen Organ der Aktionäre und der Arbeitnehmer. Noch in einem anderen, entscheidenden Punkt geht das Mitbestimmungsgesetz über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus, indem nämlich in die Unternehmensleitung ein Arbeitsdirektor zu berufen ist, der als Vertrauensmann der Belegschaft und der Gewerkschaften nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt werden kann. Der Arbeitsdirektor soll sich als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied insbesondere um die Belange der Belegschaft kümmern. Über den Arbeitsdirektor erstreckt sich die betriebliche Mitbestimmung bis auf die Ebene der Unternehmensführung.

Das *Mitbestimmungsergänzungsgesetz* aus dem Jahre 1956 regelt schließlich noch die Mitbestimmung für die Holdinggesellschaften im Bergbau und der Eisen- und Stahlindustrie. Auch bei den Holdinggesellschaften ist der Aufsichtsrat paritätisch (mit einem neutralen Präsidenten) zu besetzen, und im Vorstand fungiert ein Arbeitsdirektor, der – im Gegensatz zum Mitbestimmungsgesetz – wie die übrigen Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird, so daß die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat diesbezüglich über kein Vetorecht verfügen. Praktisch dürfte dieser Unterschied gegenüber dem Mitbestimmungsgesetz nicht schwer wiegen.

Beurteilung der betrieblichen Mitbestimmung

Vom Grundsätzlichen her wird man gegen die in Deutschland praktizierte Mitbestimmung in betrieblichen Angelegenheiten vor allem einwenden müssen, daß sie die Aufgaben und Kompetenzen der Gewerkschaften einerseits und der Arbeitgeber andererseits verwischt. Durch die Beteiligung der Arbeit-

nehmer im Aufsichtsrat und im Management (Arbeitsdirektor) läßt sich zwar die Unternehmenspolitik bis zu einem gewissen Grad beeinflussen, dabei werden aber zwangsläufig unternehmerische Funktionen ausgeübt, wodurch die Gewerkschaften unter Umständen von ihren eigentlichen und wesentlichen Aufgaben der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern abgelenkt werden können. Gerade vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus sprechen viele Gründe für eine klare Aufgaben- und Kompetenzausscheidung. Weitere Probleme einer derart weitgehenden Mitbestimmung ergeben sich aus dem Personellen. Es dürfte wohl kein Zweifel darüber bestehen, daß der Effekt der Mitbestimmung weitgehend von den fachlichen und charakterlichen Qualifikationen der engagierten Arbeitnehmervertreter abhängt. Als besonders problematisch muß die Institution des Arbeitsdirektors erscheinen. Der Arbeitsdirektor wird unmittelbar und persönlich in den interessenbedingten Spannungsbereich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hineingestellt. Er ist einerseits Arbeitgeber und gleichberechtigtes Vorstandsmitglied (mit entsprechendem Gehalt und allen anderweitigen Vergünstigungen und Ehren), andererseits Vertrauensmann der Gewerkschaften und herkunftsmäßig Arbeitnehmer. In diesem Spannungsfeld wird sich nur eine starke Persönlichkeit behaupten und durchsetzen können. Für die Gewerkschaften ergibt sich überdies noch ein anderes Problem: Die Mitbestimmung schafft eine beachtliche Zahl finanziell sehr einträglicher Mandate (Aufsichtsratssitze) und Posten (Arbeitsdirektoren). Tüchtigen Gewerkschaftsfunktionären eröffnet sich damit die Aussicht auf eine attraktive Karriere. Ob dies der gewerkschaftlichen Arbeit immer zum Vorteil gereicht, kann bezweifelt werden. Ungeklärt bleibt die Frage, ob durch die Mitbestimmung nach westdeutschem Muster dem Arbeiter auch wirklich das Bewußtsein erwächst, eine andere Stellung im Betrieb einzunehmen, nicht mehr bloß Untergebener, nicht einfach Rädchen im Produktionsprozeß, Anhängsel der Maschine zu sein, sondern Mitbestimmender. Der praktischen Sozialforschung liegt hier noch ein weites und dankbares Untersuchungsgebiet offen. Manches legt die Vermutung nahe, daß selbst die qualifizierte Mitbestimmung die Einstellung der westdeutschen Arbeitnehmer zum Betrieb, zum Unternehmen, zur Arbeit kaum wesentlich gewandelt hat. Eher scheint eine gewisse Unzufriedenheit oder doch Ernüchterung über die Auswirkungen der Mitbestimmung feststellbar.

Das Urteil eines Wissenschaftlers

Es ist erfreulich, daß sich in der Bundesrepublik nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch die Wissenschaft mit der Frage auseinandersetzen, inwiefern sich die spezifische Form der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland bewährt habe. Zwar wird man ein abschließendes Urteil angesichts der relativ kurzen Zeit der Erfahrung noch nicht fällen können. Aber

einige richtungweisende Schlußfolgerungen lassen sich doch ziehen. Eine sehr gründliche Analyse der Einwirkungsmöglichkeiten der Mitbestimmung auf die Unternehmensführung ist Prof. Fritz Voigt und seinem Mitarbeiterstab zu verdanken*. Voigt hat sich vor allem die Frage gestellt, wie die betriebliche Mitbestimmung die Willensbildung der betroffenen Unternehmungen beeinflusst. Er weist darauf hin, daß die Mitbestimmung zum Teil eine Wirkung erzielt hat, die über das hinausgeht, was der Gesetzgeber beabsichtigt hat, daß aber vielfach auch der tatsächliche Einfluß der Mitbestimmungsorgane hinter dem gesetzlich vorgesehenen und beabsichtigten Ausmaß zurückgeblieben ist. Es können gewisse juristische Unternehmungsformen gewählt oder die Entscheidungen auf Ebenen getroffen werden, die von den Mitbestimmungsvorschriften ausgeklammert sind; es gibt also Mittel und Wege, um die Mitbestimmung zu umgehen. Im großen und ganzen sind aber die Wirkungsmöglichkeiten der verschiedenen Mitbestimmungsträger (Arbeitsdirektoren, Aufsichtsräte, Betriebsräte) auf die Unternehmensführung doch recht beachtlich. Diese Beeinflussung kann – etwa im Bereich der Investitionspolitik – vorwiegend indirekter Art sein, indem durch die bloße Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsrat und Vorstand auf die Entscheidungen dieser Gremien eingewirkt wird. Nach Voigt läßt sich allerdings kaum sagen, daß etwa die Mitbestimmung Fehlinvestitionen verhindert hätte. Auch hat sich die Mitbestimmung in der Montanindustrie «nicht zugunsten der Abnehmer in niedrigen Preisen ausgewirkt» (Seite 284). Ebenso wenig wurde durch die Mitbestimmung der Konzentrationsprozeß in der deutschen Wirtschaft aufgehalten, im Gegenteil. «Es zeigt sich sogar», schreibt Fritz Voigt, «daß die Institution Mitbestimmung nicht nur keine ‚Gegenkraft‘ gegen Konzentrationstendenzen war, sondern daß sie indirekt in einigen Bereichen der Wirtschaft Konzernbildungen begünstigt hat» (Seite 382). Diese Feststellung ist um so bemerkenswerter als sowohl der Deutsche Gewerkschaftsbund wie auch die Sozialdemokratische Partei Deutschlands in ihren respektiven Programmen die Verhinderung wirtschaftlicher Machtkonzentrationen in das Zentrum ihrer wirtschaftspolitischen Überlegungen und Forderungen gestellt haben. Am unmittelbarsten ist der Einfluß der Mitbestimmung in der Lohn-, Beschäftigungs- und betrieblichen Sozialpolitik.

Die fundierte Untersuchung von Fritz Voigt ist sehr aufschlußreich. So stellt er beispielsweise fest, daß Aufsichtsräte und Vorstände vorwiegend einstimmige Beschlüsse fassen, weil offenbar strittigen Fragen ausgewichen wird oder diese in Vorverhandlungen geklärt werden. Spannungen und Interessen-

* Fritz Voigt: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen, in «Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung», herausgegeben von Walter Weddigen, Band 1, Berlin 1962.

gegensätze sind zweifellos vorhanden, auch Differenzen innerhalb der Arbeitnehmergruppen in den Aufsichtsräten, was jedoch nach außen kaum in Erscheinung tritt. Die Mitbestimmung hat auch nicht selten dazu beigetragen, die Stellung des Vorstandes gegenüber den Großaktionären und Banken zu stärken. Bei vorsichtiger Abwägung seines Urteils kommt Voigt zum Schluß, «daß die Institution der qualifizierten Mitbestimmung, die die Mitbestimmungsgesetze von 1951 und 1956 schufen, sich *unter den besonderen Bedingungen* des Standes der Entwicklung in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und im Bergbau unter dem Erlebnishorizont unserer Zeit im großen und ganzen bewährt hat. Wir sind mit den der Wissenschaft zur Verfügung stehenden Mitteln aber nicht in der Lage, eine Aussage darüber zu machen, inwieweit sich das Betriebsverfassungsgesetz für die restlichen Wirtschaftszweige demgegenüber besser oder schlechter bewährt hat» (Seite 491).

Einer Frage allerdings weicht auch Fritz Voigt in seiner detaillierten Untersuchung aus, der Frage nämlich, warum nicht einmal in Betrieben mit qualifizierter Mitbestimmung die Rückkehr ehemaliger Nationalsozialisten in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft hat verhindert werden können. Wurden die Möglichkeiten der Mitbestimmung in dieser Hinsicht nicht ausgenutzt oder erwies sich der Kompetenzbereich der Mitbestimmungsorgane als ungenügend? Es ist erstaunlich und bezeichnend, daß in der doch so regen Mitbestimmungsdiskussion in der Bundesrepublik eine Antwort auf diese Frage, die einige Schlußfolgerungen über die Wirkungsmöglichkeiten der Mitbestimmung zuließe, nicht gegeben wird.

Die betriebliche Mitbestimmung wird in der Schweiz anders beurteilt als in der Bundesrepublik Deutschland. Anhand der einschlägigen programmatischen Stellungnahmen soll nun der Standpunkt der westdeutschen mit demjenigen der schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen konfrontiert werden. Dabei geht es uns nicht um die möglichen Unterschiede zwischen der gewerkschaftlichen und der sozialdemokratischen Haltung, sondern um die Gegenüberstellung des schweizerischen und des westdeutschen Standpunktes .

SPD und DGB zur betrieblichen Mitbestimmung

Der Abschnitt über die betriebliche Mitbestimmung im Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) hat folgenden Wortlaut:

«Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer muß bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen gesichert sein. Sie muß in privaten, öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen gelten. Zu ihrer Sicherung

— sind die betrieblichen Mitbestimmungsrechte auszubauen,

- sind bei allen Großunternehmen – unabhängig von ihrer Rechtsform – Aufsichtsräte zu bilden, die paritätisch aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammengesetzt sind,
- ist in die Vorstände und Geschäftsführungen aller Großunternehmen mindestens ein Mitglied zu berufen, das nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden kann.

Die überbetriebliche Mitbestimmung muß in paritätisch aus Arbeitnehmervertretern und Unternehmensvertretern besetzten Organen verwirklicht werden» (Seite 14/15).

In der wesentlichen Forderung – Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung auf sämtliche Großunternehmungen – deckt sich dies mit der Auffassung der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, die in ihrem Grundsatprogramm aus dem Jahre 1959 schreibt: «Die Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kohlenbergbau ist ein Anfang zu einer Neuordnung der Wirtschaft. Sie ist zu einer demokratischen Unternehmensverfassung für die Großwirtschaft weiter zu entwickeln. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft muß sichergestellt werden» (Seite 18). Es geht also den großen gewerkschaftlichen und politischen Arbeitnehmerorganisationen in der Bundesrepublik vor allem darum, den Geltungsbereich der qualifizierten Mitbestimmung zu erweitern, was auf Arbeitgeberseite auf entschiedenem Widerstand stößt. In einer Untersuchung über die «Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaftsführung der Unternehmung auf betrieblicher Ebene in der Auffassung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände»* kommt Hans G. Schachtschabel zum Schluß, «daß von gewerkschaftlicher Seite ein weiterer Ausbau des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts auf betrieblicher Ebene angestrebt wird, während die Arbeitgeberschaft die jetzige gesetzliche Regelung anerkennt, sich aber gegen eine Ausweitung entschieden ablehnend verhält, nicht zuletzt mit dem Argument, das geltende Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes einer ausreichenden Bewährungsprobe zu unterwerfen» (Seite 59/60).

SGB und SPS zur betrieblichen Mitbestimmung

Der Standpunkt des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes weicht ganz erheblich von demjenigen des Deutschen Gewerkschaftsbundes ab. Dies ergibt sich schon rein äußerlich aus dem Umstand, daß der entsprechende Abschnitt im Arbeitsprogramm des SGB nicht mit «Mitbestimmung», sondern bezeich-

* In «Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung», herausgegeben von W. Weddigen, Band 2, Berlin 1964.

nenderweise mit «Mitspracherecht» überschrieben ist und folgenden Wortlaut hat:

«Der Arbeitnehmer soll im Betrieb als Mensch geachtet und anerkannt werden. Der Gewerkschaftsbund setzt sich deshalb dafür ein, daß die Arbeitnehmer über die wichtigsten betrieblichen Vorgänge informiert werden. Ohne Furcht vor Benachteiligung sollen sie sich mit der Betriebsleitung über alle Probleme aussprechen können.

Wirkliches Mitspracherecht braucht den Rückhalt an einer starken Gewerkschaft. Der Gewerkschaftsbund lehnt deshalb jede Regelung des Mitspracherechts ab, welches die Mitwirkung der Gewerkschaften ausschließt.

Die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen ist eine der Formen des Mitspracherechts. Als Verhandlungspartner hat auch die Gewerkschaft einen Anspruch darauf, über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und seine Lohnstruktur eingehend und sachlich informiert zu werden» (Seite 8).

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Sozialpolitik wird erklärt, es sei bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik «den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht einzuräumen. Pensionskassen, Gruppenversicherungen und soziale Institutionen sind paritätisch zu verwalten» (Seite 17). Daraus ergibt sich: Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert nicht ein Mitbestimmungsrecht in ähnlich umfassendem Sinne, wie es in der Bundesrepublik besteht; das deutsche Beispiel gilt keineswegs als Vorbild. Immerhin ist zu berücksichtigen, daß in bezug auf die betriebliche Mitbestimmung die Meinungen zwischen den dem SGB angeschlossenen Verbänden auseinandergehen. Die reservierte Haltung des *SMUV* dürfte bekannt sein. Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband unterstützt und fördert die Arbeiterkommissionen, die in vielen betrieblichen Angelegenheiten Gesprächs- und Verhandlungspartner der Betriebsleitung sind. Aber eine gesetzlich verankerte Mitbestimmung nach deutschem Muster lehnt der *SMUV* ab. Die «Mitbestimmung» hat in erster Linie über die Gewerkschaften in der Form tarifvertraglicher Verhandlungen und Vereinbarungen zu erfolgen. Demgegenüber vertritt der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste recht weitgehende Mitbestimmungsforderungen. In seinem Arbeitsprogramm, das der Luzerner Verbandstag 1964 angenommen hat, verlangt der *VPOD* «das betriebliche Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht im Interesse der Menschenwürde». «Das Mitbestimmungsrecht soll ohne Rücksicht auf die Eigentumsform eines Betriebes Geltung haben . . . Das betriebliche Mitbestimmungsrecht wird das Maß des Menschen im Arbeitsprozeß wieder zur Geltung bringen und so die rein technischen und organisatorischen Maßnahmen ergänzen oder korrigieren» (Seite 18). Der *VPOD* schlägt weitgehende Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer nicht nur in sozialen und personellen, sondern auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten vor. Gegenüber der Be-

triebsleitung müsse die Personalvertretung völlig unabhängig sein und einen starken Rückhalt in der Gewerkschaft haben.

Es ist verständlich, daß sich die Sozialdemokratische Partei der Schweiz in der Mitbestimmungsfrage, die primär die Gewerkschaften und die Sozialpartner, aber weniger die politischen Parteien angeht, nicht exponiert. Dem entscheidenden Passus im Program der SPS – «Die Erweiterung des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer soll eine Neuorientierung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne der Gleichberechtigung herbeiführen» – dürfte kaum mehr als deklamatorische Bedeutung zukommen. Ein Vorprellen der Partei in dieser heiklen und umstrittenen Frage wäre undenkbar.

Überbetriebliche Mitbestimmung?

Von der betrieblichen ist die überbetriebliche Mitbestimmung zu unterscheiden. Es liegt auf der Hand, daß in einem Land mit weitgehender betrieblicher Mitbestimmung auch die überbetriebliche Mitbestimmung postuliert wird, wobei allerdings Inhalt und institutionelle Ausgestaltung der letzteren recht unterschiedliche Formen annehmen können. Unter überbetrieblicher Mitbestimmung kann man sich eine Art Wirtschaftsparlament mit beratenden Funktionen gegenüber Regierung, Parlament und Verwaltung vorstellen. In der Bundesrepublik Deutschland flackern denn auch Diskussionen über die Vor- und Nachteile eines sogenannten Bundeswirtschaftsrates immer wieder auf.

Zu dieser Frage äußert sich der DGB in seinem Grundsatzprogramm nur sehr unbestimmt, indem allgemein die überbetriebliche Mitbestimmung erwähnt wird, jedoch als konkrete Forderung mehr oder weniger aufs Eis gelegt worden ist.

Im zweiten Band der bereits zitierten Untersuchung «Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung» setzt sich in einer sehr anregenden Studie Anton Felix Napp-Zinn mit der Problematik der Wirtschaftsräte und der überbetrieblichen Mitbestimmung auseinander. Der Verfasser erinnert daran, daß schon unter Bismarck in den achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts ein (allerdings nur kurzlebiger) preußischer Volkswirtschaftsrat bestand. In der Weimarer Republik gab es einen über 300köpfigen Reichswirtschaftsrat, in dem die wichtigsten wirtschaftlichen Interessengruppen vertreten waren. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden in Rheinland-Pfalz und in der Hansestadt Bremen Wirtschaftsräte gebildet. Zur Schaffung eines Bundeswirtschaftsrates ist es nicht gekommen. Napp-Zinn kommt zu der vorsichtig formulierten Schlußfolgerung, daß «die Argumente zugunsten von Wirtschaftsräten und damit zugunsten eines Bundeswirtschaftsrates etwas schwerer zu wiegen scheinen» (Seite 146). In unserem Lande wirft die Diskussion über die überbetrieb-

liche Mitbestimmung keine hohen Wellen. Dies ist verständlich. Schließlich haben in der Eidgenossenschaft die Wirtschaftsverbände und damit die wichtigsten Interessengruppen weitgehende Mitentscheidungs- und Mitsprachebefugnisse. Regierung und Verwaltung treffen kaum wichtigere wirtschaftspolitische Entscheidungen ohne vorher die Wirtschaftsverbände (und die Kantone) zu konsultieren. Vertreter der großen Wirtschaftsverbände sitzen in den zahlreichen beratenden Kommissionen und können dort ihren Standpunkt vertreten. Im Gesetzgebungsverfahren besteht ein ausgebautes und eingespieltes Vernehmlassungsverfahren, das die Mitbestimmung – sofern man dieses Wort gebrauchen will – aller Wirtschaftsgruppen garantiert. Überdies steht es der Regierung frei, besondere Expertenkommissionen zur Abklärung bestimmter Fragen zu bilden oder wissenschaftliche Gutachten einzuholen. Was das Parteiprogramm der SPS verlangt, nämlich daß bei den Entscheidungen über Richtung und Maßnahmen der Wirtschaftspolitik den einzelnen Wirtschaftsgruppen und Berufsverbänden, insbesondere auch den Arbeitnehmern und Konsumenten, ein Mitspracherecht einzuräumen sei, ist in weitem Umfange verwirklicht. Eine weitergehende Institutionalisierung dieser Mitbestimmungs- und Mitsprachemöglichkeit etwa im Sinne eines Wirtschaftsrates drängt sich nicht auf. Dies heißt jedoch nicht, daß nicht manches in der Richtung einer Demokratisierung wirtschaftspolitischer Entscheidungen und einer angemessenen Vertretung der Arbeitnehmerorganisationen verbesserungsfähig wäre.

MARKUS SCHELKER

Die Sowjetunion - eine historische Skizze vom Kriegskommunismus bis zur Gegenwart

Geburt und Aufstieg der Sowjetunion gehören zu den Ereignissen, welche das Gesicht Europas und der Welt in diesem Jahrhundert entscheidend mitgestaltet haben. In Lenins Händen wurde die Lehre des Marxismus zu einer Anleitung zum Handeln und schließlich zur Grundlage eines der bedeutendsten Staaten der Weltgeschichte. Dem Außenstehenden mag die Gründung der Sowjetunion als ein radikaler Bruch mit den jahrhundertealten Traditionen der russischen Geschichte erscheinen. Diese Auffassung geht indessen an der Wahrheit vorbei. Obgleich sich der heutige Sowjetstaat seiner Gesellschaftsform und seiner Staatsstruktur nach völlig vom alten zaristischen Rußland unterscheidet, kann er gleichwohl seine Abstammung nicht verleugnen. Imperialismus und Nationalismus sind gleichermaßen Kennzeichen kommunistischer Politik, wie sie auch Kennzeichen des Zarenreichs waren, trotzdem sich die politischen Vorzeichen verändert haben. Die Bauernfrage darf ebenfalls als gewissermaßen «ewige» Konstante der russischen Geschichte gelten.