

Michał Seweryński*

SELBSTVERWALTUNG DER WERKTÄTIGEN IN POLEN

I. ENTWICKLUNG DER GESETZGEBUNG IM BEREICH DER SELBSTVERWALTUNG IN POLEN

Die Beteiligung der Werktätigen an der Leitung der Unternehmen in Polen läßt sich bis in die Jahre 1918—1919 zurückverfolgen. Unter dem Einfluß der Oktoberrevolution in Rußland sowie im Verlauf der Unabhängigkeitskämpfe entstanden damals auf polnischen Gebieten Räte der Arbeiterdelegierten und Fabrikkomitées¹. Zu ihren Aufgaben gehörten: Organisation der Arbeiter, Schutz der Berufs- und Existenzinteressen derselben sowie Inbetriebsetzung und Überwachung der vom Okkupanten verlassenen Fabriken.

Auf eine ähnliche Weise gestaltete sich dieser Prozeß an der Wende der Jahre 1944/1945. Auf den von den deutschen Okkupationsbehörden geräumten Gebieten wurden die Produktionsstätten von polnischen Arbeitern übernommen und in Betrieb gesetzt. Diese Aufgabe realisierten die sich spontan bildenden Belegschaftsräte und Fabrikkomitées. Sie leiteten die Betriebe allein, bis diese von der Staatsverwaltung übernommen wurden².

* Prof. Dr. habil. Michał Seweryński, Prorektor der Universität Łódź, Leiter des Lehrstuhls für Arbeitsrecht.

¹ Vgl. Z. Rybicki, *Rady delegatów robotniczych w Polsce 1918—1919* (Die Räte der Arbeiterdelegierten in Polen 1918—1919), Warszawa 1962, S. 7—15; L. Brodowski, *Samorząd rad zakładowych* (Selbstverwaltung der Belegschaftsräte), Częstochowa 1947, S. 12—14; M. Korniluk, *Ruch zawodowy w Polsce w okresie demokracji parlamentarnej* (Werktätigenbewegung in Polen im Zeitraum der parlamentarischen Demokratie), [in:] *Ruch zawodowy w Polsce. Zarys dziejów* (Werktätigenbewegung in Polen. Abriß der Geschichte), Bd. II, Teil I, unter der Redaktion von S. Kalabiński, Warszawa 1980, S. 20—21.

² Vgl. J. Balcerek, L. Gilejko, *Spoleczno-ekonomiczne funkcje samorządu robotniczego* (Gesellschaftlich-ökonomische Funktionen der Arbeiterselbstverwaltung), Warszawa 1967, S. 8, sowie W. Szubert, *Zarys prawa pracy* (Abriß des Arbeitsrechts), Warszawa 1976, S. 32.

Die Vertretungsorgane der Arbeiter, die gegen Ende des ersten und dann des zweiten Weltkriegs entstanden, bildeten den Entwicklungskern, aus dem sich die spätere Aktivität der Werktätigen in dieser Sphäre herausbilden sollte. Es fehlten zwar noch die gesetzlichen Grundlagen für solche Aktivitäten, jedoch bahnten diese ersten Organe den Weg für die spätere gesetzgeberischen Lösungen in diesem Bereich.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Beteiligung der Werktätigen an der Leitung der Unternehmen brachte das Dekret vom 6. Februar 1945 über die Bildung von Betriebsräten³. Sie wurden als Vertretungsorgane der Werktätigen in Unternehmen, die mehr als 20 Personen beschäftigten, ins Leben gerufen. Bereits im Jahre 1947 wurden die Betriebsräte zugleich Gewerkschaftsorgane in den Unternehmen. Die Beteiligung der Räte an der Leitung der Unternehmen sollte im folgendem bestehen: Ausübung der Aufsicht und der Kontrolle über den Betrieb der Unternehmen, Mitwirkung bei Beschäftigung und Entlassung der Arbeitskräfte gemeinsam mit der Direktor des Unternehmens, Mitentscheidung in Sachen der Befriedigung von Sozial- und Existenzbedürfnissen der Belegschaft sowie in Sachen der Arbeitseffektivität.

Die fortschreitende Zentralisierung der Planung und Leitung der Volkswirtschaft im Rahmen des Sechsjahrplans (1950—1955) hatte eine Einschränkung der Beteiligung der Belegschaftsräte an der Leitung der Unternehmen nach sich gezogen. Die Entwicklung dieses Prozesses wurde im wesentlichen durch ideologische Voraussetzungen bewirkt, u.a. durch die These von der Verschärfung des Klassenkampfes mit dem fortschreitenden Aufbau des Sozialismus sowie die These vom Fehlen der Interessengegensätze in sozialistischen Arbeitsverhältnissen. Diese Umstände bewirkten die Dominanz administrativer Methoden in der Wirtschaftsleitung sowie eine Verkümmern demokratischer Einrichtungen des Arbeitsrechts und eine Schwächung der Schutzfunktion desselben⁴. Unter der Einwirkung der Ereignisse, die im Zeitabschnitt Juni—Oktober 1956 stattfanden, gewann die Idee der Demokratisierung gesellschaftlich-ökonomischer Verhältnisse wie nie zuvor an Kraft.

Zunächst beabsichtigte die Regierung, die Mitbestimmungsberechtigungen der Belegschaftsräte wiederherzustellen und zu erweitern. Es sollten ihnen nämlich entsprechende Konsultations- und Kontrollbefugnisse im Bereich der Leitung der Unternehmen zuerkannt werden. Da jedoch die Gewerkschaften das allgemeine Vertrauen eingebüßt hatten⁵, fand dieses Vorhaben keine Unterstützung seitens der Werktätigen. Sie begannen — auf Initiative einiger Warschauer Unterneh-

³ „Dziennik Ustaw“ („Gesetzblatt“, weiter Dz.U.), Nr. 8, Pos. 36.

⁴ Vgl. Balcerak, Gilejko, *op. cit.*, S. 34.

⁵ Vgl. T. Rabaska, *Samorząd robotniczy w PRL* (Arbeiterselbstverwaltung in der VRP), Poznań 1962, S. 65.

men —, Arbeiterräte als Vertretungsorgane der Belegschaften zu bilden. Nach kurzer Zeit entstanden Arbeiterräte in der Mehrzahl der Unternehmen, und die Verwaltungsbehörden unterstützten sie, was im Gesetz vom 19. November 1956 bekräftigt wurde⁶.

Das Gesetz über die Arbeiterräte vom Jahre 1956 bildete die rechtliche Grundlage für eine weitgehende Beteiligung der Werktätigen an der Leitung der Unternehmen. Der Umstand, daß der Kompetenzbereich, der sich auf fast alle wesentlichen Angelegenheiten des Unternehmens erstreckte, sehr weit war, machte das damals entstandene Partizipationsmodell dem einer vollen Arbeiterselbstverwaltung ähnlich — wenn auch in dem erwähnten Gesetz die Bezeichnung „Selbstverwaltung“ nicht vorkommt. Das Subjekt der Selbstverwaltung war die Belegschaft des Unternehmens. Von ihr wurde auf dem Wege demokratischer Wahlen ihr Vertretungsorgan, der Arbeiterrat, gebildet, wobei sie sich das Recht vorbehielt, in wesentlichen Angelegenheiten selbständig Entscheidungen zu treffen und die Tätigkeit des Rats zu kontrollieren. Die Regelungen waren darauf ausgerichtet, das Modell der Partizipation der Belegschaft mit dem Prinzip des Staatseigentums an Produktionsmitteln sowie mit dem der zentralen Ausarbeitung des Volkswirtschaftsplans in Einklang zu bringen. Unter diesen Umständen kam dem Direktor die Schlüsselstellung im Unternehmen zu. Er hatte die Interessen des Staates zu vertreten, aber er war zugleich durch die Beschlüsse des Arbeiterrats gebunden. In dieser zweifachen Unterstellung des Direktors kam die Verflechtung der gesellschaftlichen Belegschafts- und der Staatsinteressen auf der Ebene des Unternehmens zum Ausdruck. Diesem Modell der Arbeiterselbstverwaltung war jedoch nur eine Dauer von kaum zwei Jahren beschieden. In den Grundorganisationen der Partei tauchten verschiedene Befürchtungen auf. Man vertrat die Meinung, die Selbstverwaltung könne ihre führende Rolle in den Arbeitsbetrieben beeinträchtigen, wobei in der Partei diese Rolle völlig bürokratisch, nicht als Beeinflussung der betrieblichen Tätigkeit durch die in Leitungs- und Selbstverwaltungsorganen wirkenden Parteimitglieder aufgefaßt wurde⁷. In dem Bestreben, die Rolle der Partei auf der Ebene des Unternehmens zu stärken, setzte man die These durch, die Selbstverwaltung der Arbeiter solle nicht nur die Sache der Arbeiterräte sein, auch die Partei und die Gewerkschaften müßten in dieses Tätigkeitsgebiet miteinbezogen werden, denn sie seien ebenfalls Orga-

⁶ Dz.U. Nr. 53, Pos. 238.

⁷ Vgl. E. Erazmus, K. Mżyk, *Samorząd a partia* (Selbstverwaltung und die Partei), [in:] *Problemy i perspektywy samorządu społecznego* (Probleme und Perspektiven der gesellschaftlichen Selbstverwaltung), unter der Redaktion von L. Gilejko, Institut für Grundprobleme des Marxismus-Leninismus des Zentralkomitees der PVAP, Warszawa 1983, S. 116.

nisationen der Arbeiterklasse und verträten deren Interessen. Durch eine solche Erweiterung des Begriffsinhalts der Selbstverwaltung verfolgte man außerdem das Ziel, das Zusammenwirken zwischen den in Unternehmen tätigen Organisationen herbeizuführen und den auftretenden Rivalitätserscheinungen vorzubeugen⁸.

Es tauchten auch Meinungen auf, daß die Befugnisse von Arbeiterräten, die Unternehmen selbständig zu leiten, zur Entstehung von Gruppeneigentum führe und somit mit dem Prinzip des staatlichen Eigentums an den Produktionsmitteln sowie mit dem der Planwirtschaft — den grundlegenden Prinzipien der sozialistischen Ordnung — im Widerspruch stünden⁹.

Die von der Partei formulierte und von den Gewerkschaften unterstützte neue Konzeption der Arbeiterselbstverwaltung fand ihren Ausdruck im Gesetz vom 20. Dezember 1958¹⁰. Kraft dieses Gesetzes wurde ein neues Organ, nämlich die Konferenz der Arbeiterselbstverwaltung ins Leben gerufen. Den Kern dieser Organe bildeten:

- Mitglieder des Arbeiterrats,
- Mitglieder des Betriebsrats (das heißt der Organe der Gewerkschaftsorganisationen in den Unternehmen) und
- Mitglieder der Komitees der PVAP (der Polnischen Vereinigten Arbeiterpartei) in den Unternehmen.

Die Konferenz bildete das obere Organ der Selbstverwaltung; sie war dem Arbeiterrat, dessen Kompetenzen wesentlich eingeschränkt wurden, übergeordnet. Außerdem wurde die gesamte Tätigkeit der Arbeiterselbstverwaltung unter die Aufsicht der Gewerkschaften gestellt.

Mit dem Gesetz vom Jahre 1958 verfolgte man das Ziel — was in der Präambel entsprechenden Ausdruck fand —, den Belegschaften vergesellschafteter Unternehmen lediglich das Recht der Mitbeteiligung auf der Ebene der Leitung des Unternehmens einzuräumen. Das bedeutete die Aufgabe des Modells einer vollen Selbstverwaltung, wie sie die Arbeiter im Verlauf der Ereignisse im Jahre 1956 forderten und die das frühere Gesetz über Arbeiterräte eingeführt hatte. Eine so weitgehende Umwandlung der Grundidee des Gesetzes über Arbeiterräte rückte die darin enthaltenen Berechtigungen der Arbeiterselbstverwal-

⁸ Vgl. Rabska, *op. cit.*, S. 72—73 und Balcerek, Gilejko, *op. cit.*, S. 12.

⁹ Vgl. A. Owieczko, *Ewolucja samorządu robotniczego od rad robotniczych do konferencji samorządu robotniczego* (Evolution der Arbeiterselbstverwaltung von Arbeiterräten bis zu den Konferenzen der Arbeiterselbstverwaltung), [in:] *Socjologiczne problemy przemysłu i klasy robotniczej* (Soziologische Probleme der Industrie und der Arbeiterklasse) unter der Redaktion von S. Widerszpil, Warszawa 1967, S. 116.

¹⁰ Dz.U. Nr. 77, Pos. 397.

tungsorgane in ein anderes, ungünstiges Licht; denn es wurde klar, daß diese Berechtigungen nun in Übereinstimmung mit der Konzeption einer beschränkten Rolle der Belegschaft in der Sphäre der Leitungstätigkeit der Unternehmen zu interpretieren sowie anzuwenden waren.

Das Gesetz vom Jahre 1958 war ein Rückschritt in der Entwicklung der Idee der Arbeiterselbstverwaltung in Polen. Dazu kam noch, daß die Bedingungen für die Realisierung der den Belegschaften auch diesmal zugestandenen, begrenzten Berechtigungen sich im Verlauf der Zeit verschlechterten. Unter den Ursachen der fortschreitenden Verminderung der Rolle der Selbstverwaltung¹¹ ist vor allem auf die Wiedereinführung der zentralen Planung und Leitung der Volkswirtschaft hinzuweisen. Die Folge davon war, daß die Selbständigkeit der Unternehmen durch Direktiven der staatlichen Verwaltungsorgane in bedeutendem Maße geschmälert wurde. Unter diesen Umständen wurden die bedeutsamsten Beschlüsse nicht im Unternehmen selbst sondern außerhalb, an den übergeordneten Stellen getroffen. Das führte zwangsläufig dazu, daß die Anzahl der gemeinsam vom Direktor des Unternehmens und der Selbstverwaltung zu entscheidenden Fragen immer geringer wurde. Mit der Ausbreitung der Bürokratie schwand mehr und mehr das Ansehen der Selbstverwaltung in den Augen des Direktors und der Verwaltungsorgane.

Die unmittelbare Ursache der Auflösung der Selbstverwaltung war deren Beherrschung durch den Partei- und Gewerkschaftsapparat¹².

Besonders schädlich in dieser Hinsicht war der auf die Belegschaften von diesen Organen ausgeübte Druck, auf die Wahlen der Arbeiterräte zu verzichten. Die Folge davon war die ständige Verminderung der Anzahl der Räte; in der zweiten Hälfte der 70er Jahre bestanden die Konferenzen der Arbeiterselbstverwaltung in 90 Prozent der Unternehmen nur noch aus Mitgliedern der Parteikomitees und Gewerkschaftsvorstände.

Es schien, daß die tragischen Ereignisse vom Dezember 1970 eine Besserung der Situation für die Arbeiterselbstverwaltung bringen wür-

¹¹ Vgl. L. Bar, *Uczestniczenie załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym* (Beteiligung der Belegschaften an der Leitung des staatlichen Unternehmens), „*Studia Prawnicze*“ („Rechtswissenschaftliche Studien“) 1981, H. 1—2, S. 16—18; J. Kulpińska, *Spoleczne uwarunkowania funkcjonowania samorządu robotniczego* (Gesellschaftliche Voraussetzungen fürs Funktionieren der Arbeiterselbstverwaltung), [in:] *Pracownicze współzrządzanie* (Mitverwaltung der Beschäftigten), hrsg. von Uniwersytet Wrocław, 1980, S. 43—47; C. Stypułkowski, *Aktualne problemy samorządu robotniczego* (Aktuelle Probleme der Arbeiterselbstverwaltung), „*Państwo i Prawo*“ („Staat und Recht“, weiter PP) 1979, H. 11, S. 61—69 und W. Szubert, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy* (Entwicklungsrichtungen des Gemeinschafts-arbeitsrechts), PP 1981, H. 6, S. 21.

¹² Vgl. Erazmus, Mżyk, *op. cit.*, S. 111 u. 118—119.

den. Die Wirkung dieser gewaltigen Erschütterung spiegelt sich in den Parteidokumenten wider, wo den Fragen der Selbstverwaltung viel Aufmerksamkeit geschenkt wird. Darin kommt die Ansicht zum Ausdruck, daß durch ein höheres Niveau der Selbstverwaltung der Weg zur Wiedergewinnung des Vertrauens der Arbeiterklasse und zu einem besseren Funktionieren der Produktionsbetriebe führe. Bestimmten Zugeständnissen, die in jener Zeit deklarativ angekündigt wurden, folgten jedoch keine Maßnahmen auf dem Gebiet der Gesetzgebung, und somit konnte die Selbstverwaltung die ihr gebührende Rolle nicht erfüllen. So wurde auch die Einstellung der Arbeiter zur Frage der Selbstverwaltung negativ. Die eingetretenen Verhältnisse riefen bei ihnen eine tiefe Enttäuschung hervor. Es fehlte nicht an Bemühungen, diese Einrichtung wieder zu beleben, aber je mehr sie an Bedeutung verlor, desto aussichtsloser waren die Bestrebungen in dieser Hinsicht. Das Verhalten der Arbeiter blieb passiv. Sie begriffen die Bedeutungslosigkeit dieser angeblichen Selbständigkeit der Unternehmen, durchschauten die im voraus arrangierten Beratungen der Selbstverwaltung und empfanden die Rolle der Selbstverwaltung als lediglich dekorativ. Unter diesen Umständen konnte das bei einer bedeutenden Anzahl von Arbeitern zu beobachtende ungenügende fachliche und gesellschaftsbezogene Wissen von der Rolle der Beteiligung an der Leitung der Unternehmen nur zweitrangige Bedeutung haben.

Gegen Ende 70er Jahre war die Arbeiterselbstverwaltung nur noch eine dekorative Attrappe, die man zur Rettung des sich dem Zusammenbruch nähernden Wirtschaftssystems zu benutzen trachtete. Wegen der übertriebenen Zentralisierung und Bürokratisierung des Wirtschaftslebens mußten auch diese Bemühungen ergebnislos bleiben¹³.

Den Beginn einer neuen Etappe in der Gesetzgebung zum Bereich der Selbstverwaltung bewirkte eine Folge von sozialwirtschaftlichen Umwälzungen, die durch den gewaltigen Protest der Arbeitermassen im August 1980 ausgelöst wurden. Die Werktätigen stellten wiederum Forderungen, in denen sie die Demokratisierung von sozialwirtschaftlichen Verhältnissen anstrebten. Unter dem Druck dieser Forderungen gestaltete sich die Idee einer Wirtschaftsreform, der die Selbstständigkeit der Arbeitsbetriebe und die damit unzertrennlich verbundene wiederhergestellte Selbstverwaltung der Werktätigen zugrunde gelegt werden sollte.

¹³ Vgl. W. Morawski, *Samorząd pracowniczy a reforma gospodarcza* (Werktätigenselbstverwaltung und die Wirtschaftsreform), „*Studia Socjologiczne*“ („Soziologische Studien“) 1983, Nr. 2, S. 203.

In den Argumenten für die Selbstverwaltung¹⁴ wurde vor allem auf Voraussetzungen ökonomischen Charakters hingewiesen. Mit besonderem Nachdruck wurde betont, daß Selbstverwaltung eine notwendige Ergänzung der Selbständigkeit der Unternehmen darstelle. Man forderte Abschaffung des Direktiven-Verteilungssystems, das den etatrechtlich-bürokratischen Verwaltungsmethoden zugrunde lag. Es wurde auch hervorgehoben, daß Selbstverwaltung Verwirklichung des in der Staatsverfassung formulierten Prinzips bedeute, das den Werktätigen Beteiligung an der Leitung der Unternehmen gewährleisten sollte (Art. 13). Man gab der Überzeugung Ausdruck, diese Partizipation sei eines der Elemente der Demokratie in einer sozialistischen Gesellschaftsordnung.

Besonders schwer wogen jedoch Forderungen sozialen und moralischen Charakters. Sie fanden Ausdruck in Thesen, daß Selbstverwaltung eine wirkliche Vergesellschaftung der Wirtschaft sichere, da sie die Werktätigen zum Subjekt der Wirtschaftsführung mache. Die Abschaffung des bestehenden Wirtschaftssystems hielt man auch deshalb für notwendig, weil es im Widerspruch zur menschlichen Würde stehe, da es den Menschen als Instrument des wirtschaftlichen Lebens behandle und die Humanisierung der Arbeitsverhältnisse verhindere. Nur durch Erfüllung dieser Voraussetzungen sei es möglich, den Menschen zur bewußten, gewissenhaften Tätigkeit anzuregen und ihn mit den den Unternehmen gestellten Zielen zu integrieren.

II. SUBJEKT UND UMFANG DER SELBSTVERWALTUNG DER WERKTÄTIGEN

Der Umfang der Beteiligung der Werktätigen an der Leitung des Unternehmens ist durch die Rolle bestimmt, die ihnen bei der Beschlußfassung zusteht, wo es sich um Entscheidungen über Hauptbelange des Unternehmens handelt. Genauer gesagt, geht es hier um die Beschlußfassung, die auf fünf Tätigkeitsbereiche ausgerichtet ist. Das sind:

- Produktion (Umfang, Ausrichtung und Größe der Wirtschaftstätigkeit),
- Organisation (Struktur des Unternehmens sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitsordnung),
- Finanzen (Betriebsfonds, Preise und Gewinnverteilung),
- Sozial- und Existenzbedürfnisse der Belegschaft,

¹⁴ Vgl. L. Bar, *Samorząd w przedsiębiorstwie państwowym* (Selbstverwaltung im staatlichen Unternehmen), PP 1980, H. 12, S. 5; Szubert, *op. cit.*, S. 22. ders., *Współczesne tendencje przemian w prawie pracy* (Gegenwärtige Wandlungstendenzen im Arbeitsrecht), PP 1981, H. 8, S. 10.

— Kaderfragen (Besetzung der wichtigsten Leitungsposten im Unternehmen).

In jedem dieser Bereiche kann man Beschlüsse entscheidender Art fassen, die für die ausführende Beschlußfassung, in der über die laufende Leitungstätigkeit im Unternehmen entschieden wird, Normen festlegen. Die Beschlußfassung entscheidender Art hat primären und strategischen Charakter, die ausführenden Beschlüsse sind der ersteren gegenüber sekundär; durch sie wird die im Rahmen der entscheidenden Beschlußfassung gestaltete laufende Tätigkeit des Unternehmens konkretisiert. Die wirkliche Leitung des Unternehmens vollzieht sich im wesentlichen auf dem Wege der entscheidenden Beschlußfassung, denn die Machtstellung im Unternehmen gehört demjenigen, der Entscheidungen von dieser Art zu treffen hat. Beschlüsse ausführender Beschaffenheit, die im Rahmen der laufenden, operativen Leitungstätigkeit gefaßt werden, müssen mit den entscheidenden im Einklang stehen, denn sie sind diesen untergeordnet.

Die unterste Stufe der Partizipation der Werktätigen an der Leitungstätigkeit besteht in der Information der Belegschaft über die ökonomische Lage des Unternehmens und über die zu fassenden Beschlüsse, die für das Unternehmen von besonderer Wichtigkeit sind. Hier geht es zwar nicht um direkte Beteiligung der Werktätigen an der Beschlußfassung; nicht auszuschließen ist jedoch im Rahmen dieses Modells die indirekte Beeinflussung der Entscheidungstätigkeit, denn die Direktion ist sich dessen bewußt, daß die Belegschaft sowohl über die gefaßten Beschlüsse als auch über die erzielten Resultate zu informieren ist.

Größere Möglichkeiten der Einwirkung auf die Tätigkeit des Unternehmens haben die Werktätigen, wenn ihnen die Berechtigung zugestanden ist, die Beschlüsse der Direktion zu bewerten. In diesem Fall handelt es sich um das Konsultationsmodell der Partizipation.

Einen wesentlich weiterreichenden Umfang hat die Partizipation, wenn ihr das Prinzip der Mitbestimmung zugrunde gelegt wurde. In diesem Fall kommt es den Werktätigen zu, gemeinsam mit dem Direktor Beschlüsse bestimmender Beschaffenheit zu treffen. Dieses Modell setzt also obligatorische Beteiligung der Werktätigen an der Fassung bestimmender Beschlüsse voraus, wobei die Stimme der Werktätigen in demselben Maße zählt wie die des Direktors. Bei Anwendung dieses Modells ist der Direktor verpflichtet, alle Beschlüsse bestimmender Art gemeinsam mit den Werktätigen zu treffen, oder wenigstens rechtzeitig ihre Zustimmung zu erlangen. In diesem Modell muß jedoch den Werktätigen das Recht zustehen, die Beschlußfassung des Direktors zu kontrollieren, sowie Einspruch gegen seine Entscheidungen zu erheben, denn erst das Vetorecht garantiert die Verwirklichung des Prinzips

der Mitbestimmung in Sachen des Betriebs. Bei Mitbestimmung in Hauptbelangen des Unternehmens kann den Werktätigen auch das Recht zugestanden werden, Informationen zu verlangen oder die zur laufenden Leitungstätigkeit gehörenden Maßnahmen des Direktors zu beurteilen.

Am weitesten reichen die Berechtigungen der Werktätigen bei Anwendung des Partizipationsmodells der unbeschränkten Selbstverwaltung, daß heißt, wenn ihnen das Recht zusteht, Entschlüsse entscheidender Art zu treffen. Dem Direktor kommen in diesem Modell nur Ausführungskompetenzen im Rahmen der von den Werktätigen gefaßten Beschlüsse zu.

In Erörterungen, die dem Erlaß der beiden oben erwähnten Gesetze vorangingen, fand das Modell der unbeschränkten Selbstverwaltung in der Konzeption Ausdruck, die von der Gewerkschaft „Solidarność“ („Solidarität“) ausgearbeitet wurde¹⁵. Dieser Konzeption liegt die Voraussetzung zugrunde, die Idee der wirklichen Vergesellschaftung und Demokratisierung der Volkswirtschaft erfordere notwendigerweise, daß die Hauptmasse der Unternehmen aus der Verwaltung des Staats auszuscheiden sei. Die Leitung der Unternehmen sollten die Belegschaften übernehmen, sie seien auch berechtigt, den Direktor zu berufen. Der Staat könnte in die Angelegenheiten der gesellschaftlichen Unternehmen mittels solcher (gesetzlich bestimmter) Instrumente eingreifen wie: Steuern, Kredite, Zölle, Preisbestimmungen für manche der Erzeugnisse. Solch ein gesellschaftliches Unternehmen würde den staatlichen Kontrollorganen unterstehen. Alle Streitigkeiten zwischen diesen Organen und dem Unternehmen solle das Gericht entscheiden. Außer den gesellschaftlichen Unternehmen sollten auch staatliche existieren, die sich mit Belangen solcher öffentlicher Institutionen zu beschäftigen hätten, wie Eisenbahnen, Nachrichtenverkehr, Energiewirtschaft und Haushaltsanstalt, Kommunal- und Genossenschaftsunternehmen sowie Aktiengesellschaften.

Die Konzeption der gesellschaftlichen Unternehmen war Gegenstand von Auseinandersetzungen. Es wurde vor allem beanstandet, daß ein solches Unternehmen zur Entstehung des Gruppeneigentums führen würde, was mit dem verfassungsmäßigen Prinzip des allgemeingesellschaftlichen, d.h. des staatlichen Eigentums an Produktionsmitteln im Widerspruch stehe. Es wurde auch auf die Gefahr hingewiesen, daß infolge der Aufhebung dieses Prinzips die Sonderinteressen der Belegschaften Vorrang von den allgemeingesellschaftlichen erlangen wür-

¹⁵ Vgl. *Przedsiębiorstwo społeczne* (Das gesellschaftliche Unternehmen), „Tygodnik SOLIDARNOŚĆ“ („Wochenzeitung SOLIDARITÄT“) 1981, Nr. 14.

den¹⁶. Andere Autoren vertraten dagegen die Ansicht, daß die Grundsätze unserer Gesellschaftsordnung die Zuerkennung von Berechtigungen an die Belegschaften, die die Grenzen der Mitbeteiligung an der Leitung überschreiten und zu voller Selbstverwaltung führen, nicht ausschließen. Da der Staat Eigentümer des Unternehmens ist, könne er — behaupteten diese Autoren — einer bestimmten Gesellschaftsgruppe Verwaltungsberechtigungen in vollem Umfang übertragen. So geschah es in der Praxis auf Grund des Gesetzes vom Jahre 1956. Kraft dieses Gesetzes wurde den Arbeiterräten im Namen der Belegschaften die Leitung der Unternehmen übertragen. Die Übertragung der Leitung führe nicht zur Entstehung des Gruppeneigentums, denn der Staat bleibe weiterhin Eigentümer der Produktionsmittel und kontrolliere die Beschlußfassung der Belegschaften im allgemeingesellschaftlichen Interesse¹⁷.

Autoren, die die volle Selbstverwaltung in den Verhältnissen unserer Gesellschaftsordnung für zulässig halten, weisen jedoch auf Probleme hin, die bei eventueller Verwirklichung dieser Idee auftauchen müßten. Von wesentlicher Bedeutung ist für sie vor allem die Frage der Garantien, die unter den Bedingungen der vollen Selbstverwaltung das Zusammenspiel der Interessen der Belegschaftsmitglieder und der gesamten Gesellschaft sichern¹⁸. Eine Entscheidung erfordert diesen Autoren zufolge auch die Frage, ob der Selbstverwaltung das Recht der freien Verfügung über das Vermögen der Arbeitsbetriebe zugestanden werden sollte, oder ob Einschränkungen in dieser Hinsicht notwendig wären, ob z.B. dem Staat die Entscheidungsbefugnisse in solchen Fragen wie der Veräußerung bzw. Auflösung des Unternehmens überlassen bleiben müßten. Im Zusammenhang damit wird auf die Folgen schlechter Wirtschaftsführung und auf die sich für die Belegschaft daraus ergebenden Konsequenzen hingewiesen. Es geht nämlich darum, ob in solchen Fällen die Belegschaft allein die Konsequenzen tragen sollte, oder ob auch der Staat, dem Mittel aus dem Nationaleinkommen für diese Zwecke zur Verfügung stünden, zu belasten wäre. Man ist sich dabei darüber klar, daß die letztere Lösung die Motivation für eine gute Wirtschaftsführung schwächen würde.

¹⁶ Diese Argumentation entwickelt W. Krzyżanowski — vgl. W. Krzyżanowski, *Niektóre uwarunkowania reformy gospodarczej* (Einige Bedingtheiten der Wirtschaftsreform), „Polityka Społeczna“ („Gesellschaftspolitik“) 1981, Nr. 8, S. 4.

¹⁷ Vgl. M. Seweryński, *Poszukiwanie modelu samorządu* (Fragen der Konstruktion eines Selbstverwaltungsmodells), „Przegląd Związkowy“ („Gewerkschaftsrundschau“) 1981, Nr. 7—8, S. 38 und S. Jakubowicz, *Samorząd pracowniczy w świetle rządowych projektów ustaw* (Werktätienselbstverwaltung im Lichte der Regierungsprojekte der Gesetze), „Przegląd Związkowy“ 1981, Nr. 9, S. 26.

¹⁸ Vgl. Szubert, *Kierunki rozwoju*, s. 25; Seweryński, *op. cit.*, S. 38.

Die Konzeption des gesellschaftlichen Unternehmens schließt auch Zweifel nicht aus, ob solche Maßnahmen wie Steuern, Kredite und Zölle für die Sicherung des Zusammenspiels von Interessen der Selbstverwaltung und der gesamten Gesellschaft ausreichend wären. Zu berücksichtigen wären ja Tendenzen zur Monopolisierung der Produktion und des Marktes durch große Unternehmen bzw. deren Gruppierungen. In Anbetracht dessen stellte man sich die Frage, ob die Einwirkung des Staates auf die Unternehmen mittels ökonomischer Maßnahmen nicht zusätzlich durch bestimmte gesetzmäßige Zwangsmaßnahmen (z.B. Antitrustgesetze) oder obligatorische gesellschaftliche Kontrollen zu ergänzen wäre.

Die durch unbeschränkte Selbstverwaltung geschaffenen Verhältnisse würden in den durch Marktmechanismen im hohen Grade determinierten Unternehmen notwendigerweise zu weitgehenden Differenzierungen des Einkommens der Belegschaften führen, da die Löhne sich in Abhängigkeit von den erzielten Wirtschaftsergebnissen gestalten müßten. Notwendig wäre also die Schaffung entsprechender Mechanismen, die der Entstehung allzu großer Unterschiede vorbeugen und vor allem den Werktätigen, die in den gegen ökonomische Schwierigkeiten ankämpfenden Unternehmen beschäftigt sind, ein bestimmtes soziales Lohn-Minimum sichern würden. In diesem Kontext wird wiederum die Frage aufgeworfen, welche Rolle dem Staat angesichts dieser Probleme, vor allem soweit es um das Problem der Arbeitslöhne geht, zugestanden werden sollte.

Angesichts der Vielfalt und Kompliziertheit der Fragen kam die Meinung auf, daß die in diesem Bereich zu treffenden gesetzgeberischen Entscheidungen die Unterschiedlichkeit der Unternehmen, ihre ökonomische Lage und den Grad der sozialen Reife der Belegschaft berücksichtigen müßten. So wurde postuliert, daß die Gesetzgebung nur eine Frage endgültig regelte, nämlich die, welche von den Unternehmen der staatlichen Verwaltung ohne Vorbehalt unterstehen sollten (das wären z.B. die für militärische Zwecke oder für wichtige Bereiche der Befriedigung allgemeingesellschaftlicher Bedürfnisse wirkenden Unternehmen), und in welchen Bereichen das genossenschaftliche Modell funktionieren sollte. Bei allen anderen Unternehmen hingegen sollte die Wahl der Selbstverwaltungsformen und -bereiche der freien Initiative der Belegschaften überlassen werden¹⁹.

In den Diskussionen über die Gestaltung der Selbstverwaltung der Werktätigen traten manche Autoren für die Aufrechterhaltung des bestehenden Modells ein, dessen Basis die Grundorganisationen der

¹⁹ Vgl. Szubert, *Kierunki rozwoju...*, S. 26–27; M. Seweryński, *Samorząd a związki zawodowe* (Selbstverwaltung und die Gewerkschaften), „Przegląd Związkowy” 1981, Nr. 9, S. 35; J. Mujżel, *Samorząd a reforma gospodarcza* (Selbstverwaltung und die Wirtschaftsreform), „Przegląd Związkowy” 1981, Nr. 9, S. 21–22.

Partei, die Gewerkschaftsorganisationen und die von der Belegschaft zu wählenden Arbeiterräte bildeten²⁰.

Im Regierungsprojekt des Gesetzes über die Selbstverwaltung der Belegschaft war volle Selbstverwaltung nicht vorgesehen. Das Projekt knüpfte an Art. 13 der Staatsverfassung der VR Polen an, wonach den Werkträgten nur Mitbeteiligung an der Leitung zugesprochen wurde. Es war Gegenstand zahlreicher gesellschaftlicher Konsultationen, wobei die damals tâtigen Gewerkschaftsorganisationen eine besondere Rolle spielten. Die endgültige Fassung des Gesetzes war ein gesellschaftlicher Kompromiß, der gewisse für das Modell der vollen Selbstverwaltung typische Lösungen umfaßte.

Zum Träger der Selbstverwaltungsberechtigungen macht das Gesetz vom Jahre 1981 die Belegschaft des Unternehmens. Das Gesetz bestimmt, daß es die Belegschaft ist, der die Berechtigung zur Beteiligung an der Leitung zukommt (Art. 1, Abs. 1). Die Belegschaft übt die Selbstverwaltung selbständig aus, sie ist unabhängig von den Organen der staatlichen Verwaltung sowie von den gesellschaftlichen, gewerkschaftlichen und politischen Organisationen. Diese Regelung zeigt, daß die Konzeption der Selbstverwaltung mit Beteiligung der betrieblichen, gesellschaftlichen und politischen Organisationen aufgegeben wurde. Das frühere Modell gab der Belegschaft nur die Möglichkeit, ihre Meinung auf indirektem Wege kundzugeben²¹. Das gegenwärtig geltende Modell sichert den Werkträgten direkte Partizipation ohne Rücksichtnahme auf ihre Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Eine Garantie für Unabhängigkeit der Selbstverwaltung bildet die Regelung, die es unzulässig macht, die Funktion des Vorstandsmitglieds des Rats der Werkträgten mit führenden Funktionen in den betrieblichen Grundorganisationen der Partei und der Gewerkschaftsorganisation zu vereinigen.

In dem Gesetz kommt das Bestreben zum Ausdruck, die Beziehungen zwischen der Selbstverwaltung und den betrieblichen, politischen sowie gesellschaftlichen Organisationen nach dem Prinzip des Zusammenwirkens zu gestalten. Die Partnerbeziehungen mit den Gewerkschaften wurden in ihrer Form teilweise näher geregelt. Wenn nämlich die von der Selbstverwaltung zu fassenden Beschlüsse Angelegenheiten betreffen, die zum Kompetenzbereich der Gewerkschaften gehören, so ist den Gewerkschaften rechtzeitig Möglichkeit zur Stellung-

²⁰ Vgl. J. Jończyk, W. Sanetra, *Podstawowe założenia nowej ustawy o udziale pracowników w zarządzaniu* (Grundlegende Voraussetzungen des neuen Gesetzes über die Beteiligung der Werkträgten an der Leitungstätigkeit), PP 1980, H. 12, S. 23–24.

²¹ Das auf der Grundorganisation der Partei und der Gewerkschaftsorganisation basierende Modell der Selbstverwaltung hat jedoch weitere Anhänger (vgl. ebenda).

nahme zu geben (Art. 36). Das Gesetz sagt jedoch nichts über die Art und Weise des Zusammenwirkens mit den oben genannten Organisationen hinsichtlich der sonstigen Tätigkeitsbereiche der Selbstverwaltung. Das ist ein schwerer Fehler; er zeugt vom Fehlen einer klaren Konzeption, was die Regelung des so wichtigen Bereiches der Beziehungen zwischen der Selbstverwaltung und den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen angeht.

Die Unabhängigkeit der Selbstverwaltung von den staatlichen Verwaltungsorganen besteht darin, daß die letzteren nicht berechtigt sind, der Selbstverwaltung Entscheidungen aufzuzwingen, ihre Beschlüsse zu kontrollieren oder deren Ausführung zu unterbinden. Die vom Gründungsorgan kraft Gesetzes getroffenen, das Unternehmen betreffenden Entscheidungen können vom Rat der Werktätigen oder dem Direktor durch Einsprucherhebung angefochten werden. Falls dem Einspruch von dem Organ, das die Entscheidung getroffen hat, nicht stattgegeben wird, hat in dem Streitfall das Gericht zu entscheiden. Und falls infolge der Ausführung eines vom Aufsichtsorgan gefaßten Beschlusses das Unternehmen Schaden erlitten hat, steht dem Werktätigenrat bzw. dem Direktor das Recht zu, dieses Organ auf Schadenersatz zu verklagen²².

Die Werktätigenselbstverwaltung als das im Gesetz vom Jahre 1981 konstruierte Subjekt nimmt die Konzeption des Gesetzes über Arbeiterräte vom Jahre 1956 wieder auf. Diese Konstruktion steht mit den Erwartungen der Gesellschaft im Einklang. Sie sichert der Belegschaft eine direkte Beteiligung an der Leitung des Unternehmens durch das Referendum der Vollversammlung der Beschäftigten, und auch eine indirekte — vermittelt des Rats der Werktätigen, der auf dem Wege demokratischer, durch die Belegschaft kontrollierter Wahlen gebildet wird und der Belegschaft verantwortlich ist.

Das Gesetz vom Jahre 1981 gewährt den Selbstverwaltungsorganen Kompetenzen, die sie dazu berechtigen, bestimmende, begutachtende, antragstellende und kontrollierende Tätigkeiten auszuüben. Darin ist das Recht eingeschlossen, die Ausführung von Entscheidungen des Direktors, die gesetzwidrigen Charakter haben oder den Beschlüssen und Kompetenzen der Selbstverwaltungsorgane widersprechen, einzustellen (Art. 40). Andererseits ist auch der Direktor nicht verpflichtet, gesetzwidrige Beschlüsse der Selbstverwaltungsorgane auszuführen; er kann auch im Klageweg vorgehen, wenn der Beschluß das allgemeingesellschaftliche Interesse verletzt (Art. 41 Abs. 1 und Art. 44 Abs. 2).

²² Solche Fälle regelt Art. 52 ff. *Des Gesetzes über staatliche Unternehmen* vom 25. September 1981 (Dz.U. Nr. 24, Abs. 122).

Die im Gesetz enthaltene Konzeption der Beteiligung der Werktätigen an der Leitung kann man als eine dem Modell der Mitbeteiligung ähnliche beurteilen; unbegründet wäre es dagegen, sie als Selbstverwaltung *sensu stricto* aufzufassen. Das Gesetz verleiht den Belegschaftsorganen nicht Bestimmungskompetenzen in allen Hauptbelangen des Unternehmens; sie verfügen nur über das Mitbestimmungsrecht (Art. 1. Abs. 1). Dieser Charakter der Belegschaftskompetenzen wird auch im Gesetz über Unternehmen bestätigt; Art. 33 dieses Gesetzes besagt nämlich, daß der Direktor selbständig das Unternehmen leitet und dieses nach außen repräsentiert. Bestimmte Befugnisse stehen auch dem Gründungsorgan zu.

III. ORGANISATION DER SELBSTVERWALTUNG DER BETRIEBSBELEGSCHAFT

Die Beteiligung der Belegschaft an der Leitung eines Unternehmens kommt zum vollsten Ausdruck, soweit die diesbezüglichen Kompetenzen direkt von der Belegschaft realisiert werden. In großen Unternehmen jedoch müßte eine solche Verfahrensweise auf ernste Schwierigkeiten stoßen; deshalb muß sich deren Durchführung auf kleine Betriebe beschränken. In allen anderen kann die Partizipation nur mittels besonderer Organe der Belegschaft verwirklicht werden. Von wesentlichster Bedeutung ist dabei die Erfüllung der Forderung, daß diese Organe nach dem demokratischen Prinzip, also auf dem Wege der allgemeinen, direkten, gleichen und geheimen Wahlen gebildet würden.

Mit dieser Maßgabe macht das hier besprochene Gesetz zu Selbstverwaltungsorganen der Belegschaft:

- die Vollversammlung der Beschäftigten des Unternehmens, bzw. die Vollversammlung der Beschäftigten einzelner Organisationseinheiten großer Unternehmen,
- den Werktagenrat des Unternehmens (im Statut der Selbstverwaltung kann dieser Rat als Arbeiterrat bezeichnet werden; das Gesetz berücksichtigt hier die stark in der Gesellschaft verwurzelten Traditionen der Arbeiterräte),
- den Werktagenrat des Betriebs in mehrbetrieblichen Unternehmen (Art. 2).

Die Vollversammlung der Beschäftigten und der Rat der Werktagen sind nicht nur Organe der Selbstverwaltung der Belegschaft sondern auch, neben dem Direktor, Organe des staatlichen Unternehmens. Die Idee der Werktagenselbstverwaltung beeinflusste also die formale Struktur des Unternehmens, die im Gesetz über staatliche Unternehmen vorgesehen ist.

Die Vollversammlung der Beschäftigten des Unternehmens (des Betriebs) bildet eine Form der direkten Beteiligung der Belegschaft an der Leitung. In Unternehmen aber, die über 300 Arbeitskräfte beschäftigen, wird die Funktion der Vollversammlung von der Versammlung der Delegierten wahrgenommen. Sie sind von der Belegschaft in allgemeiner, direkter, gleicher Wahl und in geheimer Abstimmung für eine Sitzungsperiode von zwei Jahren zu wählen (Art. 8, Abs. 1). Praktisch können also Vollversammlungen der Beschäftigten nur in kleinen und mittelgroßen Unternehmen funktionieren. Durch diese Regelung wird der direkte Einfluß der Belegschaft auf die Leitungstätigkeit großer Unternehmen nicht aufgehoben. Die Garantie in dieser Hinsicht bilden die demokratischen Wahlen der Delegierten und die Möglichkeit der Abberufung derselben. Außerdem hat die Belegschaft noch die Möglichkeit, ihre Meinung auf dem Wege des Referendums bekannt zu geben (Art. 2, Abs. 2).

Die Vollversammlung der Beschäftigten hält ihre Sitzungen mindestens zweimal jährlich ab. In jeder Sitzung werden in geheimen Wahlen der Vorsitzende, sein Stellvertreter und der Sekretär gewählt. Eine außerordentliche Vollversammlung kann auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Fünftel der Mitgliederzahl des Werktagenrats berufen werden.

Der Werktagenrat des Unternehmens repräsentiert die Selbstverwaltung der Belegschaft. Er wird von den Beschäftigten des Unternehmens in allgemeinen, direkten, gleichen Wahlen, in geheimer Abstimmung gewählt (Art. 13). Das aktive Wahlrecht kommt jedem Beschäftigten zu, ohne Rücksicht auf die Zeitdauer der Beschäftigung und die Zugehörigkeit zu einer Organisation. Jeder Beschäftigte kann Kandidaten für den Werktagenrat vorschlagen. Passives Wahlrecht haben Beschäftigte, die im jeweiligen Betrieb seit 2 Jahren arbeiten. Diese Beschränkung soll gewährleisten, daß in den Rat nur Personen gewählt werden, die der Belegschaft ausreichend bekannt sind und daß die Gewählten ihren Arbeitsbetrieb kennen und sich an seiner Problematik orientieren. Diese Vorschrift betrifft nicht Kandidaten für den Werktagenrat in neu gegründeten Unternehmen. Passives Wahlrecht besitzen nicht der Direktor des Unternehmens, sein Stellvertreter, Hauptbuchhalter, Rechtsberater, die Leiter der Unternehmenseinheiten und ihre Stellvertreter, sowie Mitglieder der Belegschaft, die innerhalb einer Frist von mehr als einem halben Jahr als Delegierte außerhalb dem Unternehmen tätig sind (Art. 15 Abs. 2). Personen, die in der Leitung des Unternehmens führende Funktionen ausüben, dürfen also nicht Mitglieder des Werktagenrats werden. Das folgt daraus, daß die Rechte der Selbstverwaltung für die Belegschaft, nicht dagegen für

die Leitung des Unternehmens vorgesehen sind. Die Leitung hat die Beschlüsse der Selbstverwaltung auszuführen, sich aber nicht an deren Beschlußfassung zu beteiligen.

Die Werktagenratswahlen werden von der Wahlkommission vorbereitet und durchgeführt. Die Kommission wird nach dem im Statut der Selbstverwaltung der Belegschaft vorgesehenen Verfahren gebildet. Das Statut, die von der Selbstverwaltung beschlossene Satzung, bestimmt auch die Verfahrensweise der Wahlkommission.

Das demokratische Wahlverfahren, dessen allgemeine Grundsätze im Gesetz bestimmt sind, bildet eine ausreichende Garantie für die Realisierung der Idee der Selbstverwaltung der Werktagen. Die sich auf das Wahlverfahren beziehenden Bestimmungen des Gesetzes beschränken sich auf die wesentlichsten Fragen der Wahlordnung. Die Regelung der sonstigen, ihre Konkretisierung, ist dem Statut der Selbstverwaltung überlassen. Auf das deswegen wichtige Statut wird vom Gesetz auch in anderen Angelegenheiten als dem Wahlverfahren häufig verwiesen. Das im Unternehmen entstandene Statut erlaubt, die Funktionsweise der Selbstverwaltung der Spezifik des Unternehmens anzupassen, und ermöglicht der Belegschaft, ihren Willen kundzugeben sowie die Initiative in den Bereichen zu ergreifen, wo das Gesetz nur allgemeine Formulierungen gibt, die einer Konkretisierung bedürfen.

Die Wahlperiode des Werktagenrats dauert 2 Jahre. Es ist nicht zulässig, daß ein Werktagener die Funktion des Ratsmitglieds länger als während 2 Wahlperioden ohne Unterbrechung ausübt (Art. 15 Abs. 3). Diese Vorschriften haben zum Ziel, einer Bürokratisierung der Selbstverwaltung und der Entfremdung der Belegschaft von der bestehenden Wirklichkeit, von den Arbeits- und Existenzbedingungen der Werktagen, vorzubeugen. Die Beschränkung der Funktionsausübung auf 2 Wahlperioden hat auch den Vorteil, daß der Personenbestand der Selbstverwaltungsorgane oft gewechselt wird, wodurch ein breiter Kreis von Werktagen die Möglichkeit bekommt, sich an ihrer Tätigkeit zu beteiligen. Diese Regelung (bei gleichzeitigem Ausbau der Selbstverwaltung nach unten) ist auch eine geeignete Methode, die ganze Belegschaft, und nicht nur einen engen Aktivistenkreis, für die Arbeit der Selbstverwaltung zu interessieren.

Der Werktagenrat wählt aus seiner Mitte den Vorstand (den Vorsitzenden, seinen Stellvertreter, den Sekretär), der sein inneres Organ bildet und die ihm übertragenen Aufgaben auszuführen hat. Um jedoch die Möglichkeit der Beherrschung des Rats durch den Vorstand auszuschließen, ist diesem nicht gestattet, in den zum gesetzmäßigen Kompetenzbereich des Rats gehörenden Angelegenheiten aufzutreten (Art. 22 Abs. 2). Der Werktagenrat ist auch berechtigt, andere Hilfsorgane in

Form von Ausschüssen und Kollegien zu berufen. Sie werden aus Mitgliedern des Rats und anderen Werktätigen des Unternehmens gebildet. Wenn es das Statut zuläßt, kann der Werktagenrat auch Personen von außerhalb des Unternehmens in die Arbeit an den Ausschüssen und Kollegien einbeziehen, um sich ihr Wissen und ihre Erfahrungen zunutze zu machen.

Die Mitglieder des Werktagenrats sind für ihre Tätigkeit der Belegschaft verantwortlich. Die Belegschaft kontrolliert die Tätigkeit des Rats. Das geschieht durch Berichterstattung, wozu der Rat wenigstens einmal im Jahr, aber auch *ad hoc* auf Antrag mindestens eines Fünftels der Werktätigen des Unternehmens verpflichtet ist (Art. 12). Wenn der Rat seine Aufgaben nicht zufriedenstellend erfüllt, können die Wähler einzelne Ratsmitglieder, oder auch den ganzen Rat, vor Ablauf der Wahlperiode abberufen (Art. 13 Abs. 4 und 5). Durch diese Gestaltung der Beziehung des Werktagenrats zur Belegschaft wird zusätzlich die grundlegende Idee des Gesetzes bestätigt, daß das Subjekt der Selbstverwaltung im Unternehmen die Belegschaft ist und der Rat nur ihr Vertretungsorgan bildet.

Die Tätigkeit im Werktagenrat hat gesellschaftlichen Charakter (Art. 3). Das heißt, daß die Ratsmitglieder keine zusätzliche Entlohnung für die Ausübung ihrer Funktion erhalten dürfen. Befreiung einer Anzahl von Beschäftigten von beruflicher Arbeit für die Zeitdauer der ganzen Wahlperiode ist im Gesetz nicht vorgesehen (bis 1980 gab es eine solche Regelung in Bezug auf die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisation im Unternehmen). Es wird jedoch berücksichtigt, daß die Ratsmitglieder in bestimmten Situationen ihre Aufgaben während der Arbeitszeit ausführen müssen; deshalb wird ihnen ihr Arbeitslohn für die Zeit ihrer Abwesenheit am Arbeitsplatz gesetzlich gesichert (Art. 5).

Es ist auch die Möglichkeit vorgesehen, daß der Werktätige wegen seiner Betätigung in der Selbstverwaltung mit dem Leiter des Unternehmens (des Betriebs) in Konflikt geraten kann. Deshalb hält es das Gesetz für notwendig, ihm Rechtsschutz zu sichern. Es soll ihm kein Unrecht seitens seiner Vorgesetzten widerfahren. Deswegen verbietet das Gesetz, dem Ratsmitglied ohne seine Zustimmung zu kündigen und das Arbeitsverhältnis zu lösen. Dieses Verbot gilt für die ganze Zeitdauer der Wahlperiode und zusätzlich noch ein Jahr danach. Es ist auch untersagt, innerhalb dieses Zeitraums die Arbeits- und Lohnbedingungen zum Nachteil des Beschäftigten durch das Unternehmen einseitig zu ändern (Art. 6). Die Vorschriften des Rechtsschutzes gehen sehr weit. Früher bezogen sie sich nur auf werktätige Frauen während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs sowie Werktätige, die

aktiven Militärdienst ableisteten. Die Regelungen des Rechtsschutzes beziehen sich jedoch nicht auf Lösung des Arbeitsverhältnisses auf dem Wege der fristlosen Entlassung. In diese Fall gelten den Ratsmitgliedern gegenüber die allgemeinen Bestimmungen.

Der Werkstättenrat des Unternehmens hält Sitzungen mindestens viermal im Jahr ab. Die Ordnung seiner Tätigkeit sowie das für die Einberufung und Durchführung der Sitzungen vorgesehene Verfahren regeln exakte Vorschriften des Statuts der Selbstverwaltung. In dieser Hinsicht gibt es nur eine Ausnahme — in persönlichen Sachen läßt das Gesetz nur geheime Abstimmung zu, in allen anderen dagegen nur auf Antrag eines der Ratsmitglieder. Für die Organisation einer wirklichen Beteiligung der Beschäftigten an der Leitung des Unternehmens ist die Dezentralisation der Belegschaftsorgane von wesentlicher Bedeutung. Die Bildung dieser Organe auf möglichst unteren Stufen der Organisation des Unternehmens schafft Voraussetzungen für eine effektive Beteiligung der Werkstätten an der Leitungstätigkeit. Denn ihr Auftreten kann nur dann schöpferisch und von Nutzen sein, wenn eine Sache ihr wirkliches Interesse erweckt und wenn sie sich darin gut auskennen. Aus diesen Gründen wurde in den Auseinandersetzungen über die Selbstverwaltung die Forderung aufgestellt, daß das Gesetz es dem Statut zu überlassen habe, die innere Struktur und Kompetenzen der Belegschaftsorgane zu regeln²³.

Im Gesetz wurden diese Forderungen teilweise erfüllt: Im Statut der Selbstverwaltung der Belegschaft kann die Berufung der Werkstättenräte der Unternehmen und anderer Organisationseinheiten vorgesehen werden. Das Statut entscheidet auch darüber, welche von seinen Kompetenzen der Werkstättenrat des Unternehmens dem Werkstättenrat einer Organisationseinheit übertragen kann (Art. 33).

Im Art. 34 des Gesetzes ist vorgesehen, daß Werkstättenräte einzelner Betriebe des Unternehmens Vereinbarungen über Zusammenarbeit und die Organisation gemeinsamer Aktionen treffen können. Das heißt jedoch nicht, daß diese Vorschrift die Bildung von dem Unternehmen übergeordneten Strukturen billigt. Die Einführung einer Hierarchie in die Selbstverwaltung würde die Rolle der Belegschaft des Unternehmens als Subjekts der Verwaltungsrechte beschränken. In den Verbänden, die die Unternehmen fakultativ oder obligatorisch bilden können, werden keine besonderen Strukturen der Werkstätten selbstverwaltung gebildet. Im Rat des Verbands wird jedes Unternehmen von seinem eigenen Direktor und von dem Vertreter der Selbstverwaltung der Belegschaft repräsentiert.

²³ Vgl. Bar, *Samorzqd...*, S. 11—12; Szubert, *Kierunki rozwoju...*, S. 27; Seweryński, *Samorzqd a zwiqzki zawodowe*, S. 28.

Andererseits aber könnte sich der Ausbau von Selbstverwaltungsorganisationen über das Unternehmen hinaus als günstig erweisen: denn die einzelnen Unternehmen könnten auf diesem Wege ihre Gruppeninteressen in Einklang bringen. Das Einbeziehen der Werktätigenselbstverwaltungen in die Strukturen der territorialen und das ganze Land umfassenden Selbstverwaltung (z.B. Bildung von Selbstverwaltungskammern in den Woiwodschaften und einer Selbstverwaltungskammer im Sejm, wo alle Zweige der gesellschaftlichen Selbstverwaltung vereinigt würden) würde die Verbindung des Interesses der Belegschaften und des allgemeingesellschaftlichen Interesses fördern. Eine auf solche Weise ausgebaut Organisation der Werktätigenselbstverwaltung würde eine Ergänzung der ökonomischen Instrumente bilden, vermittels deren der Staat die Entscheidungen der Belegschaften der Unternehmen beeinflussen kann.

IV. KOMPETENZEN DER ORGANE DER WERKTÄTIGENSELBSTVERWALTUNG

A. Die Kompetenzen der Vollversammlung der Beschäftigten umfassen:

- die Beschlußfassung über das Statut des Unternehmens (auf Antrag des Direktors),
- die Beschlußfassung über mehrjährige Pläne des Unternehmens,
- die Erarbeitung der Grundlagen der Verteilung des der Belegschaft zufallenden Gewinnanteils,
- die Beschlußfassung über das Statut der Selbstverwaltung im Unternehmen (auf Antrag des Werktätigenrats).

Die Beschlüsse der Vollversammlung im Bereich ihrer Kompetenzen sind für alle Organe des Unternehmens, also sowohl für den Direktor als auch für den Werktätigenrat, bindend.

— von besonderer Wichtigkeit unter den Kompetenzen der Vollversammlung ist deren Recht auf jährliche Durchführung der Bewertung der Tätigkeit des Rats sowie des Direktors; im Falle einer negativen Bewertung kann die Vollversammlung die Abberufung des Rats (bzw. einzelner Mitglieder desselben) durch die Wähler oder des Direktors durch den Werktätigenrat oder durch das Gründungsorgan beantragen.

— Die Vollversammlung hat auch das Recht, ihre Meinung über alle das Unternehmen betreffenden Angelegenheiten zu artikulieren.

B. Die dem Werktätigenrat gesetzlich zuerkannten Befugnisse werden durch Beschlußfassungen, Begutachtungen, Anträge und Kontrollen realisiert.

1. Die Beschlußkompetenzen berechtigen den Werktätigenrat dazu, bindende Beschlüsse zu treffen. In den hier behandel-

ten Fragenkomplexen von grundlegender Bedeutung umfassen sie folgende Bereiche:

a. Fragen der Produktion:

— Beschluß und Änderung der jährlichen Produktionspläne des Unternehmens,

— Änderung der Tätigkeitsrichtung des Unternehmens,

— Investitionen.

b. Finanzfragen:

— Entgegennahme des Jahresberichts und Bestätigung der Bilanzen,
— Verteilung des dem Unternehmen zur Verfügung gestellten Einkommenanteils auf bestimmte Fonds sowie Entscheidung über die Nutzung der Fonds,

— Bewilligung des Verkaufs bzw. der Schenkung der im Unternehmen überflüssigen Maschinen und Einrichtungen.

c. Organisationsfragen:

— Beschluß (auf Antrag des Direktors) der Arbeitsordnung im Unternehmen,

— Entscheidung über Zusammenschluß oder Teilung des Unternehmens,

— Bewilligung der Vereinbarungen mit anderen Unternehmen über die Bildung eines gemeinsamen Unternehmens oder eines gemischten Unternehmens (mit Beteiligung eines ausländischen Subjekts), einer Genossenschaft bzw. einer gesellschaftlichen Organisation der werktätigen Bevölkerung),

— Bewilligung der Bildung des Verbands von Unternehmen oder des Beitritts zu einem bereits bestehenden Verband von Unternehmen,

— die Wahl des Vertreters des Werktagenrats für den Verbandsrat der Unternehmen,

— Entscheidung über den Beitritt des Unternehmens zu gesellschaftlichen Organisationen als Kollektivmitglied,

— Bildung der Klubs für Rationalisierung der Technik im Unternehmen.

— Entscheidung über Durchführung des Referendums im Unternehmen.

d. Sozial- und Existenzfragen:

— Beschlußfassung im Bereich des Wohnungsbaus für die Beschäftigten sowie des Baus von Sozialobjekten.

e. Kaderfragen:

— Berufung und Abberufung des Direktors des Unternehmens (betrifft nicht Unternehmen der öffentlichen Wohlfahrt sowie solche, die grundlegende Bedeutung für die Wirtschaft haben) sowie Bewilligung der Berufung des stellvertretenden Direktors und des Hauptbuchhalters im jeweiligen Unternehmen styp.

3. Die Kompetenzen in Bezug auf das Stellen von genrats erstrecken sich auf alle Angelegenheiten des Unternehmens und Fragen der Leitung. Es hängt von dem Rat selbst ab, ob er ein Gutachten vorlegt. Aber in bestimmten Fällen sind entsprechende Organe verpflichtet, die Meinung des Rats einzuholen; und der Rat ist dann verpflichtet, innerhalb von 2 Wochen seine Begutachtung vorzulegen. Wenn der Rat keine Begutachtung vorlegt, gilt das als Billigung der in Frage stehenden Lösung. Dieses besondere Verfahren betrifft:

- die Änderung des Akts über Bildung und Auflösung des Unternehmens,
- den Abschluß langfristiger Vereinbarungen und Abkommen des jeweiligen Unternehmens mit anderen Wirtschaftsorganisationen sowie Organen der staatlichen Verwaltung,
- die Entscheidungen des Direktors über die Zuteilung von Wohnungen an die Beschäftigten,
- die vom Unternehmen eingebrachten Anträge über die Verleihung von staatlichen Orden und Auszeichnungen.

3. Die Kompetenzen in Bezug auf das Stellen von Anträgen berechtigen den Werktätigenrat, Initiativen, Anträge und Meinungen in allen Angelegenheiten des Unternehmens vorzubringen. Der gleiche Artikel berechtigt den Rat auch dazu, dem Direktor Fragen in Bezug auf die Lage des Unternehmens und die Tätigkeit seiner Organe zu stellen. Es scheint jedoch, daß diese Berechtigung eher zum Bereich der Kontrolle gehört.

Der Direktor ist verpflichtet, zu den Initiativen, Anfragen und Anträgen Stellung zu nehmen und den Rat spätestens innerhalb von 2 Wochen davon zu benachrichtigen.

4. Die Kontrollberechtigungen des Werktätigenrates umfassen die gesamte Tätigkeit des Unternehmens mit besonderer Berücksichtigung der Verwaltung des Unternehmensvermögens. Als Exemplifizierung der Richtungen der Kontrolltätigkeit nennt das Gesetz mit besonderem Nachdruck folgende Fragen:

- die Erfüllung der Planaufgaben durch Unternehmen,
- die Erfüllung der abgeschlossenen Abkommen und Vereinbarungen,
- die Berichterstattungen des Direktors über die Tätigkeit des Unternehmens und die Bilanzen,
- die Ausführung der Beschlüsse des Werktätigenrats,
- die Nutzung der Arbeitsbestände,
- die Material- und Finanzwirtschaft,
- die Einhaltung der Vorschriften über den Umweltschutz,
- die Einhaltung der Arbeitsnormen sowie der Arbeits- und Lohn-

disziplin (in diesem Bereich hat der Werktätigenrat die Kontrolle gemeinsam mit den Gewerkschaften auszuüben).

Um die Kontrolle zu ermöglichen, verpflichtet das Gesetz den Direktor dazu, dem Rat Einsicht in die Unterlagen zu gewähren.

Der Bereich und Charakter der der Belegschaft zuerkannten Berechtigungen zur Ausübung der Teilnahme an der Leitungstätigkeit im Unternehmen reichen gegenwärtig weiter als die im früheren Gesetz. Zwar überwiegt darin das Partizipationsmodell, aber daneben treten auch Elemente auf, die dem Modell der direkten, vollen Leitung eigen sind und zum Entscheidungsbereich gehören. Sie sind zwar hauptsächlich auf das Gebiet der Organisation ausgerichtet, aber sie betreffen in gewissem Maße auch andere wichtige Bereiche der Tätigkeit des Unternehmens. Von besonderer Wichtigkeit ist hier, daß die Produktionspläne, die früher dem Unternehmen vom Staat auferlegt wurden, von der Belegschaft beschlossen werden, und die Einflußnahme der Belegschaft auf die Berufung des Direktors des Unternehmens vergrößert worden ist.

SCHLUßBEMERKUNGEN

Die gegenwärtige Gestalt der Werktätigenselbstverwaltung in Polen bildet eine Etappe der Evolution, in der fortschreitende Entwicklung der Berechtigungen der Selbstverwaltung und Rückschritt wechselten. Dieser Prozeß verlief in engem Zusammenhang mit Umwandlungen der politischen und wirtschaftlichen Ordnung, die sich unter dem Einfluß gesellschaftlicher Spannungen und Konflikte vollzogen²⁴. Das in den Krisenmonaten mit großer Kraft zum Ausdruck gebrachte Streben der Arbeiterklasse bewirkte, daß die Weiterentwicklung der Selbstverwaltung in der Perspektive der Demokratisierung sozialistischer Verhältnisse nicht aufzuhalten war.

Auch das Gesetz vom Jahre 1981 bringt nur Berechtigungen zur Teilnahme der Belegschaften an der Leitung des Unternehmens; volle Selbstverwaltung, wie sie den Erwartungen vieler Gesellschaftskreise nach dem August 1980 entsprechen würde, wurde noch nicht eingeführt. Aber die Partizipationsformel der Selbstverwaltung bekam im Gesetz vom Jahre 1981 eine breite Reichweite und findet, was von be-

²⁴ Vgl. T. Żukowski, *Demokracja pracownicza w Polsce Ludowej* (Werktätigendemokratie in Volkspolen), „Polityka Społeczna“ 1980, Nr. 10, S. 4.

sonderer Wichtigkeit ist, in den neuen Einrichtungen, die als Folge weitreichender Umwandlungen im Wirtschaftssystem unseres Landes entstanden, eine tiefe Begründung. Das Gesetz vom Jahre 1981 über staatliche Unternehmen verleiht den staatlichen Unternehmen den Status unabhängiger, sich selbst verwaltender und finanzierender Wirtschaftseinheiten, die den ihnen anvertrauten Anteil am Nationalvermögen zu verwalten haben. Der Staat ist dazu berechtigt, in die Tätigkeit der Unternehmen einzugreifen, aber nur in der Form und dem Umfang, wie es vom Gesetz vorgesehen ist.

Von wesentlicher Bedeutung ist das demokratische Verfahren bei der Bildung der eine wirklich wichtige Rolle spielenden Organe der Werktätigenselbstverwaltung. Ein neues Element ist auch das durch das Gesetz eingeführte Prinzip der gerichtlichen Entscheidung von Streitigkeiten, die aus der Tätigkeit der Selbstverwaltung in den Unternehmen entstehen können. Seit dieser Zeit soll die Rechtsnorm als vorrangiges Kriterium für die Beurteilung der Beschlüsse der Selbstverwaltung und der Entscheidungen des Direktors gelten, und nicht der selbstherrliche Entschluß eines Organs der staatlichen Verwaltung.

Zum ersten Mal in ihrer Entwicklung wurde die Selbstverwaltung der Obhut des Sejms anvertraut. Der Sejm hat ihre Tätigkeit zu bewerten und ihr entsprechende Anweisungen zu erteilen. Diese Lösung erweckt ein größeres Vertrauen als die frühere, wonach die Selbstverwaltung unter der Obhut der Gewerkschaften stand, was zu ihrer völligen Beeinflussung durch den Partner geführt hatte. Die hier besprochenen Konstruktionen schaffen gesetzmäßige Voraussetzungen für die fortschreitende Realisierung der Idee der Selbstverwaltung. Bei der Durchsetzung der Regelungen des Gesetzes werden Faktoren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Charakters eine wesentliche Rolle spielen haben. Von wesentlichster Bedeutung ist dabei der Stand der Wirtschaft Polens. Die beispiellose Wirtschaftskrise läßt sich nicht überwinden, bis der Wirtschaftstätigkeit der Unternehmen ökonomische Gesetze und die bewußte Aktivität der Belegschaften anstatt arbiträrer administrativer Entscheidungen zugrunde gelegt worden sind. Sicherste Bürgschaft der Entwicklung der Selbstverwaltung ist jedoch das tief begründete und beharrliche Streben der Belegschaften nach Demokratisierung und Humanisierung der sozialistischen Produktionsverhältnisse.

Michał Seweryński

SAMORZĄD PRACOWNICZY W POLSCE

Podstawy prawne udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kształtowały się stopniowo, począwszy od dekretu o radach zakładowych z 1945 r., poprzez ustawy o radach robotniczych (1956) i o samorządzie robotniczym (1958), aż do obecnej ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. U podłoża poszczególnych przekształceń przepisów leżały ważne przemiany życia gospodarczego i społecznego, dokonujące się pod wpływem żądań robotniczych. Zmierzały one ku takiemu modelowi samorządowych uprawnień pracowniczych, w którym uprawnienia te wynikają z samodzielnych praw podmiotowych załogi do współzarządzania przedsiębiorstwem, a nie z partycypacji w zarządzaniu poprzez inne organizacje pracownicze działające w przedsiębiorstwie.

Ustawa z 1981 r. czyni podmiotem uprawnień samorządowych załogę przedsiębiorstwa, nadając im dość szeroki zakres i autonomiczny charakter, polegający na uniezależnieniu samorządu pracowniczego od organizacji związkowych i politycznych oraz od administracji państwowej. Jednocześnie jednak ustawa przewiduje współpracę samorządu z zakładową organizacją związkową, co może rodzić pewne wątpliwości dotyczące rozdziału zakresów kompetencji tych dwu rodzajów organizacji pracowniczych. Ustawa wprowadza mieszany model partycypacji załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Obejmuje on jej uprawnienia stanowcze, konsultacyjne i kontrolne oraz prawo weta wobec decyzji dyrektora. Jednocześnie dyrektor ma wzajemne prawo wstrzymywania i zaskarżania do sądu uchwał organów samorządu załogi.

Organami samorządu załogi są: ogólne zebranie pracowników (delegatów), rada pracownicza przedsiębiorstwa oraz rada pracownicza zakładu. Dodatkową formę bezpośredniego wypowiedziania się załogi w sprawach przedsiębiorstwa stanowi referendum. Sposób wyłaniania i funkcjonowania organów samorządu załogi jest oparty na zasadach demokratycznych, o czym przesądza sama ustawa, pozostawiając w innych, szczegółowych sprawach miejsce dla regulacji statutowej.

Wymienione trzy typy uprawnień samorządu załogi dotyczą wszystkich ważnych sfer działalności przedsiębiorstwa (ekonomicznych, organizacyjnych, kadrowych i socjalnych), włącznie z możliwością powoływania dyrektora przedsiębiorstwa w tych przypadkach, w których nie zostało to zastrzeżone do kompetencji organu założycielskiego. Nowym rozwiązaniem jest powierzenie pieczy nad funkcjonowaniem samorządu pracowniczego Sejmowi.