

Gerhard Leminsky

---

## **Der Mitbestimmungsvorschlag der Koalition - Zweite Etappe\***

---

In diesen Wochen werden möglicherweise die Beratungen im Parlament über die neue Koalitionseinigung vom 9. Dezember 1975 in der Mitbestimmung abgeschlossen. Die Opposition hatte zunächst grundsätzlich ebenfalls zugestimmt. Inzwischen hat sie diese Zusage unter dem Vorwand „rechtstechnischer Schwierigkeiten“ wieder in Frage gestellt.

### *Grundzüge der neuen Einigung*

Die Sachverhalte, um die es geht, dürften hinreichend bekannt sein: In Unternehmen bis zu 2000 Beschäftigten gilt weiterhin die Ein-Drittel-Beteiligung in den Aufsichtsräten. Die neue Mitbestimmungsregelung soll für alle Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit und mehr als 2000 Beschäftigten gelten, ohne aber die Montanmitbestimmung zu berühren, die weiterhin erhalten bleibt.

Nach der neuen Regelung werden die Aufsichtsräte der Unternehmen jeweils mit der gleichen Zahl von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern besetzt, wobei auch die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften Sitz und Stimme im Aufsichtsrat haben: Sie entsenden je nach Größe des Aufsichtsrats 2 von 6, 2 von 8 oder 3 von 10 Arbeitnehmervertreter. Den „leitenden Angestellten“ ist ein Sitz garantiert (Minderheitenschutz).

---

\* Vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1974, S. 137 ff. Das Manuskript des vorliegenden Aufsatzes wurde am 15. Februar 1976 abgeschlossen.

Alle Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite werden in Unternehmen mit bis zu 8000 Beschäftigten durch Urwahl, in größeren Unternehmen durch Wahlmänner gewählt, wenn die Arbeitnehmer sich nicht für das jeweils andere Verfahren entscheiden. Es gelten die Grundsätze der Verhältniswahl.

Vorschlagsberechtigt für die Wahl der Unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder sind bei Arbeitern und Angestellten je ein Fünftel oder 100 Arbeiter/Angestellte. Die „leitenden Angestellten“ haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit zwei Kandidaten zu benennen, von denen die Angestellten einen wählen. Die Gewerkschaftsvertreter werden von den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen und von den Arbeitnehmern gewählt (Analoges gilt für die Wahl durch Wahlmänner).

Der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Zweidrittelmehrheit gewählt. Wird diese nicht erreicht, so wählen die Anteilseigner aus ihrer Mitte den Vorsitzenden, die Arbeitnehmer den Stellvertreter. Um „Pattsituationen“ zwischen den beiden gleich starken Blöcken zu verhüten, erhält der Aufsichtsratsvorsitzende bei Stimmgleichheit ein doppeltes Stimmrecht, d. h. die Anteilseignerseite kann sich letztlich immer durchsetzen.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat mit Zweidrittelmehrheit gewählt, wobei im Streitfall ebenfalls die Stimme des Vorsitzenden im Stichentscheid den Ausschlag gibt. In der gleichen Weise wird ein für Personal- und Sozialfragen zuständiges Vorstandsmitglied bestellt (Arbeitsdirektor).

Es ist vorgesehen, diese Mitbestimmungsregelungen nach einer zweijährigen Übergangsphase in Kraft zu setzen, damit nicht zuletzt in Belegschaften und Gewerkschaften die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen in Ruhe geschaffen werden können.

#### *Hauptpunkte gewerkschaftlicher Kritik*

Die Haupteinwendungen gegen diese Vorschläge sind seit langem bekannt. Es handelt sich um *keine echte Parität*, weil der „leitende Angestellte“ gerade dadurch definiert ist, daß er *nicht* in die Solidarität der Arbeiter und Angestellten einbezogen ist. Von daher gesehen handelt es sich nur um eine Fortentwicklung der Ein-Drittel-Mehrheit nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Das *Verhältnis von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern* ist unausgewogen, die Gewerkschaften entsenden z. B. nur 2 von 6 bzw. 8 oder 3 von 10 Vertretern. Dabei wird der Sachverstand der „Außerbetrieblichen“ in den großen Unternehmen immer wichtiger, die Gewerkschaften werden zudem möglicherweise für Entscheidungen mit haftbar gemacht, die sie nur zum Teil beeinflussen können, und schließlich wird die mühsam errungene Solidarität der Arbeitnehmer in Frage gestellt, wenn die betrieblichen Aspekte so stark überwiegen. Die Beispiele manch anderer Länder sollten uns zumindest nachdenklich machen.

Der „*leitende Angestellte*“ der Koalitionseinigung ist aus gewerkschaftlicher Sicht der Zentralpunkt der Kritik. Es handelt sich dabei um den kleinen Kreis derjenigen, die unternehmerische Funktionen ausüben und als „*Faktor Disposition*“ bezeichnet werden. Diese Gruppe gehört aber nicht in den Aufsichtsrat, sie soll vielmehr nach gewerkschaftlicher Auffassung vom Aufsichtsrat mit kontrolliert werden. Dieser „*leitende Angestellte*“ wird in vielen Fällen von seinem Selbstverständnis her nicht zur Arbeitnehmerseite zu rechnen sein. Er ist nicht zu verwechseln mit jenen Angestellten in Leitungsfunktionen, die in vielen Unternehmen schon jetzt mit dem Vertrauen der Beschäftigten Mitbestimmungsaufgaben wahrnehmen.

Es zeichnet sich damit die Gefahr ab, daß nach der allmählichen Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten nun eine neue Aufsplitterung in die Arbeitnehmerschaft getragen wird, nämlich die zwischen Arbeitnehmern und einer neuen Schicht, den „*leitenden Angestellten*“.

Diese Mängel, die die nichtparitätische Vertretung und die Aufsplitterung der Arbeitnehmerschaft aufzeigen, werden durch das *Wahlverfahren* verstärkt. Danach wählen Arbeiter und Angestellte ihre Kandidaten in Gruppenwahl (wenn nicht beide Gruppen gemeinsame Wahl beschließen). Der „*leitende Angestellte*“ wird zwar von den Angestellten insgesamt gewählt, doch sind diese an die Vorschläge der Leitenden gebunden. Auch damit werden Spaltungstendenzen mehr begünstigt als beseitigt. Da bereits je ein Fünftel oder 100 Beschäftigte für die Arbeiter-/Angestelltengruppe vorschlagsberechtigt sind und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Vorschläge für die außerbetrieblichen Vertreter machen können, ist zudem mit einer Vielzahl von Kandidaten zu rechnen, wodurch weitere Spaltungs- und Konfliktelemente in die Arbeitnehmerschaft hineingetragen werden können bis hin zur Gefährdung des Gedankens der Einheitsgewerkschaft.

Ein „*Arbeitsdirektor*“ ist nach der neuen Koalitionseinigung vorgesehen, doch wird er von einem nicht-paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit überwiegend betrieblich orientierten Arbeitnehmervertretern vorgeschlagen, wobei im Streitfall die Stimme des der Anteilseignerseite zugehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden den Ausschlag gibt. Dies zeigt, daß man den so gewählten Arbeitsdirektor nicht ohne weiteres dem Arbeitsdirektor gleichsetzen kann, der nach den Vorschriften des Montanmitbestimmungsgesetzes gewählt wird.

#### *Parteipolitik und Gewerkschaftspolitik*

Die SPD hat deutlich gemacht, daß in der Koalition mit der FDP gegenwärtig und auf absehbare Zeit keine bessere Lösung möglich war. Sie hat einen Schritt in die Richtung der paritätischen Mitbestimmung dem „*Nichts*“ vorgezogen. Die Freien Demokraten haben mit dem Übergewicht der Anteilseigner und mit der Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft durch Gruppenrechte und mit der

Vertretung der „leitenden Angestellten“ ihre wesentlichen Ziele erreicht. Zugleich hat die Einigung über die Mitbestimmung die Handlungsfähigkeit der Koalition gezeigt: Dieser Entwurf ist gut für die Koalition.

Damit wird deutlich, nach welchen Gesichtspunkten die Mitbestimmung zustande gekommen ist. Das tatsächliche Ergebnis war in groben Zügen seit langem abzusehen, weil es sich im Rahmen der Möglichkeiten von FDP und SPD bewegt. Der Entwurf spiegelt die Lage der Koalition, nicht die Wünsche der Gewerkschaften wider. Und dies wäre nur zu ändern gewesen, wenn die Gewerkschaften bereits vor dem Beginn der ersten Koalitionsverhandlungen ihre Autonomie und die Mitglieder so eingesetzt hätten, daß zumindest deutlich geworden wäre, welche Lösungen sie nicht annehmen können. Denn wenn die Gewerkschaften gesellschaftliche Strukturänderungen vor allem über gesetzliche Regelungen durchsetzen wollen, dann ist eine solche Änderung stets an die jeweilige parteipolitische und parlamentarische Konstellation gebunden. Die gewerkschaftlichen Forderungen gehen dabei nur insoweit in die Vorlagen der Parteien ein, wie sie mit dieser Konstellation vereinbar sind, aber nicht weiter. Deshalb ist der Einschätzung des DGB nicht viel hinzuzufügen: „Die vorliegende Vereinbarung bringt zwar eine Erweiterung der Rechte und des Einflusses der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften, aber keine paritätische Mitbestimmung.. . Der DGB und seine Gewerkschaften werden nach Verabschiedung des Gesetzes alles daransetzen, dessen Möglichkeiten voll auszuschöpfen und sich weiterhin für die volle Erfüllung ihrer Forderungen einzusetzen<sup>1</sup>.“ Die Koalitionseinigung kann in diesem Sinne geradezu als ein Lehrstück über die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Parteien aufgefaßt werden und über die Möglichkeiten, gewerkschaftliche Ziele über Parteien bzw. durch Gesetze durchzusetzen — die These vom „Gewerkschaftsstaat“ wird hier eindeutig widerlegt.

#### *Einwände konservativer Verfassungsjuristen*

Die Mitbestimmung muß als politische Herausforderung gesehen werden, die auch einen politischen Einsatz verlangt. Das wird auch aus einer anderen Blickrichtung deutlich. Die Verfassungsjuristen haben zu einem großen Teil die Mitbestimmungsvorschläge in einer Weise diskutiert, die einerseits von Systemen ausgeht, in denen ein gleichberechtigter Arbeitnehmereinfluß von vornherein keinen Platz hat und die andererseits die Realitäten der bisherigen Mitbestimmung im Montanbereich weitgehend außer acht läßt.

So wird der „leitende Angestellte“ mit unternehmerischen Aufgaben von vielen Verfassungsjuristen ohne weiteres der Arbeitnehmerseite zugerechnet und auf dieser formal konstruierten Grundlage wird mit der Parität argumentiert. Eine solche paritätische Mitbestimmung sei sodann nur zu vertreten, wenn sie

---

<sup>1</sup> DGB-Nachrichtendienst ND Nr. 321/75 vom 11. Dezember 1975.

auch unter extremen Bedingungen keinen „Schaden“ anrichte. Als solche Eventualitäten werden die Übermacht der Gewerkschaften oder die Zerstörung der Unternehmen angeführt: als ob das Unternehmen, die Existenzgrundlage der Beschäftigten, von einigen Mitbestimmungsträgern als „Kinderdampfmaschine“ betrachtet werden könnte, das beliebig und willkürlich behandelt werden kann. Das Unterstellen solcher selbstzerstörerischer Politik wird jedoch nur auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften bezogen. Das ist so bar aller gesellschaftlichen und sozialen Zusammenhänge und Realitäten gedacht, daß man erschrecken muß. Von möglichem Machtmißbrauch bei Banken und großen Kapitaleignern ist übrigens kaum die Rede.

Daß die Arbeitnehmer im Betrieb primär die langfristige Sicherheit der Arbeitsplätze und der Einkommen sehen und daß sie aus diesen Gründen eine das Unternehmen langfristig sichernde Politik unterstützen, daß sie nicht eine mechanistische Gleichberechtigung anstreben, sondern die sozialen Konsequenzen der Unternehmenspolitik im Auge haben, all das vielfach festgestellt und seit der Nachkriegszeit in den Montanunternehmen praktiziert, wird ignoriert.

#### *Gewerkschaftspolitische Konsequenzen*

Die Gewerkschaften müssen die neue Situation bewältigen. Dabei ist die Schulung und Ausbildung neuer Mitbestimmungsträger nur ein Gesichtspunkt. Diese Probleme sind wichtig, halten sich aber in Grenzen, da die Aufsichtsräte bisher zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt waren. Langfristig viel entscheidender wird es sein, den politischen Gefahren entgegenzuwirken, die sich aus der möglichen Aufspaltung der Beschäftigten in verschiedene Gruppen ergeben, die sich vielleicht zusätzlich mit Kandidaten verschiedener politischer Richtungen bekämpfen. So werden schon jetzt Forderungen bestimmter Gruppen geäußert, den „leitenden Angestellten“ eine institutionalisierte Plattform im Betrieb zu verschaffen; Splittergruppen werden gegen die Einheitsgewerkschaft zu Felde ziehen.

Auf längere Sicht kommt es deshalb vor allem auf ein überzeugendes gewerkschaftliches Konzept für die Betriebs- und Unternehmensebene an, um die jeweiligen betrieblichen Aktivitäten in die Gesamtsolidarität der Gewerkschaftsorganisation einzubringen. Ohne daß die traditionelle Nähe von Gewerkschaften und Sozialdemokraten in Frage gestellt wird, muß doch der Tatsache Rechnung getragen werden, daß die Aufgabe der Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, und die Aufgabe der Parteien, politische Wahlen zu gewinnen, unterschiedlich sind. Dies mehr zu berücksichtigen, tut den Gemeinsamkeiten keinen Abbruch und nützt den einen wie den anderen.

Die Richtung gewerkschaftlicher Arbeit zeichnet sich ab. Die Mitbestimmung wird weniger auf formale Institutionen bezogen und mehr mit inhaltlichen gewerkschaftlichen Forderungen verbunden: Es kommt auf Sicherheit der Arbeit, Schaffung humaner Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung an, um einige zen-

trale Punkte zu nennen. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik ist dabei von entscheidender Bedeutung, um bestimmte Maßnahmen zu erkämpfen. In der betrieblichen Praxis durchgesetzt werden können sie allerdings nicht ohne die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene. Mitbestimmung und Tarifpolitik müssen ineinandergreifen und können durch gesetzliche Absicherung erprobter Maßnahmen oder die Förderung von Versuchen gesichert und ergänzt werden; Vertrauensleute, Betriebsräte, hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre in Mitbestimmungsfunktionen oder Tarifkommissionen müssen eng zusammenarbeiten. Erste Schritte werden bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen getan. Noch wenig geklärt ist die Frage, wie auch durch Einsatz gewerkschaftlicher Mittel, etwa der Arbeitszeitpolitik, ein Beitrag zur Sicherung der Vollbeschäftigung geleistet werden kann. Die Mitbestimmung wird nicht nur zu einer beliebigen Institution, sondern zu einem lebendigen und unverzichtbaren Bestandteil des Arbeitslebens werden, wenn sie konkrete und nachvollziehbare Fortschritte für alle Beschäftigten bringt.

Die einstimmige Annahme des Koalitionskompromisses durch den Bundestagsausschuß für Arbeit und damit auch durch die darin vertretenen Gewerkschafter ändert nichts an den vorstehenden Überlegungen. Auch gewerkschaftlich organisierte Mitglieder des Bundestages können sich nicht von den Zusammenhängen lösen, in denen ihre Partei steht.

Die Ablehnung des Vorschlags der Sozialausschüsse auf Einführung der Montanmitbestimmung ist bei dem Hintergrund der Parteistruktur ebenfalls nur konsequent, unbeschadet der Motive dieses Antrages hätte er weder in der CDU noch in der FDP eine Chance auf Durchsetzung gehabt, so daß damit in der gegenwärtigen Situation kein Fortschritt erzielt worden wäre.