

des Arbeitsgerichts vom 31. Oktober 1972, der gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder darauf orientiert, „einen Beitrag für das sachgerechte Zusammenwirken zwischen den Arbeitgebern und den Betriebsräten“ zu leisten und damit „dem Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes“ zu dienen./10/ Dies ist ganz offensichtlich die Richtung, welche auch künftig beibehalten werden soll.

Ausspielen von „Gruppeninteressen“ der Arbeiter und Angestellten

Mit der rechtlichen Isolierung von Betriebsrat und Gewerkschaften eng verknüpft ist ein weiteres konzeptionelles Anliegen des BetrVG. Dabei handelt es sich um die in vielen Regelungen erfolgende unterschiedliche — oft sogar gegensätzliche — Behandlung von Arbeitern und Angestellten (und darunter wiederum der sog. leitenden Angestellten). Die unter die Losung des „Schutzes von Minderheitsinteressen“ gestellte Gruppendifferenzierung hat die Aufgabe, ein einheitliches klassenmäßiges Handeln der Werkstätigen und ihrer betrieblichen Vertretungen zu erschweren. Besonders deutlich kommt dies in den Regelungen über die Wahlen zum Betriebsrat zum Ausdruck, für die eine Wahl von Vertretern der Gruppen und im Regelfall getrennte Wahlgänge für Arbeiter und Angestellte vorgesehen sind (§§ 10, 14). Von den kapitalistischen Unternehmensleitungen ist inzwischen vieles getan worden, die Gruppenproblematik weiter zuzuspitzen und Arbeiter und Angestellte gegeneinander auszuspielen./11/

Klassenkampf um reale Mitbestimmungsrechte

In den Jahren seit Inkrafttreten des BetrVG ist das Anliegen des hiermit präsentierten Modells betrieblicher Mitbestimmung auch innerhalb der Gewerkschaften wesentlich deutlicher erkannt worden. Auf einer Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder im Oktober 1973 wurde das BetrVG als „Ausdruck der politisch-sozialen Machtverhältnisse“ und des Kräfteverhältnisses der „permanent miteinander ringenden sozialen Klassen“ charakterisiert./12/ Daraus ergibt sich zwangsläufig, daß reale Verbesserungen der sozialen Position der Werkstätigen nicht als Geschenk der Regierung erwartet, sondern nur im täglichen und konsequenten Klassenkampf erreicht werden können.

Die DKP als marxistisch-leninistische Vorhut der Arbeiterklasse in der BRD hat den dabei zu verfolgenden Weg in ihren Dokumenten wissenschaftlich vorgezeichnet. Danach geht es darum, einerseits die durch das Gesetz gegebenen Möglichkeiten voll im Interesse der Arbeiter und Angestellten auszunutzen, zum anderen aber den Kampf um solche Einfluß- und Entscheidungsrechte zu führen, durch welche die Macht der Monopole eingeschränkt und schließlich beseitigt wird. Dazu gehören insbesondere die Mitentscheidung der Betriebsräte und Gewerkschaften in allen wesentlichen Fragen der Betriebs- und Unternehmensführung — die von den Arbeitsbedingungen bis zur Gewinnverteilung reichen muß — sowie die politische Betätigungsfreiheit der Werkstätigen im Betrieb.

HOI Vgl. BAG, Urteil vom 14. Februar 1967, in: Arbeitsrechtliche Praxis 1967, Heft 9/10, Bl. 452 (= Nr. 10 zu Art. 9 GG); BAG, Beschluß vom 31. Oktober 1972 in: Arbeitsrechtliche Praxis 1973, Heft 11/12, Bl. 545 (= Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972).

fill So wurde vor den im Frühjahr 1972 durchgeführten Betriebsratswahlen eine beträchtliche Anzahl von Arbeitern und Angestellten (Betriebshilfsarbeiter, Mediziner, Ingenieure) zu „Ehrenangestellten“ bzw. „leitenden Angestellten“ ernannt; vgl. F. Deppe, „Leitende Angestellte, Mitbestimmung und Gewerkschaften“, in: Marxistische Blätter (Frankfurt a. M.) 1973, Heft 2, S. 46 f.

712/ Bericht von Kittner, in: Recht der Arbeit 1974, Heft 1, S. 53.

Der Angriff der Monopole auf eine paritätische Mitbestimmung in Großunternehmen

Der Angriff der Monopole auf eine demokratische Mitbestimmung konzentriert sich gegenwärtig auf die so qualifizierte oder paritätische Mitbestimmung in Großunternehmen, worunter Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit und einer Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft fallen. Dafür sind zwei Gründe maßgebend: Erstens sind im betrieblichen Bereich die Belange der Unternehmer weitgehend durch das BetrVG berücksichtigt und rechtlich abgesichert worden; zweitens richten sich die Anstrengungen der Gewerkschaften seit Jahren auf den „mitbestimmungsleeren“ Raum in etwa 800 in Frage kommenden Großunternehmen.

Der Angriff der Monopolbourgeoisie entspricht der Dialektik der beiden Methoden imperialistischer Herrschaftsausübung:

Auf der einen Seite wird die qualifizierte Mitbestimmung strikt abgelehnt. Es wird behauptet, eine Gleichstellung von Kapital und Arbeit sei durch eine arbeitsrechtliche Schutzgesetzgebung, das BetrVG und die Existenz mächtiger Gewerkschaften bereits gesichert. Dabei wird vor allem das Argument in den Vordergrund gerückt, bei den Gewerkschaften bilde sich eine unkontrollierte Machtkonzentration heraus, die die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und damit die Demokratie bedrohe.

Andererseits bietet die Monopolbourgeoisie eigene „Mitbestimmungs“modelle an, die jeglichen Klassenkampf ausschließen und gleichzeitig der Arbeiterklasse eine echte Entscheidungsbefugnis in den Unternehmen verweigern sollen. Die Mandatsträger der Arbeiterklasse wie man juristisch an das „Wohl des Unternehmens“ binden und das Übergewicht in den Unternehmensorganen bei den Vertretern des Kapitals belassen.

Die systemtragenden Parteien in der BRD folgen im Grundsätzlichen dieser vorgegebenen Linie. Meinungsverschiedenheiten gibt es ausschließlich im Detail. So wird die mehr oder weniger von allen diesen Parteien vertretene Auffassung von einer Gleichgewichtigkeit der beiden Faktoren Arbeit und Kapital wie folgt interpretiert: „Gerade weil wir die Marktwirtschaft und die Entscheidungsfreiheit der einzelnen Unternehmen erhalten wollen, sind wir für die paritätische Mitbestimmung.“/13/

Die Mitbestimmung in der Montanindustrie als Modell der Mitbestimmungsforderungen des DGB

Für eine Mitbestimmung auf der Unternehmensebene gibt es gegenwärtig keine eigenständigen gesetzlichen Bestimmungen. Vielmehr gelten insoweit noch die durch das BetrVG vom 15. Januar 1972 nicht außer Kraft gesetzten §§ 76 bis 77 a, 81, 85 und 87 des BetrVG 1952, wonach in allen Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten besteht. Auf Grund ihrer ständigen Minorität sind diese völlig machtlos.

Eine Ausnahme bildet der Bereich der Montanindustrie, der einer eigenständigen Mitbestimmungsregelung unterliegt. Das unter dem Druck eines angedrohten Generalstreiks der Ruhrarbeiter zustande gekommene Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Indu-

/13/ Die Neue Gesellschaft (Bielefeld) 1972, Heft 11, S. 813.