

Gruppenaspekte aufgespalten, sondern, da vom Verfahren her die Arbeitnehmervertreter auf Verhandlungen beschränkt sind, auch der Ausgangspunkt für einen raffinierten Mechanismus gesetzt, der bei der Abstimmung im Aufsichtsrat die formelle Parität zwischen Kapital- und Arbeiterseite aufhebt.

Das geschieht zum einen dadurch, daß mindestens ein leitender Angestellter der „Arbeitnehmer-Bank“ zugeordnet ist, obwohl dieser im allgemeinen wegen seiner Funktion und seiner Interessenlage der Kapitaleseite verpflichtet ist und in der Regel mit ihr stimmt. Zum anderen bestimmen die Vertreter der Kapitaleigner den Aufsichtsratsvorsitzenden allein, wenn eine Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrates bei seiner Wahl nicht zustandegekommen ist. Das ist deshalb so bedeutungsvoll, weil der Vorsitzende mit besonderen Vollmachten ausgestattet ist: er hat im Falle der Stimmengleichheit im Aufsichtsrat bei einer erneuten Abstimmung über den gleichen Gegenstand zwei Stimmen, so daß seine zweite Stimme den Ausschlag gibt.

Damit ist ein Übergewicht der Kapitaleseite bei allen Entscheidungen des Aufsichtsrats in wirtschaftlichen, sozialpolitischen und Personalangelegenheiten garantiert, eingeschlossen seine sehr wichtige Befugnis, den Vorstand des Unternehmens zu bestellen. Das als „paritätische Mitbestimmung“ propagierte Gesetz beschränkt sich demnach in Wirklichkeit auf eine zahlenmäßige Ausweitung der Sitze für die Vertreter der Werkstätigen im Aufsichtsrat, die de facto aber stets unterhalb der Parität liegt. Infolgedessen bleibt die Alleinbestimmung der Kapitaleseite weiter gesichert. Hinzu kommt, daß alle Mitglieder des Aufsichtsrates die gleichen Pflichten haben. Das bedeutet: Die Vertreter der Werkstätigen aus dem Unternehmen sind ebenso wie die gewerkschaftlichen Interessenvertreter an das „Wohl des Unternehmens“ und insofern an vorgegebene Ziele gebunden, als sie „Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht in Gefahr“ bringen dürfen.

Wenn 9 Unternehmen und 26 Unternehmerverbände der BRD stellvertretend für das Monopolkapital Verfassungsbeschwerden gegen das Mitbestimmungsgesetz erhoben haben⁵, so ist das nicht etwa ein Indiz für die Progressivität dieses Gesetzes. Ebenso wenig ist es Ausdruck fortschrittlicher Rechtsprechung, daß das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde mit Urteil vom 1. März 1979 zurückgewiesen hat.⁶ Zwar stellte das Gericht zu Recht fest, daß mit dem Gesetz weder eine paritätische Mitbestimmung eingeführt noch die Eigentumsgarantie verletzt, die Willensbildung in den Unternehmen behindert oder die Koalitionsfreiheit in Frage gestellt ist. Zugleich hat das Gericht aber den Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet, wenn die Garantie des Eigentums verletzt würde — ein Umstand; der bereits bei einer tatsächlichen Parität als gegeben angenommen wird. Damit ist das Bundesverfassungsgericht dem eigentlichen Anliegen der Unternehmerverbände, einen möglichen Ausbau von Mitbestimmungspositionen in die Grauzone der Verfassungswidrigkeit zu rücken, nachgekommen.⁷

Angriff der Unternehmer auf die Montan-Mitbestimmung

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsgesetz) vom 21. Mai 1951 (BGBl. I S. 347) i. d. F. des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vom 7. August 1956 (BGBl. I S. 707) und des Gesetzes vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185) ist das Ergebnis harten Klassenkampfes der Arbeiterklasse gegen die Unternehmer in diesem Wirtschaftsbereich. Es gilt in Unternehmen mit über 1 000 Beschäftigten, in denen die Förderung oder Aufbereitung von Kohle oder Eisenerz oder die Erzeugung von Eisen oder Stahl mindestens 50 Prozent des Umsatzes ausmachen (sog. Montan-Umsatz).

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz sieht eine paritätische Besetzung des aus 11 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrates vor. Von den fünf den Werkstätigen zustehenden Sitzen benennen der Betriebsrat zwei und die Spitzenorganisation der Gewerkschaften drei Mitglieder, die von den Beschäftigten gewählt werden. Die Aufsichtsratsmitglieder schlagen den sog. 11. Mann vor, der bei Abstimmungen im Falle der Stimmengleichheit die entscheidende Stimme hat. Kommt es zu keiner Einigung über den 11. Mann, setzt ein kompliziertes

Wahlverfahren ein, an dessen Ende die Entscheidung durch die Hauptversammlung der Aktionäre steht.

Dem Vorstand des Unternehmens gehört ferner ein vom Aufsichtsrat bestellter Arbeitsdirektor an. Dessen Bestellung (und ebenso Abberufung) ist nicht gegen den Willen der Mehrheit der Vertreter der Werkstätigen im Aufsichtsrat möglich.

Diese für die Arbeiterklasse günstige Regelung wird jedoch teilweise durch andere Vorschriften wieder aufgehoben. So hat das Gesetz die Arbeitnehmervertreter an das „Wohl des Unternehmens“ gebunden und sie zur „Einhaltung des sozialen Friedens“ sowie zur „Förderung der Leistungsbereitschaft“ verpflichtet; eine Verletzung dieser Pflichten kann zur Entlassung führen. Gleichzeitig hat das Gesetz eine Verantwortlichkeit der Arbeitnehmervertreter gegenüber der Belegschaft und den Gewerkschaften ausgeschlossen; eine Verletzung von Belegschaftsinteressen zieht keine Sanktion nach sich. Besonders letzteres ist von erheblichem Gewicht.

Außerdem wurde der Geltungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes systematisch mit Hilfe manipulierter gesellschaftsrechtlicher Strukturen eingeengt, z. B. durch Ausgliederung von Betriebsteilen und Weiterführung als juristisch selbständiges Unternehmen, durch Unternehmenszusammenschlüsse sowie durch Stilllegung von Betrieben und Zechen. Gab es 1951 noch 100 Unternehmen, die der Montan-Mitbestimmung unterlagen, so sind es gegenwärtig lediglich 34. Als 1980 der Mannesmann-Konzern aus der Montan-Mitbestimmung auszuschneiden gedachte, indem er die Hüttenwerke aus dem Konzern in die juristisch selbständigen Röhrenwerke überführen wollte, so daß dann in der Dachgesellschaft das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 zur Anwendung gekommen wäre, charakterisierten der DGB, die IG-Metall und vor allem die betroffenen Werkstätigen dies zu Recht als Auftakt eines von langer Hand vorbereiteten Generalangriffs auf die Montan-Mitbestimmung.

Unter dem Druck der Gewerkschaften sahen sich die herrschenden Kräfte der BRD genötigt, Kompromißbereitschaft zu signalisieren und in Gestalt des Gesetzes zur Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441) eine Übergangsregelung zu treffen. Danach gilt die Montan-Mitbestimmung für sechs Jahre auch dann weiter, wenn in einem bisher der Montan-Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen die Voraussetzungen für die Mitbestimmung entfallen. Nach dieser Übergangsfrist gilt dann das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976. Gleichzeitig wird der Einfluß der Gewerkschaften weiter eingeschränkt.

Da jetzt allen bisher noch der Montan-Mitbestimmung unterliegenden Großunternehmen freigestellt ist, sich ihr unter Beachtung der Auslauffrist von sechs Jahren zu entziehen, ist das Gesetz vom 21. Mai 1981 entgegen der Behauptung der Bundesregierung kein Sicherstellungsgesetz.⁸ Es stellt vielmehr die Existenz der Montan-Mitbestimmung generell in Frage und billigt damit — wenn auch zeitverzögernd — den konzentrierten Angriff des Kapitals auf die bisher fortschrittlichste Variante im Rahmen einjr allgemein kapitalfreundlichen Institutionalisierung der Mitbestimmung.

Kampf der Arbeiterklasse und der Gewerkschaften um demokratische Mitbestimmung

Die vorstehende kritische Bewertung der Mitbestimmungsregelungen der BRD übersieht nicht die Möglichkeit, daß mit ihrer Hilfe in bestimmtem Umfange die Belange der Arbeiter und Angestellten gegen den Widerstand der Unternehmer vertreten werden können. Die Mitbestimmungsgesetze sind das Ergebnis eines sowohl von den Interessen der Unternehmer als auch von denen der Arbeiter und Angestellten geprägten Kompromisses, der letztlich das gesellschaftliche Kräfteverhältnis widerspiegelt. „Insofern ist jedes der Arbeitnehmervertretung zugestandene Recht — sei es auf der Ebene der Information oder gar der Mitbestimmung — ein Abstrich am prinzipiellen Kapitalinteresse der Alleinherrschaft.“⁹

Der Kampf der Arbeiterklasse und der Gewerkschaften verläuft deshalb notwendigerweise in drei Richtungen:

Erstens sind die geltenden Mitbestimmungsregelungen als