Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 43 (1951)

Heft: 5

Artikel: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland

Autor: Thürig, Werner

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353492

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 07.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSARBEIT" UND „GESETZ UND RECHT"

HEFT 5 - MAI 1951 - 43. JAHRGANG

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland

Einleitung

«Auf eine Demokratisierung der Wirtschaft ist deshalb unsere Absicht gerichtet und auf Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft in allem wirtschaftlichen Geschehen...

Bei ihrem Verlangen nach einem unbedingten Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der Wirtschaft sind sich die Gewerkschaften völlig darüber im klaren, dass allen beanspruchten Rechten natürlich auch Pflichten gegenüberstehen, die zusammen mit den Rechten eine unlösbare Einheit darstellen. Und sie geben sich auch keiner Täuschung darüber hin, daß wie die Unternehmer, so auch die Arbeitnehmer noch viel hinzuzulernen haben, um in einer tatsächlichen und engsten Verbundenheit miteinander bestehen zu können. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer soll aber nicht nur in den Betrieben und dort nicht nur in bezug auf personelle und soziale Angelegenheiten, sondern auch in wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen gegeben sein... Die Gewerkschaften müssen daher gesetzliche Regelungen verlangen, welche die soziale, personelle und wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebe sicherstellen.»

Mit der Zitierung dieser Sätze aus der Rede Hans Böcklers, des zu Beginn des Jahres verstorbenen Vorsitzenden des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), über «Die Aufgaben der deutschen Gewerkschaften in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft», die er auf dem Gründungskongress am 14. Oktober 1949 in München hielt, ist bereits dargelegt, welche Bedeutung die deutschen Gewerkschaften der Frage der Mitbestimmung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene geben. Und diese ihre Forderung haben sie gerade in den vergangenen Wochen und Monaten stark in den Vordergrund gerückt. Mit der Verabschiedung des «Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie» durch den

Bundestag am 10. April 1951 haben die deutschen Gewerkschaften, insbesondere die Bergleute und Metallarbeiter an der Ruhr, einen grossen Etappensieg errungen, der ihnen keinesfalls leicht in den Schoss gefallen ist. Unzählige Verhandlungen am Grünen Tisch, manch demonstrativer Vorstoss, ja selbst die Drohung mit dem Generalstreik in der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie waren notwendig, bis Ende Januar die Bundesregierung endlich einlenkte, eine Gesetzesvorlage ausarbeitete und damit vor den Bundestag trat, der nach weiteren zweimonatigen Beratungen in verschiedenen Ausschüssen und Arbeitskreisen in dritter Lesung dem Gesetz seine Zustimmung gab.

Doch dieses Gesetz regelt nur ein Teilproblem, nur, wie aus dem Titel ersichtlich, die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen der Montanindustrie. Die Beratung des allgemeinen Mitbestimmungsgesetzes (Betriebsrätegesetz) wird dieser Tage in dem von den zuständigen Bundestagsausschüssen gebildeten Arbeitskreis wieder aufgenommen. Anderseits sind in den Gewerkschaften der Eisenbahner und der chemischen Industrie bereits die Forderungen nach einer Mitbestimmung in der Verwaltung in ähnlicher Weise wie bei Kohle und Eisen erhoben worden. Die Kämpfe um die Verwirklichung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes sind daher keineswegs zum Abschluss gelangt, sondern werden ungebrochen weitergeführt.

Geschichtliches zur Mitbestimmung

Die Weimarer Verfassung von 1919 legte im Artikel 165 den Grundsatz nieder, Arbeiter und Angestellte seien dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Im gleichen Artikel erfolgte auch die verfassungsmässige Anerkennung der Gewerkschaften, das heisst der beiderseitigen Organisationen und ihrer Vereinbarungen. Doch im Betriebsrätegesetz von 1920 war die in der Verfassung festgelegte Gleichberechtigung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht hergestellt, die Betriebsräte hatten nicht die Möglichkeit, bei den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Betriebsführung mitzubestimmen.

Die besondern Verhältnisse in der ersten Nachkriegszeit erlaubten die Durchsetzung der Mitbestimmungsforderungen nur in Form rein betrieblicher Abmachungen, durch sogenannte «Betriebsvereinbarungen», die den Betriebsräten in einzelnen Unternehmungen das Mitbestimmungsrecht in allen Fragen sicherten. Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 20. April 1946, das noch heute für all diejenigen Länder gilt, die noch kein eigenes Gesetz geschaffen haben, und in Kraft bleibt, bis es durch die souveräne deutsche Gesetzgebung ersetzt ist (Bundesgesetz), sieht die Möglichkeit der Mitbestimmung der Ar-

beitnehmer im Betrieb vor. Doch der Umfang und die Art des Einflusses der Betriebsräte ist nach diesem Gesetz in Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber festzulegen. Damit ist der Schwerpunkt in der Ausführung des Gesetzes in die Betriebe verlagert, es soll dadurch eine Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse erreicht und die Selbstverantwortung gestärkt werden. Festgelegt ist in diesem alliierten Gesetz unter anderem, dass die Betriebsräte auf ein Jahr gewählt werden (Wiederwahl möglich), neben ihren regelmässigen Zusammenkünften mindestens einmal im Vierteljahr in einer Generalversammlung der Arbeiter und Angestellten ihres Betriebes einen vollen Tätigkeitsbericht abzulegen haben und ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den anerkannten Gewerkschaften ausüben.

Wesentlich weiter als dieses Kontrollratsgesetz gehen die 1948 in Hessen und Württemberg-Baden und 1949 in Bremen beschlossenen Betriebsrätegesetze. Diese sehen neben sozialen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch ein gewisses wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht vor. Doch wurden diejenigen Paragraphen, die das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht betreffen, von der amerikanischen Militärregierung erst am 1. April 1950 in Kraft gesetzt.

Im hessischen Betriebsrätegesetz erstreckt sich die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen auf folgende Aufgaben:

a) Aenderungen des Betriebszweckes und Veränderungen in den Betriebsanlagen, die geeignet sind, die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebes wesentlich umzustellen;

b) Entscheidungen, die geeignet sind, durch Umstellung in dem Einkauf der Erzeugung oder dem Absatz die Grundlagen des Betriebes wesentlich zu verändern;

c) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;

d) wesentliche Aenderungen des Betriebsumfanges bei Betriebseinschränkungen, Verschmelzungen und Betriebsstillegungen.

Im weiteren wird dem Betriebsrat das Recht eingeräumt, sich die Handels- und Steuerbilanzen vorlegen zu lassen, Einsicht zu nehmen in alle Geschäftsunterlagen des Betriebes, auf die sich sein Mitbestimmungsrecht erstreckt, beeidigte Sachverständige zuzuziehen zur Prüfung der Geschäftsvorgänge und dort, wo Ausichtsräte bestehen, Vertreter mit beratender Stimme abzuordnen.

Meist programmatisch ist das Mitbestimmungsrecht in den Länderverfassungen, die nach 1945 entstanden sind, festgelegt. Mit dem Inkrafttreten seines Betriebsrätegesetzes ist Bayern das achte Land der Bundesrepublik, das die wirtschaftliche und soziale Mitwirkung und Mitbestimmung durch Gesetz geregelt hat. Allerdings differieren die Gesetze in bezug auf ihren Inhalt, und das hessische Betriebsrätegesetz ist das zweifellos bis dahin am weitestgehende.

Ohne Wirtschaftsdemokratie keine stabile politische Demokratie

In den von den massgebenden Vertrauensleuten der deutschen Gewerkschaften gehaltenen Referaten und in den vom DGB herausgegebenen Schriften zur Frage des Mitbestimmungsrechtes wird stets mit Nachdruck betont, die neue Gewerkschaftsbewegung habe aus der Entwicklung der Weimarer Zeit die geschichtliche Lehre gezogen, dass politische Demokratie ohne wirtschaftliche Demokratie unmöglich sei. Der entscheidende Faktor für das Zurückschlagen der Gewerkschaften und die Unterminierung der Weimarer Republik sei darin zu sehen, dass es nicht gelang, das wirtschaftliche Leben entscheidend mitzugestalten. Für die Verwirklichung einer echten demokratischen Gesellschaftsordnung reiche die formale politische Demokratie nicht aus. Daher müsse die Demokratisierung des politischen Lebens durch die Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt werden. Der Feind der Demokratie stand und stehe in der Wirtschaft, darum gelte es, die junge politische Demokratie durch eine starke wirtschaftliche Untermauerung zu stützen. Und die Demokratisierung der Wirtschaft erblicken die deutschen Gewerkschaften in erster Linie in der Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes, in der Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital.

Diese Aussagen der Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften haben zweifelsohne ihre Berechtigung. Die wirtschaftliche und politische Machtzusammenballung an der Ruhr hat in der Tat nicht wenig zum Zusammenbruch der Weimarer Republik beigetragen. Die privatkapitalistische Konzentration der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie bildete für die junge deutsche Demokratie, die noch völlig ungefestigt war, eine grosse Gefahr. Durch die moralische und vor allem finanzielle Unterstützung, die Hitler in diesen Kreisen genoss, war es ihm erst möglich, den ganzen Apparat aufzuziehen, 1933 die grosse Propaganda zu entfalten und dadurch seinen Machtantritt vorzubereiten. Es ist daher keineswegs verwunderlich, wenn die wiedererstandene deutsche Gewerkschaftsbewegung ihr Schwergewicht darauf verlegt, die Macht der Schwerindustriellen in keiner Weise mehr aufkommen zu lassen und durch eine paritätische Mitbestimmung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene die Vorherrschaft des Kapitals zu brechen.

Noch weit verständlicher erscheint dieses Verlangen, wenn man sich vergegenwärtigt, dass neonazistische Elemente sich bereits wieder in der Industrie eingenistet haben, vor allem aber, dass rückständige Unternehmerkreise insgeheim die lauten Schreier rechtsextremistischer Organisationen unterstützen. Eine aufmerksame Beobachtung der politischen Entwicklung lässt auch erkennen, wie wenig man die gefährlichen Strömungen neonazistischer Kreise im Unternehmertum bekämpft und die heftigsten Widersacher der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen, wie zum Beispiel der der FDP (der

politischen Interessenvertretung der Industrie) zugehörende Justizminister Dehler, versuchen, reaktionären und rechtsradikalen Elementen Schützenhilfe zu leisten. Anderseits hat der Deutsche Gewerkschaftsbund den Links- wie Rechtsextremisten energisch seinen Kampf angesagt.

Die Demokratisierung der Wirtschaft und damit die Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer stellt sich aus politischen und wirtschaftlich technischen Gründen in Deutschland viel zwingender und dringlicher als in der Schweiz. Aus politischen Gründen infolge Fehlens demokratischer Traditionen; es mangelt vor allem eine Verwurzelung in starken autonomen Gemeinden. Die wirtschaftlich-technischen Gründe liegen in der schwerindustriellen Konzentration in Riesenbetrieben an der Ruhr und in verschiedenen Großstädten, wie wir es in der Schweiz in keiner Weise kennen; besitzen wir als rohstoffarmes Land doch keine Grundstoffindustrien, und unsere verarbeitenden Industrien sind weitgehend dezentralisiert auf das ganze Land verteilt.

Einen weiteren Gesichtspunkt gilt es zur Beurteilung der gewerkschaftlichen Forderungen noch zu berücksichtigen. In Deutschland wird gesetzlichen Regelungen ein weit grösseres Gewicht beigemessen als etwa in den angelsächsischen Ländern. In England und Amerika, aber auch in einem weiten Masse in der Schweiz, wird den vertraglichen Abmachungen zwischen den Sozialpartnern mehr Gewicht gegeben als in Deutschland; man zieht bei uns, gerade in den Bestimmungen über die Arbeiterkommissionen, die Regelung in den Gesamtarbeitsverträgen dem Gesetz vor. Die deutschen Gewerkschaften dagegen verlangen nachdrücklich die gesetzliche Regelung und Vereinheitlichung.

Was die Gewerkschaften fordern

Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer wünschen die Gewerkschaften sowohl auf betrieblicher wie auf überbetrieblicher Ebene. In den Unternehmungen wird die Mitbestimmung einmal angestrebt durch die soziale, personelle und wirtschaftliche Einflussnahme der Betriebsräte. Der Betriebsrat soll also nicht allein in sozialen und personellen Fragen mitsprechen, sondern auch — und das ist ein heissumstrittener Punkt — in grundsätzlichen wirtschaftlichen Fragen. Solche Fragen können beispielsweise sein: Aufstellung von Produktionsplänen, Betriebserweiterungen und -einschränkungen, Verschmelzung oder Stillegung des Unternehmens, einschneidende Neuordnung der Produktionsanlagen oder der Produktionsmethoden, Investierungen oder Verringerung der Betriebsmittel, Verfügungen, die die Rentabilität nachhaltig beeinflussen können. In keiner Weise wird der Anspruch erhoben, der Betriebsrat hätte auch über die laufende Geschäftsführung mitzubestimmen. Vielmehr wird

von den massgebenden Leuten erklärt, die Führung der laufenden Geschäfte sei allein Aufgabe der Unternehmungsleitung.

Ueber die Mitbestimmung des Betriebsrates hinaus wird in den Grossunternehmungen, wo Besitz und Leitung zumeist eine getrennte Angelegenheit sind, die Kapitalbesitzer die Führung des Unternehmens immer mehr einem angestellten Direktor übertragen, von den Gewerkschaften eine paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichts- und Verwaltungsorganen verlangt. Ein heissumstrittener, von der politischen Rechten besonders bekämpfter Antrag ist der auf gewerkschaftliche Delegation. Neben betriebsangehörigen Vertretern der Belegschaft (vorwiegend Betriebsräte) fordern die Gewerkschaften, nicht im Unternehmen arbeitende Vertrauensleute in die Aufsichtsräte entsenden zu dürfen. Es handelt sich dabei keineswegs nur um hauptamtliche Funktionäre. Das Entscheidende liegt, wie Werner Hansen, der Landesbezirksvorsitzende von Nordrhein-Westfalen in einer letztes Jahr gehaltenen Rede ausführte, darin, dass nicht aus dem Betrieb kommende gewerkschaftliche Vertrauensleute in die Diskussion des Aufsichtsrates ausserbetriebliche Gesichtspunkte bringen. «Diese gegenseitige Ergänzung wirkt befruchtend auf die Diskussion und gibt der Entscheidung erst sachlichen Wert». Wichtig ist bei dieser gewerkschaftlichen Delegation, wie Hansen betont, dass sie in den Diskussionen und Entscheidungen den reinen Betriebsegoismus verhindert und der einzelne Betrieb als Zelle in der Gesamtwirtschaft angesehen wird. «Dieses richtet sich natürlich gegen das blosse Profitinteresse, und es ist daher verständlich, wenn die Unternehmer fürchten, dass durch die gewerkschaftliche Delegation Menschen auf den Betrieb Einfluss nehmen, die sich dem gewerkschaftlichen Gedankengut verpflichtet fühlen, die aus sozialer Verpflichtung handeln und ihre Entscheidungen treffen. Aber diese Sicht, die versucht, eine Synthese zwischen Einzelbetrieb und Volkswirtschaft herzustellen, ist gerade das, was wir erreichen möchten. Wir können es nur erreichen, wenn wir in die rein betriebliche Atmosphäre als eine Art geistige Bluttransfusion ein betrieblich unvoreingenommenes Element von aussen hineinbringen.»

Wir erachten die Kombination von Betriebsangehörigen und ausserbetrieblichen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten als recht glücklich, und in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, wo diese Zusammensetzung bereits seit vier Jahren besteht, hat sie ihre Bewährungsprobe gut bestanden und sich als sehr fruchtbar erwiesen. In der Schweiz kennen wir diese gewerkschaftliche Vertretung, allerdings auf anderer Grundlage, in einzelnen Unternehmungen auch. So zum Beispiel im Verwaltungsrat der SBB mit dem Kollegen Robert Bratschi.

In bezug auf das überbetriebliche Mitbestimmungsrecht streben die Gewerkschaften die paritätische Besetzung der bezirklichen

Wirtschaftseinrichtungen an, insbesondere der Industrie- und Handelskammern bzw. Wirtschaftskammern. Sie fordern aber ebenso gleichberechtigte Berücksichtigung in allen in Bildung begriffenen wirtschaftlichen Gremien. An der am 9. April 1951 stattgefundenen Besprechung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenorganisationen von Industrie, Handel, Handwerk und Gewerkschaften wurde diese überbetriebliche Mitbestimmungsforderung Wirklichkeit. Es wurden paritätisch besetzte Ausschüsse gebildet zur Beratung in aktuellen wirtschaftspolitischen Problemen.

Das Für und Wider in den öffentlichen Diskussionen

In den verschiedensten Organisationen und an mannigfachen Tagungen wurde bereits über die Mitbestimmung diskutiert. Und selbst in Kreisen, wo man sich schon seit langem wieder als getreue Hüter der heutigen Gesellschaftsordnung aufspielt, sprach man in den ersten Nachkriegsjahren vehement von einer wirtschaftlichen Neuordnung und fällte das Verdikt über den Kapitalismus. Einer besonders scharfen Kritik wurde das kapitalistische Wirtschaftssystem in der Ahlener programmatischen Erklärung des Zonenausschusses der CDU für die britische Zone im Februar 1947 unterzogen. «Nach dem furchtbaren politischen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenbruch als Folge einer verbrecherischen Machtpolitik kann nur eine *Neuordnung von Grund aus* erfolgen», heisst es im Ahlener Programm. Nicht mehr das kapitalistische Gewinn- und Machtstreben dürfe Inhalt und Ziel der Wirtschaftsordnung sein, sondern nur allein das Wohlergehen des Volkes. «Durch eine gemeinwirtschaftliche Ordnung soll das deutsche Volk eine Wirtschafts- und Sozialverfassung erhalten, die dem Recht und der Würde des Menschen entspricht, dem geistigen und materiellen Aufbau unseres Volkes dient und den innern und äussern Frieden sichert.» Ziel aller Wirtschaft sei die Bedarfsdeckung des Volkes, weshalb in Ahlen auch aus dieser Erkenntnis heraus und um eine Zusammenballung wirtschaftlicher Macht in den Händen von Einzelpersonen zu verhindern, die Vergesellschaftung der monopolartigen Charakter tragenden Grundstoffindustrien, vorab des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, gefordert wurde. Vor allem aber verlangt wurde in dieser programmatischen Erklärung der CDU die Neugestaltung des Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betriebe. Wörtlich lautete die Forderung:

> «In den Betrieben, in denen wegen ihrer Grösse das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen.»

Aehnlich wie die CDU der britischen Zone nahmen auch die katholische und evangelische Kirche zum Mitbestimmungsrecht in befürwortendem Sinne Stellung. Der Deutsche Katholikentag, der vom 1. bis 4. September 1949 in Bochum stattfand, erklärte in seiner Schlussresolution:

> «Die katholischen Arbeiter und Unternehmer stimmen darin überein, dass das Mitbestimmungsrecht aller Mitarbeitenden bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen ein natürliches Recht in gottgewollter Ordnung ist, dem die Mitverantwortung aller entspricht. Wir fordern eine gesetzliche Festlegung. Nach dem Vorbild fortschrittlicher Betriebe muss schon jetzt mit seiner Verwirklichung begonnen werden.»

Während weitere katholische Tagungen die Bochumer Beschlüsse begrüssten und unterstrichen, meldeten sich aus dem Lager der katholischen Unternehmer bereits Stimmen, die die gefassten gemeinsamen Beschlüsse von Arbeitern und Unternehmern vom September 1949 als nicht durchwegs glücklich bezeichneten. Auch Kardinal Frings, der im Rheinland in der Kirche den massgebenden Einfluss ausübt, goss mit seinem Kommentar beträchtlich Wasser in den Wein. Immerhin setzten sich massgebende katholische Sozialethiker, wie die Professoren Hirschmann und v. Nell-Breuning, für das Mitbestimmungsrecht ein. Da der Essener Evangelische Kirchentag am 28. August 1950 einmütig seinen Willen bekundete für die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes als «Beitrag für die Gesundung unserer sozialen Verhältnisse» einzutreten, bekannte sich die stark konfessionelle Regierungspartei, die Christlich-demokratische Union Adenauers, in ihrer Mehrheit für das Mitbestimmungsrecht, obgleich durch die Aera der Erhardschen Wirtschaftspolitik gerade im vergangenen Sommer die programmatischen Erklärungen von Ahlen immer mehr in den Hintergrund gerieten und in ihr Gegenteil verkehrt wurden.

Eine Gegnerschaft gegen die Mitbestimmung kam begreiflicherweise aus den Unternehmerkreisen; sie griff immer mehr um sich und fand im November 1950 ihren Höhepunkt. Der reaktionäre Flügel in den Unternehmerverbänden gewann zusehends an Einfluss und ritt heftige Attacken gegen die Gewerkschaften ganz allgemein, nicht nur gegen ihre Forderungen. In der Freien Demokratischen Partei, der politischen Interessenvertretung der Unternehmer, und in der Deutschen Partei, den beiden Koalitionsparteien der CDU in der Regierung, fanden sie willkommenen Sukkurs. Aber auch der rechte Flügel der CDU und nicht zuletzt Bundeswirtschaftsminister Erhard leisteten ihnen willkommene Schützenhilfe. Erhard, der sich von seiner Röpke-Einstellung nicht lösen kann, erklärte, die Mitbestimmung gehöre in den Bereich der Planwirtschaft, und durch

einige verschwommene und für die Gewerkschaften negativ lautende Aeusserungen hat er nicht wenig dazu beigetragen, dass es zu Beginn dieses Jahres zu den massiven Streikdrohungen kam.

Die Neuordnung in den Grundstoffindustrien nach Besatzungsrecht

Eine Sozialisierung der Schlüsselindustrien, wie sie nicht nur die SPD und die Gewerkschaften forderten, sondern ebenfalls die CDU und die Landesregierung und der Landtag von Nordrhein-Westfalen, scheiterte am Widerstand der britischen Besetzungsmacht. Dagegen gelang es mit Hilfe der englischen Militärregierung den Gewerkschaften doch, ein Experiment der Demokratisierung in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie durchzuführen. Durch das alliierte Gesetz Nr. 75 vom 10. November 1948 wurde eindeutig die Liquidation der Konzerne, die sogenannte Konzernentflechtung, angeordnet. In den Jahren 1947 und 1948 wurden 24 Werke der eisen- und stahlerzeugenden Industrie aus den alten Konzernen herausgelöst und als selbständige Aktiengesellschaften neu gegründet. Doch diese neuen Gesellschaften erwarben nicht das Eigentum, sondern nur das Nutzungsrecht an den Unternehmungen. Das Eigentum der Konzerne beschlagnahmten nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches die Alliierten. Das beschlagnahmte Eigentum wurde in die Obhut der Treuhandverwaltung und später Stahltreuhändervereinigung, in der auch Gewerkschafter mitmachen, gelegt. Die Stahltreuhänder wurden die Aktionäre der 24 neuen Gesellschaften und damit verantwortlich für die Bestellung der Aufsichtsräte. Ein Erfolg für die Gewerkschaften war in erster Linie die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte und die Ernennung eines Arbeitsdirektors. Unter den von den Arbeitnehmern zu ernennenden Mitgliedern befinden sich zwei Vertreter des Betriebsrates, ein Vertreter der zuständigen Industriegewerkschaft (IG Metall) und ein Vertreter des DGB im Aufsichtsrat.

Weniger erfolgreich als in der eisen- und stahlschaffenden Industrie waren die Gewerkschaften im Kohlenbergbau. Wohl gelang es ihnen, eine Vertretung in der DKBL (Deutsche Kohlenbergbauleitung) und in den die Neuordnung vorbereitenden Ausschüssen durchzusetzen. Doch sind sie nicht so vertreten wie in der Eisen- und Stahlindustrie, vor allem gelang es ihnen auf der untern Ebene, in den Unternehmen, nicht, die paritätische Mitbestimmung zu erreichen, ebensowenig die Ernennung eines Arbeitsdirektors.

Der Arbeitsdirektor

In der eisen- und stahlschaffenden Industrie fand durch das vorerwähnte alliierte Gesetz eine gewerkschaftliche Forderung Gutheissung, die einen Einbruch in die Unternehmungsleitung zur Folge hat. Es ist dies die Ernennung eines Arbeitsdirektors als gleichbe-

rechtigtes Mitglied des Vorstandes. Dieser Vorstand setzt sich in den entflochtenen Werken aus drei Mitgliedern zusammen, einem technischen Direktor, einem kaufmännischen Direktor und dem Arbeitsdirektor. Als kollektive Leitung ist der Vorstand für die gesamte Unternehmung verantwortlich. Die Mitglieder treffen ihre Entscheidungen in grundsätzlichen Fragen gemeinsam, doch aus Zweckmässigkeitserwägungen ist eine Ressortteilung erfolgt. Das bedeutet, dass das einzelne Vorstandsmitglied auf seinem Gebiet eine besondere Verantwortung trägt, aber wegen der grundsätzlichen kollektiven Verantwortung nicht auf sein Fachgebiet beschränkt bleibt. Das gilt sowohl für den Arbeitsdirektor wie für die beiden übrigen Mitglieder. Die besondere Aufgabe des Arbeitsdirektors besteht darin, sich für die Menschenwürde aller im Betriebe beschäftigten Personen einzusetzen und im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse am Betrieb zu wecken und zu fördern. Zu seiner Aufgabe gehört vor allem auch, ein gutes Verhältnis zwischen der Unternehmungsleitung und der Belegschaft herzustellen. Das erfordert im besondern ein gutes Einvernehmen mit dem Betriebsrat und mit den Gewerkschaften. Dem Arbeitsdirektor ist die Führung des Personalwesens anvertraut, doch soll sich seine Tätigkeit nicht auf die mehr verwaltungsmässige Arbeit beschränken, sondern das Schwergewicht auf der Personalpolitik liegen, «wo der Arbeitsdirektor überwachend, beratend, koordinierend und erzieherisch tätig sein muss» (Potthoff).

Weil sich der Aufgabenkreis des Arbeitsdirektors vor allem auf soziale und arbeitspolitische Probleme bezieht, wird er auch etwa Sozialdirektor genannt, doch ist der Ausdruck Arbeitsdirektor gebräuchlicher.

Als Arbeitsdirektoren kommen meist im Betrieb tätige Leute in Betracht, die über langjährige betriebliche Erfahrung verfügen und als Mitglieder oder gar Vorsitzende des Betriebsrates tätig gewesen sind und sich gut bewährt haben. Einem Aufsatz der «Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften» ist zu entnehmen, dass nur drei der bisher ernannten Arbeitsdirektoren in den entflochtenen Unternehmungen hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre waren. Aber auch diese blicken auf eine langjährige Betriebspraxis zurück. Bei den übrigen besteht eine enge Verbindung mit den Gewerkschaften und sie müssen das Vertrauen der Arbeiterschaft geniessen, wenn sie ihre Tätigkeit in fruchtbarer Weise entfalten und erzieherisch zu Erfolgen kommen wollen.

Gewesene Betriebsleiter, Werkstättenleiter, Buchhalter, Bürobeamte und Rechnungsrevisoren, aber auch Vorarbeiter, Dreher sowie übrige Arbeiter üben nun das Amt eines Arbeitsdirektors aus. Ihre Funktion ist nicht immer leicht, heisst es doch für den Arbeitsdirektor, stets gut abzuwägen zwischen den Interessen der Belegschaft und denjenigen der Unternehmung und diese öfters divergierenden

Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Aber die Gewerkschaften hoffen gerade durch diese vermittelnde Tätigkeit eines aus ihren Reihen kommenden Arbeitsdirektors das Misstrauen zwischen Belegschaft und Vorgesetzten zu beseitigen und einen lebendigen Wechsel zwischen den führenden Schichten und den Geführten zu erreichen.

Der Kampf für die Ueberführung der alliierten Bestimmungen in die deutsche Gesetzgebung

Der in Aussicht stehende Uebergang der Vollmachten in den entflochtenen Betrieben von den Alliierten in deutsche Hände liess bei den Gewerkschaften die Befürchtung aufkommen, dass ihnen die in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie erreichten Rechte verlorengehen könnten, falls nicht vorher das Mitbestimmungsrecht in die deutsche Gesetzgebung überführt werde. Verschiedene Vorstösse des DGB und der einzelnen Industriegewerkschaften bei der Regierung blieben erfolglos, weder der Bundeskanzler noch die zuständigen Bundesminister für Wirtschaft und für Arbeit, Erhard und Storch, gaben klare und eindeutige Antworten, die den Gewerkschaften ein energischeres Vorgehen erspart hätten. Im Gegenteil, gerade Professor Erhard, dessen gewerkschaftsunfreundliche Haltung sprichwörtlich ist, äusserte sich in der Frage der Weiterentwicklung der entflochtenen Betriebe sehr verschwommen.

Zu der Verschleppungstaktik der Regierung kam im vergangenen Herbst eine zunehmende Verschärfung des Klassenkampfes von oben. Der Regierung war die Behandlung der Mitbestimmungsfrage sehr unbequem wegen der stark divergierenden Meinungen, und die Diskussion wurde hinausgeschoben, in der Hoffnung, die Sozialpartner würden selber zu einer Einigung gelangen, wodurch die Gesetzesarbeit der Regierung und des Parlamentes erleichtert würde. Die Unternehmer anderseits, vor allem die im Bundesverband der deutschen Industrie und in der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände organisierten Industriellen, setzten sich aufs hohe Ross und sprachen der Gewerkschaft das Recht ab, ihr gegenüber als Partner aufzutreten. Dies kam vor allem in der scharfmacherischen Rede zum Ausdruck, die der Vizepräsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Otto Vogel, am 8. November 1950 auf einer Unternehmertagung in Köln hielt, wo er unter anderem erklärte:

> «Die Gewerkschaften haben kein Recht mehr, sich uns gegenüber als Sozialpartner aufzuspielen. Sie sind nicht fähig gewesen, die marxistische Politik und damit den Klassenkampf zu vergessen. Sie haben es nicht fertiggebracht, wirkliche Treuhänder der Arbeiter und damit auch unsere Treuhänder zu werden. Sie streben nach einer totalen Macht, die das ganze Volk — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — unterdrückt.»

Und der Bericht der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände verkündete ein paar Tage später, dass nach Ansicht der Arbeitgebervereinigung zwischen den Auffassungen der Gewerkschaften und der Unternehmer so grosse Gegensätze bestünden, dass kein Kompromiss mehr möglich sei. Daher müsse die Entscheidung den politischen Instanzen im Parlament überlassen bleiben. Daraus ergab sich die Situation, dass die Regierung die Entscheidung auf die Sozialpartner schob, die Arbeitgeber dagegen die Verantwortung dem Parlament zuwiesen, mit dem Erfolg, dass überhaupt nichts geschah.

Diese Lage gab den Gewerkschaften, nachdem wiederholte Anfragen und Vorstösse erfolglos geblieben waren, das Fanal zum energischen Handeln. Am 30. November erfolgte die Urabstimmung in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, wobei dem Hauptvorstand der IG Metall die Vollmacht erteilt wurde, zu gegebener Zeit zur Arbeitsniederlegung aufzufordern, falls keine Aenderung der Lage eintrete. Dieser Aufforderung entsprechend erliess der Vorsitzende der IG Metall, Walter Freitag, auf einer Betriebsrätekonferenz in Bochum am 3. Januar einen Aufruf zur Arbeitsniederlegung. Die Arbeiter kündigten auf den 1. Februar ihre Arbeitsverträge. Die wirtschaftliche und soziale Lage in der Bundesrepublik wurde äusserst bedrohlich. Da endlich griff der Bundeskanzler ein. Adenauer lud Ende Januar die Gewerkschaftsvertreter und Vertreter der entflochtenen Unternehmungen und der deutschen Kohlenbergbauleitung zuerst getrennt, dann gemeinsam zu Besprechungen ein. Die Verhandlungen führten zu einem Erfolg, die Sozialpartner arbeiteten gemeinsam eine Vereinbarung aus — der Streik konnte am Vorabend des Ausbruches vermieden werden.

Auf Grund dieser von den Sozialpartnern getroffenen Verständigung entwarf die Regierung eine Gesetzesvorlage, die am 14. Februar dem Bundestag zur ersten Lesung vorgelegt wurde. Nach heftiger Debatte stimmte der Bundestag der Vorlage mit den Stimmen der SPD, der CDU und des Zentrums gegen die Rechtsparteien grundsätzlich zu, indem er die Regierungsvorlage den Ausschüssen für Wirtschaftspolitik und für Arbeit überwies. In zahlreichen Sitzungen des von den beiden Bundestagsausschüssen gebildeten Arbeitskreises erfuhr der Gesetzesentwurf wesentliche Veränderungen, und in der zweiten Lesung kam es im Plenum am 4. April erneut zu heftigen Auseinandersetzungen. Erst am Schlusse der dritten Lesung gelang es zu mitternächtlicher Stunde, einen die Mehrheit findenden Kompromiss zu erreichen. Das Verdienst kommt nicht zuletzt dem Bundeskanzler zu, der sich, einmal eingeschaltet, entschieden für die Forderungen einsetzte und sich über die Widerstände der Koalitionspartner und der rechten Hälfte seiner Partei hinwegsetzte und das den Gewerkschaften im Januar gegebene Versprechen einlöste.

Die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen bei Kohle und Eisen

Das «Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie» regelt, wie der Titel besagt, nur das Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten und Vorständen und basiert grundsätzlich auf dem bereits in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie gültigen Besatzungsrecht mit Ausdehnung auf den Bergbau.

Das Bundesgesetz findet Anwendung in Unternehmen, deren überwiegender Betriebszweck in der Förderung von Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz oder in der Aufbereitung, Verkokung, Verschwelung oder Brikettierung dieser Grundstoffe liegt und deren Betrieb unter der Aufsicht der Bergbehörden steht, zudem in den 24 entflochtenen Werken der eisen- und stahlschaffenden Industrie. Doch nur dann fallen diese Unternehmen unter das Gesetz, wenn sie eine juristische Persönlichkeit sind und in der Regel mehr als tausend Arbeitnehmer beschäftigen oder «Einheitsgesellschaften» (entflochtene Werke) sind.

Der Aufsichtsrat besteht aus elf Mitgliedern. Fünf Mitglieder, wovon eines weder dem Betrieb angehören noch Repräsentant einer Arbeitgeberorganisation sein darf, werden von den Anteilseignern (Aktionären) nach freiem Ermessen gewählt. Weitere fünf Mitglieder schlagen die Arbeitnehmer dem Wahlorgan (Hauptversammlung der Aktionäre) vor, das an die Vorschläge gebunden ist. Unter diesen fünf Kandidaten müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden, die im betreffenden Unternehmen beschäftigt sind. Die Aufstellung erfolgt nach Rücksprache mit den zuständigen Gewerkschaften und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen. Zur Aufstellung dieser Vorschläge bilden die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder der Betriebsräte je einen Wahlkörper, der in geheimer Wahl den Vertrauensmann erkürt. Die Spitzenorganisationen haben das Recht, gegen die Nominierung innerhalb zweier Wochen nach Kenntnisnahme Einspruch zu erheben, wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Vorgeschlagener nicht die Gewähr bietet, zum Wohle des Unternehmens und der gesamten Volkswirtschaft im Aufsichtsrat mitzuarbeiten. Wird der Einspruch von den Betriebsräten mit einfacher Mehrheit abgelehnt, so entscheidet, nach Anruf durch eine der beiden Parteien, der Bundesarbeitsminister endgültig.

Zwei weitere Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden von den Spitzenorganisationen nach Rücksprache mit den im Betriebe vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten dem Wahlorgan verbindlich unterbreitet. Das Gesetz bestimmt dabei, dass die innerhalb der Belegschaften bestehenden Minderheiten in angemessener Weise zu berücksichtigen seien.

Als fünfter Arbeitnehmervertreter schlagen die Spitzenorganisationen eine unabhängige Person vor, die weder im Betrieb beschäftigt noch eine hauptamtliche gewerkschaftliche Funktion ausüben oder am Unternehmen wesentlich interessiert sein darf. In den meisten Fällen wird es sich um eine im öffentlichen Leben stehende Persönlichkeit handeln.

Am meisten zu reden gab die Wahl des elften Mannes, dem damit zwischen den fünf Arbeitgeber- und fünf Arbeitnehmermitgliedern eine wichtige und entscheidende Rolle zukommt. Den Gewerkschaften ging es vor allem darum, zu verhindern, wie dies in einzelnen Anträgen der CDU zum Ausdruck kam, dass der elfte Mann immer ein Vertreter der Aktionäre ist. Nach der nun erfolgten Kompromisslösung wird der elfte Mann von der Hauptversammlung auf Vorschlag der bereits bestimmten zehn Aufsichtsratsmitgliedern gewählt, wobei sowohl drei Arbeitnehmer- wie Arbeitgebervertreter beipflichten müssen. Falls ein Vorschlag nicht zustande kommt oder der Betreffende nicht gewählt wird, ist ein Vermittlungsausschuss zu bilden. Dieser Vermittlungsausschuss besteht aus je zwei Mitgliedern und hat innerhalb eines Monats dem Wahlorgan drei Personen zur Wahl vorzuschlagen. Wird keiner der Vorgeschlagenen aus wichtigen Gründen gewählt und sind diese wichtigen Gründe vom zuständigen Oberlandesgericht anerkannt worden, ist der Vermittlungsausschuss erneut genötigt, drei Personen vorzuschlagen. Erfolgt auch hier aus berechtigten Gründen eine Ablehnung — was in der Praxis wohl kaum oder höchst selten eintreten wird — wählt die Hauptversammlung von sich aus das elfte Mitglied.

Uebersteigt das Nennkapital der Gesellschaften zwanzig Millionen deutsche Mark, kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder auf fünfzehn erhöht werden mit sinngemässer Berücksichtigung der vorgenannten Gruppen, bei Gesellschaften mit mehr als fünfzig Millionen Nennkapital darf sogar eine Erweiterung des Aufsichtsrates auf einundzwanzig Mitglieder erfolgen.

Der Aufsichtsrat wählt die Mitglieder des Vorstandes, dabei, wie bereits in der Eisen- und Stahlindustrie verwirklicht, einen gleichberechtigten Arbeitsdirektor. Derselbe kann nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter gewählt oder abberufen werden.

Schlussbetrachtung

Das vorerwähnte Gesetz gewährt den Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht und den Gewerkschaften eine Einflussmöglichkeit, wie es in dieser Form in keinem andern Lande anzutreffen ist. Es ist daher sehr zu hoffen, dass dieses Experiment sich bestens bewähren und zu weiteren solchen Schritten ermutigen wird.

Die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie, vor allem in den Betrieben der ehemaligen IG Farben, wollen hinter ihren Gewerkschaftskollegen an der Ruhr in keiner Weise zurückstehen und fordern ebenfalls eine solche Vertretung in den Aufsichtsräten und Vorständen. Gleichfalls haben die Eisenbahner ihre Mitbestimmungsforderungen, die sich auf ähnlicher Ebene bewegen, angemeldet. Doch zu ihrer Verwirklichung wird es eines erneuten harten Kampfes am Grünen Tisch, vielleicht sogar in noch stärkerer Form, bedürfen, wurde doch von der Gegenseite im Bundestag ausdrücklich betont, dass das Gesetz vom 10. April kein Präjudiz für andere Wirtschaftszweige bilden dürfe.

Einen harten Kampf haben die im Arbeitskreis der beiden Bundestagsausschüsse für Wirtschaftspolitik und für Arbeit tätigen Gewerkschaftsvertreter bei der Ausarbeitung eines allgemeinen Betriebsrätegesetzes zu bestehen. Genaue und offzielle Mitteilungen über die Verhandlungen stehen noch aus, doch wie aus zuverlässiger Quelle verlautet, setzen die Vertreter der Rechtsparteien alles daran, um diesmal die stärkste Regierungspartei, die CDU, auf ihrer Seite zu haben.

Welchen Lauf die Dinge nehmen werden, ist noch völlig offen, erst die Entwicklung in den nächsten Wochen und Monaten wird darüber völlige Klarheit schaffen. Sicher ist nur, dass der deutschen Gewerkschaftsbewegung auf ihrem Wege zur Wirtschaftsdemokratie noch manches Hindernis im Wege steht, das sie unter grosser Kraftanstrengung wird wegräumen müssen.

Werner Thürig, Bonn.

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaues und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie

Erster Teil. Allgemeines

§ 1. [1] Die Arbeitnehmer haben ein Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten und in den zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organisationen nach Massgabe dieses Gesetzes in

a) den Unternehmen, deren überwiegender Betriebszweck in der Förderung von Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz oder in der Aufbereitung, Verkokung, Verschwelung oder Brikettierung dieser Grundstoffe liegt und deren Betrieb unter der Aufsicht der Bergbehörden steht;

b) den Unternehmen der eisen- und stahlerzeugenden Industrie in dem Umfang, wie er in Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission vom 16. Mai 1950 (Amtsblatt der Alliierten Hohen Kommission für Deutschland S. 299) bezeichnet ist, soweit diese Unternehmen in «Einheitsgesellschaften» im Sinne des Gesetzes Nr. 27 überführt oder in anderer Form weiterbetrieben und nicht liquidiert werden;

c) den Unternehmen, die von einem vorstehend bezeichneten oder nach Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission zu liquidierenden Unternehmen

abhängig sind, wenn sie die Voraussetzungen nach Buchstabe *a)* erfüllen oder überwiegend Eisen und Stahl erzeugen.

[2] Dieses Gesetz findet nur auf diejenigen in Absatz 1 bezeichneten Unternehmen Anwendung, welche in Form einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit betrieben werden und in der Regel mehr als eintausend Arbeitnehmer beschäftigen oder «Einheitsgesellschaften» sind.

§ 2. Auf die in § 1 bezeichneten Unternehmen finden die Vorschriften des Aktiengesetzes, des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, der Berggesetze und des Betriebsverfassungsrechts insoweit keine Anwendung, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes widersprechen.

Zweiter Teil. Aufsichtsrat

§ 3. [1] Betreibt eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine bergrechtliche Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit ein Unternehmen im Sinne des § 1, so ist nach Massgabe dieses Gesetzes ein Aufsichtsrat zu bilden.

[2] Auf den Aufsichtsrat, seine Rechte und Pflichten finden die Vorschriften des Aktienrechts sinngemäss Anwendung.

§ 4. [1] Der Aufsichtsrat besteht aus elf Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus

a) vier Vertretern der Anteilseigner und einem weitern Mitglied;
b) vier Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied;
c) einem weiteren Mitglied.

[2] Die in Absatz 1 bezeichneten weiteren Mitglieder dürfen nicht

a) Repräsentant einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Spitzenorganisation dieser Verbände sein oder zu diesen in einem ständigen Dienst- oder Geschäftsbesorgungsverhältnis stehen;
b) im Laufe des letzten Jahres vor der Wahl eine unter Buchstabe *a)* bezeichnete Stellung innegehabt haben;
c) in dem Unternehmen als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sein;
d) an dem Unternehmen wirtschaftlich wesentlich interessiert sein.

[3] Alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

§ 5. Die in § 4, Absatz 1, Buchstabe *a)*, bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch das nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berufene Organ (Wahlorgan) nach Massgabe der Satzung oder des Gesellschaftsvertrages gewählt. Im Falle der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern nach § 88 des Aktiengesetzes darf deren Gesamtzahl ein Drittel der Vertreter der Anteilseigner nicht übersteigen.

§ 6. [1] Unter den in § 4, Absatz 1, Buchstabe *b)*, bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden, die in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigt sind. Diese Mitglieder werden dem Wahlorgan durch die Betriebsräte der Betriebe des Unternehmens nach Beratung mit den in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften und deren Spitzenorganisationen vorgeschlagen. Zur Aufstellung dieser Vorschläge bilden die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder der Betriebsräte je einen Wahlkörper. Jeder Wahlkörper wählt in geheimer Wahl das auf ihn entfallende Mitglied.

[2] Die nach Absatz 1 gewählten Personen sind vor Weiterleitung der Vorschläge an das Wahlorgan innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl den

Spitzenorganisationen mitzuteilen, denen die in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften angehören. Jede Spitzenorganisation kann binnen zweier Wochen nach Zugang der Mitteilung Einspruch bei den Betriebsräten einlegen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Vorgeschlagener nicht die Gewähr bietet, zum Wohl des Unternehmens und der gesamten Volkswirtschaft verantwortlich im Aufsichtsrat mitzuarbeiten. Lehnen die Betriebsräte den Einspruch mit einfacher Stimmenmehrheit ab, so können die Betriebsräte oder die Spitzenorganisation, welche den Einspruch eingelegt hat, den Bundesminister für Arbeit anrufen; dieser entscheidet endgültig.

[3] Zwei der in § 4. Absatz 1, Buchstabe *b)*, bezeichneten Mitglieder werden von den Spitzenorganisationen nach vorheriger Beratung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten dem Wahlorgan vorgeschlagen. Die Spitzenorganisationen sind nach dem Verhältnis ihrer Vertretung in den Betrieben vorschlagsberechtigt. Sie sollen bei ihren Vorschlägen die innerhalb der Belegschaften bestehenden Minderheiten in angemessener Weise berücksichtigen.

[4] Für das in § 4, Absatz 1, Buchstabe *b)*, bezeichnete weitere Mitglied gilt Absatz 3 entsprechend.

[5] Das Wahlorgan ist an die Vorschläge der Betriebsräte und Spitzenorganisationen gebunden.

§ 7. Gehören dem Aufsichtsrat länger als drei Monate weniger als fünf nach § 5 oder weniger als fünf nach § 6 zu wählende Mitglieder an, so gilt § 89 des Aktiengesetzes entsprechend.

§ 8. [1] Das in § 4, Absatz 1, Buchstabe *c)*, bezeichnete weitere Mitglied des Aufsichtsrats wird durch das Wahlorgan auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Der Vorschlag wird durch diese Aufsichtsratsmitglieder mit Mehrheit aller Stimmen beschlossen. Er bedarf jedoch der Zustimmung von mindestens je drei Mitgliedern, die nach § 5 und die nach § 6 gewählt sind.

[2] Kommt ein Vorschlag nach Absatz 1 nicht zustande oder wird eine vorgeschlagene Person nicht gewählt, so ist ein Vermittlungsausschuss zu bilden, der aus vier Mitgliedern besteht. Je zwei Mitglieder werden von den nach § 5 und den nach § 6 gewählten Aufsichtsratsmitgliedern gewählt.

[3] Der Vermittlungsausschuss schlägt innerhalb eines Monats dem Wahlorgan drei Personen zur Wahl vor, aus denen das Wahlorgan das Aufsichtsratsmitglied wählen soll. Das Wahlorgan darf die Wahl eines der Vorgeschlagenen nur aus wichtigen Gründen, insbesondere dann ablehnen, wenn keiner von ihnen eine Gewähr für ein gedeihliches Wirken für das Unternehmen bietet. Die Ablehnung muss durch Beschluss festgestellt werden. Dieser Beschluss muss mit Gründen versehen sein. Ueber die Berechtigung der Ablehnung der Wahl entscheidet das für das Unternehmen zuständige Oberlandesgericht. Im Falle der Bestätigung der Ablehnung hat der Vermittlungsausschuss dem Wahlorgan drei weitere Personen vorzuschlagen. Für diesen zweiten Vorschlag gilt die vorstehende Regelung (Satz 2 bis 5) entsprechend. Wird die Ablehnung der Wahl vom Gericht ganz oder teilweise für unberechtigt erklärt, so hat das Wahlorgan einen der Vorgeschlagenen zu wählen. Wird die Ablehnung der Wahl aus dem zweiten Wahlvorschlag vom Gericht für alle Vorgeschlagenen für berechtigt erklärt, so wählt das Wahlorgan von sich aus das weitere Mitglied.

[4] Wird die in Absatz 2 vorgesehene Anzahl von Mitgliedern des Vermittlungsausschusses nicht gewählt oder bleiben Mitglieder des Vermittlungsausschusses

trotz rechtzeitiger Einladung ohne genügende Entschuldigung einer Sitzung fern, so kann der Vermittlungsausschuss tätig werden, wenn wenigstens zwei Mitglieder mitwirken.

§ 9. [1] Bei Gesellschaften mit einem Nennkapital von mehr als zwanzig Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, dass der Aufsichtsrat aus fünfzehn Mitgliedern besteht. Die Vorschriften der §§ 4 bis 8 finden sinngemäss Anwendung mit der Massgabe, dass die Zahl der gemäss § 6, Absatz 1 und 2, zu wählenden Arbeiter zwei, die Zahl der in § 6, Absatz 3, bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer drei beträgt.

[2] Bei Gesellschaften mit einem Nennkapital von mehr als 50 Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, dass der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern besteht. Die Vorschriften der §§ 4 bis 8 finden sinngemäss Anwendung mit der Massgabe, dass die Zahl der in § 4, Absatz 1, Buchstaben *a)* und *b)*, bezeichneten weiteren Mitglieder je zwei, die Zahl der gemäss § 6, Absatz 1 und 2, zu wählenden Arbeiter drei und die Zahl der in § 6, Absatz 3, bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer vier beträgt.

§ 10. Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist.

§ 11. [1] Auf die in § 5 bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats finden §§ 87, Absatz 2, 88, Absatz 4, des Aktiengesetzes Anwendung.

[2] Auf die in § 6 bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats findet § 87, Absatz 2, des Aktiengesetzes mit der Massgabe Anwendung, dass die Abberufung auf Vorschlag derjenigen Stelle erfolgt, auf deren Vorschlag das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde.

[3] Eine Abberufung des in § 8 bezeichneten Mitglieds des Aufsichtsrats kann auf Antrag von mindestens drei Aufsichtsratsmitgliedern durch das Gericht aus wichtigem Grunde erfolgen.

Dritter Teil. Vorstand

§ 12. Die Bestellung der Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und der Widerruf ihrer Bestellung erfolgen nach Massgabe des § 75 des Aktiengesetzes durch den Aufsichtsrat.

§ 13. [1] Als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der nach § 6 gewählten Aufsichtsratsmitglieder bestellt werden. Das gleiche gilt für den Widerruf der Bestellung.

[2] Der Arbeitsdirektor hat wie die übrigen Mitglieder der zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben. Das Nähere bestimmt die Geschäftsordnung.

Vierter Teil. Schlussvorschriften

§ 14. [1] Die Vorschriften dieses Gesetzes treten in Kraft.

a) für Unternehmen, die dem Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission nicht unterliegen, am 31. Dezember 1951;

b) für Unternehmen, die aus der Kontrolle nach dem Gesetz Nr. 27 der Alliierten Kommission entlassen werden, im Zeitpunkt ihrer Entlassung, spätestens am 31. Dezember 1951;

c) für Unternehmen, die auf Grund des Gesetzes Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission in eine «Einheitsgesellschaft» überführt werden, mit deren Errichtung, spätestens am 31. Dezember 1951.

d) für die übrigen Unternehmen in dem Zeitpunkt, in dem feststeht, dass sie auf Grund des Gesetzes Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission nicht in eine «Einheitsgesellschaft» überführt werden, spätestens am 31. Dezember 1951.

[2] Die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nach §§ 5 und 6 findet erstmalig innerhalb von zwei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes statt.

§ 15. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über

a) die Anpassung von Satzungen und Gesellschaftsverträgen an die Vorschriften des Gesetzes;

b) das Verfahren für die Aufstellung der in § 6 bezeichneten Wahlvorschläge.

Die ostdeutschen Gewerkschaften im Fünfjahrplan

In den «Volksdemokratien», einschliesslich der «Deutschen Demokratischen Republik», sind Staat und Gesellschaft nach den Grundsätzen und mit den Methoden des Leninismus-Stalinismus aufgebaut. Was dies für die Stellung der Gewerkschaften im Staat und die ihnen zugewiesene Rolle gegenüber der von ihnen organisierten Arbeiterschaft in sich schliesst, ist in zahlreichen Schriften und Reden zuerst Lenins und später Stalins dogmenartig verkündet worden. Wer das Wirken aber und die Geschichte des Allrussischen Gewerkschaftsrates (WCSPS) und der ihm angeschlossenen Verbände kennt, weiss, dass die Bemühungen des «Reformisten» und schliesslich in einem Moskauer Schauprozess verurteilten *Tomskis* um gewerkschaftliche Unabhängigkeit und Selbständigkeit gegenüber dem Sowjetstaat gänzlich gescheitert sind; und dass die Sowjetgewerkschaften schon zu seinen Amtszeiten und konsequenter noch nach ihm als absolute Staatsorgane auf- und ausgebaut worden sind.

Die Fünfjahrpläne Stalins als ökonomische Basis der angeblichen Verwirklichung des «Sozialismus in einem Lande» warfen die Industriearbeiter Sowjetrusslands, die Avantgarde der Oktoberrevolution und die bevorrechteten Träger des Arbeiter- und Bauernstaates Lenins, sozialpolitisch in der Tat auf Arbeits- und Existenzbedingungen des Frühkapitalismus zurück. Stalins Fünfjahrpläne löschten aus, was die Oktoberrevolution der Arbeiterschaft durch Verstaatlichung der Grundstoffindustrien, kontrollierte allgemeine Sozial- und spezifizierte Arbeits- und Entlöhnungsdekrete in den Staats- und für den Rest der lizenzierten Privatbetriebe an bemerkenswerten Verbesserungen gebracht hatte und für die Zukunft erhoffen liess. Mit dem grundsätzlichen Ziele, dass eine Generation russischer