

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Der DGB zur aktuellen Mitbestimmungsdiskussion

Autor: Hensche, Detlef

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354690>

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: 20.02.2026

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

aussen in die Betriebe») besonders erhitzte, obwohl auch ihren Verbänden dieselben Rechte eingeräumt wurden. Auch die betrieblichen Interessenvertretungsorgane wurden besser gestaltet, woraus sich Chancen ihrer Funktionsverbesserung ergeben.

Auch das Einspruchsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten wurde etwas ausgestaltet, wobei die Schiedskommission lediglich Gutachten abgeben, aber keinerlei Weisungen erteilen darf. Die auf den wirtschaftlichen Bereich entfallenden Rechte wurden allerdings nicht wesentlich erweitert. Nach dem BRG umfassten sie ca. ein Viertel aller Rechte, nach dem ArbVG nur mehr ca. ein Sechstel. Nach dem BRG waren in die Aufsichtsräte bestimmter Formen der Kapitalgesellschaften zwei Betriebsräte zu entsenden, die dieselben Rechte hatten, wie die Kapitalvertreter. Nach dem ArbVG wurde die Quote der Arbeitsseite auf ein Drittel ausgedehnt, doch besitzt es bei der Bestellung des Vorstandes und des Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seines ersten Stellvertreters *de facto* kein Stimmrecht. Es ist fraglich, worin hier die Verbesserung gegenüber dem BRG besteht.

Die Gewerkschaften, deren grundlegende Beschlüsse des 7. Bundeskongresses des ÖGB 1971 wesentlich weiterreichend sind, und die SPÖ-Parlamentsmehrheit haben jedoch mit aller Deutlichkeit festgestellt, dass das ArbVG nur ein Meilenstein in der Entwicklung (nach einem mehr als 50jährigen Stillstand), nicht aber deren Schlusspunkt sein kann. Innerhalb der verstaatlichten Industrie gilt zwar auch nur die Drittelpartizipation im Aufsichtsrat, doch ist dort die Arbeitsseite erfreulicherweise nicht minderberechtigt worden. So bleibt zu hoffen, dass wir in Österreich weitere Meilensteine bald erreichen werden. Kräftig und stark genug wären wir hiefür.

Peter Ulrich Lehner

Der DGB zur aktuellen Mitbestimmungsdiskussion

Die Mitbestimmung ist in den Mittelpunkt der politischen Auseinandersetzungen in der Bundesrepublik Deutschland gerückt. Seit mehr als 25 Jahren fordern die deutschen Gewerkschaften die paritätische Mitbestimmung in allen Grossunter-

nehmen und -konzernen. In einem Teilbereich wurde diese Forderung unmittelbar nach Kriegsende verwirklicht: in den Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie sowie des Bergbaus. Zum Teil wurde sie damals bereits auf freiwilliger Grundlage eingeführt; es folgte dann im Jahre 1951 eine gesetzliche Regelung, das sogenannte Montan-Mitbestimmungsgesetz. Die Forderung nach einer gesetzlichen Ausweitung dieser Mitbestimmung auch auf andere Wirtschaftszweige konnte bis heute nicht durchgesetzt werden. Lediglich in einzelnen Bereichen gelang es, die qualifizierte Mitbestimmung durch privatrechtliche Vereinbarungen einzuführen; dies gilt namentlich für die gewerkschaftseigenen und den Gewerkschaften nahestehenden Unternehmen sowie für einzelne Unternehmen im Gemeindebesitz.

Die politische Diskussion um die Mitbestimmung ist in ein aktuelles Stadium getreten, als Bundeskanzler Brandt in seiner Regierungserklärung vom Januar 1973 angekündigt hat, noch in dieser Gesetzgebungsperiode die Mitbestimmung auf der Grundlage der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeit und Kapital zu verwirklichen. Daraufhin kam es zwischen den Koalitionspartnern – der SPD und FDP – im vergangenen Jahr zu ausführlichen Verhandlungen, deren Ergebnis nunmehr, seit Februar dieses Jahres in Gestalt eines Regierungsentwurfs vorliegt. Der Entwurf unternimmt es, die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten aller Grossunternehmen, die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, einzuführen; das Gesetz wird im wesentlichen auf Kapitalgesellschaften und verwandte Unternehmensformen Anwendung finden; Personengesellschaften sind ausgeklammert. Unter den Geltungsbereich des Gesetzes werden anähernd 650 Unternehmen fallen.

Der Regierungsentwurf ist auf massive Kritik der deutschen Gewerkschaften gestossen. Der DGB-Bundesausschuss, das höchste Organ zwischen den Kongressen, hat festgestellt, dass der Entwurf für die Gewerkschaften nicht annehmbar ist. Dies soll im folgenden begründet werden.

1. Parität

Kernpunkt der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderung ist die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Im Aufsichtsrat fallen die wesentlichen Entscheidungen der Unternehmenspolitik: die Bestellung der Vorstandsmitglieder, die Feststellung des Jahresabschlusses und vor allen Dingen die Zustimmung zu wichtigen Geschäften. Ziel der Unternehmensmitbestimmung ist es, bereits bei diesen unternehmenspolitischen Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmer

wahrzunehmen und – soweit wie möglich – durchzusetzen. Daher müssen die Arbeitnehmer mit gleichem Sitz und Stimmrecht im Aufsichtsrat vertreten sein. Jede Regelung unterhalb der Parität ist keine Mitbestimmung, sondern eine Minderheitenlösung. Die praktischen Erfahrungen unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes beweisen dies zur Genüge: Wo immer Eigentümer und Arbeitnehmer bei einzelnen Aufsichtsratsentscheidungen unterschiedliche Interessen haben, werden die Arbeitnehmervertreter überstimmt.

Hier liegt denn auch einer der Gründe, weshalb der Regierungsentwurf auf die Kritik der Gewerkschaften gestossen ist: Nach dem Entwurf soll das Letztentscheidungsrecht für die Bestellung der Vorstandsmitglieder – in einem vierten Wahlgang – bei der Hauptversammlung, also bei den Eigentümern, liegen. Dies bedeutet im Ergebnis, dass die Vorstände nach wie vor von den Eigentümern abhängig sind; die Arbeitnehmervertreter können ihre Vorstellungen über die Besetzung der Vorstände nicht durchsetzen. Der Entwurf schafft also keine Parität.

2. Gegen die Spaltung der Arbeitnehmerschaft

Seit einigen Jahren ist es in der Bundesrepublik Mode, im Zusammenhang mit der Mitbestimmung die Rolle der leitenden Angestellten hochzuspielen. Insbesondere die FDP hat sich zum Fürsprecher dieses Kreises der höheren Angestellten gemacht. Die Stossrichtung geht allenthalben dahin, für die leitenden Angestellten eine eigenständige Vertretung sowie Sonderrechte zu schaffen. Die FDP hat gleich die Ideologie mitgeliefert: Die Belegschaft zerfalle in «normale» Arbeitnehmer und einen «Faktor Disposition». Dahinter steckt nichts anderes als eine standespolitische Ideologie, die letztlich auf eine Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft hinausläuft. Es wiederholt sich das, was vor hundert Jahren mit der unseligen Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten begonnen hat.

Die Gewerkschaften haben sich bisher mit Erfolg gegen derartige Tendenzen zur Wehr gesetzt. Bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes konnten Sprecherausschüsse für leitende Angestellte verhindert werden. Aus den gleichen Gründen wenden sich die Gewerkschaften gegen den Versuch, nunmehr bei der Aufsichtsratsmitbestimmung den leitenden Angestellten das Recht auf einen eigenen Vertreter einzuräumen.

Dies richtet sich auch gegen den Regierungsentwurf. Nach dem vorliegenden Entwurf sollen zwar die betrieblichen Arbeitnehmervertreter (die

zugleich im Unternehmen beschäftigt sein müssen) von einem einheitlichen Wahlmännergremium gewählt werden; die Wahlmänner sind jedoch bei ihrer Wahl an Vorschläge der einzelnen Gruppen der Arbeiter, Angestellten und leitenden Angestellten gebunden. Mindestens ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat muss Vertreter der leitenden Angestellten sein. Diese Aufsplitterung der Arbeitnehmerbank können die Gewerkschaften nicht hinnehmen.

Hinzu kommt folgendes: Nach gewerkschaftlicher Auffassung beschränkt sich der Kreis der leitenden Angestellten auf die Mitglieder des oberen Managements. Diese Auffassung ist vor kurzem durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt worden. Danach sind leitende Angestellte nur solche Personen, die in einem natürlichen Interessengegensatz zur Belegschaft und zum Betriebsrat stehen und den Arbeitgeber im Verhältnis zur Belegschaft vertreten. Diese Personen können jedoch kraft ihrer Stellung im Betrieb nicht zugleich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sein. Dies wäre ein Widerspruch in sich.

Sollte der Regierungsentwurf Gesetz werden, so ist damit zu rechnen, dass in der Regel bei strittigen Entscheidungen der Vertreter der leitenden Angestellten mit den Anteilseignern stimmt – nicht jedoch mit den Arbeitnehmern.

3. Ausserbetriebliche Arbeitnehmervertreter

Den Aufsichtsräten grosser Unternehmen müssen nach den gewerkschaftlichen Vorstellungen zugleich ausserbetriebliche Arbeitnehmervertreter angehören. Sie sollen von der Spitzenorganisation der in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften entsandt werden. Auf diese Weise soll sich die Arbeitnehmerbank je zur Hälfte aus betrieblichen und ausserbetrieblichen Vertretern zusammensetzen. Für diese Forderung gibt es zahlreiche Gründe. Um nur einige zu nennen: Die aussenbetrieblichen Arbeitnehmervertreter sind vom einzelnen Unternehmen unabhängiger und stellen daher ein notwendiges Gegengewicht gegen Betriebsblindheit und -egoismus. Zugleich sollen sie die Belange aller übrigen, oft nur mittelbar von der Politik grosser Konzerne abhängiger Arbeitnehmer wahrnehmen. Man muss sich beispielsweise vergegenwärtigen, dass jeder 7. Arbeitsplatz in der Bundesrepublik in irgendeiner Form von den grossen Automobilkonzernen abhängig ist. Auch um die Interessen dieser nur mittelbar betroffenen Arbeitnehmer geht es. Daher die Forderung nach einer Repräsentation der Arbeitnehmerschaft in den Aufsichtsräten grosser Unternehmen. Ausserdem sollen die ausserbetrieb-

Viele Gründe für die Mitbestimmung

Die Forderung nach gleichberechtigter Mitbestimmung hat viele Väter. Und entsprechend viele Begründungen. Da ist auf der einen Seite die Philosophie von der *sozialen Partnerschaft*. Kapital und Arbeit müssten sich nicht notwendig feindlich gegenüberstehen. Die offene gesellschaftliche Auseinandersetzung soll dadurch abgelöst werden, dass die Arbeitnehmer an den Entscheidungen (und am Vermögen) der Unternehmen beteiligt werden.

Dahinter steckt die Vorstellung von der gesellschaftlichen Harmonie von Kapital und Arbeit als Perspektive der katholischen Soziallehre.

Dieses soziale Leitbild der Partnerschaft mag zwar innerhalb des Programms der CDU/CSU noch seinen Stellenwert haben, dem politischen Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes entspricht es nicht. Die Ideologie der sozialen Partnerschaft wird nach aller gewerkschaftlichen Erfahrung nur zu oft missbraucht, um von der gesellschaftlichen Lage der Arbeitnehmer abzulenken. Konflikte wird es auch weiter geben. Sie dürfen weder geleugnet noch zu technisch lösbar Auseinandersetzungen heruntergespielt werden. Das Eigentum an den Produktionsmitteln muss

eingeschränkt und zur gleichberechtigten Teilhabe der Arbeitnehmer entwickelt werden. Mitbestimmung soll die grundlegenden Interessengegensätze nicht verschütten, sondern dazu verhelfen, die Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Und Mitbestimmung ist keineswegs der Preis um den die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften den Frieden mit dem Kapitalismus schliessen würden.

Eine andere Begründung liegt in der Forderung nach *Demokratie*. In der Tat: Demokratie kann und darf sich nicht allein auf den staatlichen Bereich beschränken. Auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Macht muss demokratisch kontrolliert werden. Die Trennung von Staat und Gesellschaft – wobei die Demokratie allein dem Staat vorbehalten bleibt – sollte der Vergangenheit angehören. Unter der Geltung sozialer Grundrechte und angesichts des Sozialstaatsauftrags des Grundgesetzes müssen Grundwerte wie die Würde des Menschen, die Entfaltung der Persönlichkeit und die demokratische Teilhabe an Entscheidungsprozessen auch in der Wirtschaft gelten.

(Aus einem Artikel von *Detlef Hensche*, erschienen im «Mitbestimmungsgespräch», Heft 10/11/12, 1973)

lichen Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Fachkenntnisse die betrieblichen Kollegen unterstützen.

Der Regierungsentwurf weicht insofern von dieser gewerkschaftlichen Forderung ab, als lediglich drei von zehn Arbeitnehmervertretern auf Vorschlag der Gewerkschaften gewählt werden. Die ausserbetrieblichen Arbeitnehmervertreter werden in eine Minderheitenrolle gedrängt.

4. *Arbeitsdirektor*

Den Vorständen grosser Unternehmen soll nach den gewerkschaftlichen Forderungen zugleich ein Arbeitsdirektor angehören, der nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden kann. Dies ist deshalb notwendig, da das für Personal- und Sozialfragen zuständige Vorstandsmitglied der geborene Gesprächspartner für Betriebsräte und Gewerkschaften ist. Er muss daher

das uneingeschränkte Vertrauen der Arbeitnehmer geniessen.

Auch diese Forderung ist im Regierungsentwurf nicht verwirklicht. Danach soll zwar ein Vorstandsmitglied für Personal- und Sozialfragen zuständig sein; es wird jedoch wie alle übrigen Vorstandsmitglieder bestellt – letztlich von der Eigentümersversammlung.

Dies sind die Kernforderungen des DGB zur Mitbestimmung. Sämtliche Forderungen, die im Regierungsentwurf ganz oder teilweise nicht erfüllt sind. Daher musste die Antwort der Gewerkschaften auf den vorliegenden Entwurf eine eindeutige Ablehnung sein. Der DGB wird im Zuge der bevorstehenden parlamentarischen Beratungen alles daran setzen, um den Entwurf im Sinne der gewerkschaftlichen Forderungen zu verändern. In der vorliegenden Fassung darf er nicht Gesetz werden.

Detlef Hensche