

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 37 (1958)
Heft: 2

Artikel: Westdeutschlands betriebliche Mitbestimmung in der Praxis
Autor: Hardmeier, Benno
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-337017>

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: 12.01.2026

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

BENNO HARDMEIER

Westdeutschlands betriebliche Mitbestimmung in der Praxis

I. Einleitung

Die Arbeiterbewegung hat in der Vergangenheit der Frage des Besitzes der Produktionsmittel entscheidende Bedeutung beigemessen. Diese Einstellung ließ den innerbetrieblichen Verhältnissen und Beziehungen nur relativ geringe Beachtung schenken. Erst in neuerer Zeit begann man zu erkennen, daß mit Verstaatlichungsmaßnahmen allein niemals eine sozialistische Wirtschaftsordnung begründet, noch lange nicht die dem demokratischen Sozialismus gemäßige Arbeits- und Lebensweise geschaffen werden kann, sich der Sozialismus eben nicht auf die einfache Frage des Eigentums an den Produktionsmitteln reduzieren läßt. Als Folge dieser aus der Erfahrung gewonnenen Erkenntnis wuchs das Interesse am Leben in den Betrieben und Unternehmungen, und vor allem nach dem Ersten Weltkrieg wurde von der Arbeiterklasse die betriebliche und überbetriebliche *Mitbestimmung* der Arbeitnehmerschaft immer stärker in den Vordergrund gestellt.

In *Deutschland* hat der Gesetzgeber schon im Jahre 1920 mit dem Erlaß des Betriebsrätegesetzes verbindliche Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht aufgestellt, aber erst *nach dem Zweiten Weltkrieg* kam es zu der so bedeutungsvollen Ausdehung der Mitbestimmung, die in drei wichtigen Gesetzen ihren Niederschlag fand: dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz und dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz. Diese Gesetze «haben der Arbeitnehmerschaft und ihren Organisationen über den personnel und sozialen Bereich hinaus das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht gebracht, im weiteren Sinne durch das Mitbestimmungsgesetz für Eisen und Kohle, im engeren Sinne durch das Betriebsverfassungsgesetz». (Otto Neuhold: «Die deutsche Betriebsverfassung».)

Die Mitbestimmungsgesetzgebung ist in der Bundesrepublik aus dem redlichen Bemühen entstanden, ein neues und besseres Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit zu schaffen und die Arbeitnehmer an wichtigen Entscheidungen der Betriebspolitik teilhaben zu lassen. Die Gesetze bilden jedoch nur den äußeren Rahmen für die Mitbestimmung, sie stellen an sich noch keine

Gewähr dar für wirkliche Partnerschaft, fruchtbare Zusammenarbeit und menschlicheres Verstehen. Die gesetzlichen Bestimmungen sind ohne Zweifel von größter Bedeutung, aber es kommt doch in erster Linie auf die Menschen an, die sich im Betrieb gegenüberstehen, sich in einem Interessen-gegensatz gegenüberstehen, und — was kein Widerspruch, sondern Notwendigkeit ist — zusammenarbeiten und die von jenem Willen zur Zusammenarbeit und zum gegenseitigen Verständnis beseelt sein müssen, der Voraussetzung ist für eine bessere Gestaltung des betrieblichen Lebens.

Der Betrieb als soziales Gebilde, als ein Ordnungsbereich zwischen-menschlicher Beziehungen muß in der Betriebsverfassung die entsprechende Rechtsform finden. Ein Vergleich der verschiedenen möglichen Betriebsverfassungen zeigt deutlich die Sonderstellung der westdeutschen Betriebsverfassung. Von allen Ländern der freien westlichen Welt ist heute die Bundesrepublik das Land mit den weitestgehenden gesetzlichen Bestimmungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer; nirgends gibt es derart umfassende, die Rechte der beiden Sozialpartner festlegende Gesetze. Auf sozial-politischem Gebiet hat ja Deutschland seit jeher die gesetzliche Regelung bevorzugt, während man in anderen Ländern oft den autonomen Vereinba-rungen durch Gesamtarbeitsverträge den Vorzug gegeben hat.

Die Einmaligkeit der westdeutschen Mitbestimmungsgesetzgebung ver-dient unsere volle Aufmerksamkeit, denn die in der Bundesrepublik gemach-ten Erfahrungen dürften für die Gestaltung der Mitbestimmung in anderen Ländern von größter Bedeutung sein. Aus diesem Grunde werden wir in den folgenden Ausführungen vor allem auf die sich bereits abzeichnenden Ergebnisse der deutschen Mitbestimmung zu sprechen kommen und, von den wichtigsten gesetzlichen Vorschriften ausgehend, auf die praktischen Probleme hinweisen.

II. Das Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, das teilweise an das Betriebsrätegesetz aus dem Jahre 1920 anknüpft, behandelt die Bezie-hungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Betrieb. Der erste Teil des Gesetzes enthält Bestimmungen über den Aufbau der Arbeitnehmervertretun-gen in den Betrieben; der zweite Teil regelt die verschiedenen Formen der innerbetrieblichen Mitbestimmung.

Einleitend sei bemerkt, daß sich drei Bereiche der Mitbestimmung, näm-lich der *soziale*, der *personelle* und der *wirtschaftliche Bereich*, unterscheiden lassen, sofern man nach Sachgebieten aufteilt. Gliedert man dagegen nach der Intensität der Mitbestimmung und Mitwirkung, so können vier Stufen abgegrenzt werden: die niedrigste Stufe stellt das *Informationsrecht* dar, während das *Anhörungsrecht* die Mitwirkung schon weiter ausdehnt und das *Beratungsrecht* noch einen Schritt weiter geht. Von einem eigentlichen

Mitbestimmungsrecht kann erst dann gesprochen werden, wenn eine von Arbeitgeberseite ergriffene Maßnahme zu ihrer vollen Wirksamkeit irgendwie der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung bedarf.

1. Betriebsrat

Nach § 8 des Betriebsverfassungsgesetzes sind *Betriebsräte* in allen jenen Betrieben zu bilden, die in der Regel mindestens fünf — in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft zehn — ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen. Grundsätzlich müssen Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Eine ähnliche Bestimmung gilt für die Verteilung der Geschlechter. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder schwankt je nach der Größe des Betriebes zwischen eins (Betriebe mit 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern) und 35 (Betriebe mit mehr als 9000 Beschäftigten). Die Betriebsräte werden in geheimer Wahl direkt und für zwei Jahre gewählt. Gruppenräte, das heißt Arbeiter- und Angestelltenräte, kennt das Gesetz nicht, nur einen einheitlichen Betriebsrat, der Repräsentant und Interessenvertreter der Belegschaft ist. Der Betriebsrat ist durch das Gesetz verpflichtet, zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber «vertrauensvoll zusammenzuarbeiten». Neben den eigentlichen Betriebsratssitzungen soll einmal im Monat auch eine gemeinschaftliche Besprechung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattfinden. Über strittige Fragen ist mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln; ist jedoch eine Verständigung nicht möglich, so tritt eine Einigungsstelle in Funktion.

2. Jugendvertretung

In Betrieben mit mindestens fünf jugendlichen Beschäftigten wählen die Arbeitnehmer unter 18 Jahren eine Jugendvertretung. Mit diesen Jugendvertretungen wurden recht unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß der Gesetzgeber die Zuständigkeit der Jugendvertretung nicht klar umschrieben hat. Es handelt sich bei der Jugendvertretung nicht um ein eigentliches Vertretungsorgan, hat doch die Jugendvertretung den Betriebsrat lediglich zu beraten, und zwar in jenen Fragen, die die jugendlichen Arbeiter im Betrieb betreffen.

3. Betriebsversammlung

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat, der Belegschaft einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten, was allerdings in der Praxis nicht immer streng eingehalten wird. Die Betriebsversammlung, die während der Arbeitszeit stattfindet, kann dem Betriebsrat Wünsche vortragen, hat jedoch kein Weisungsrecht. — Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zu Betriebsversammlungen Beauftragte entsenden.

4. Freistellung

Das Gesetz bestimmt, daß Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen sind, «wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist». Die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder wird dabei allerdings nicht genannt. In der Regel ist es aber so, daß in größeren Betrieben der Betriebsratsvorsitzende und gegebenenfalls noch weitere Betriebsräte der beruflichen Tätigkeit entbunden werden. Die Freistellung von der Berufsaarbeit kann völlig oder teilweise sein. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, wie vor allem bei den nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern Schwierigkeiten in bezug auf die Erfüllung ihrer Aufgaben als Betriebsräte entstehen können, weil dann die Frage zu klären ist, inwiefern diese Tätigkeit während der Arbeitszeit erfolgen darf. Grundsätzlich kann die Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist. Verläßt ein Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben den Arbeitsplatz, so braucht er dazu keine besondere Bewilligung, es besteht aber eine Pflicht zur Abmeldung.

Wie bei so manchen andern Fragen der betrieblichen Mitbestimmung, kommt es auch hier weniger auf die gesetzlichen Vorschriften als vielmehr auf den Geist an. Besteht ein wirkliches und wechselseitiges Vertrauensverhältnis, so wird der Betriebsrat das notwendige Arbeitsversäumnis von sich aus auf ein Minimum beschränken, während anderseits der Arbeitgeber auf eine kleinliche Kontrolle zum vornherein verzichten wird.

5. Die Aufgaben des Betriebsrates

Nach § 54 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat folgende allgemeine Aufgaben:

- «a) Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- c) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken;
- d) die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in den Betrieb zu fördern.»

Wenn wir nun auf die Aufgaben des Betriebsrates noch etwas eingehender zu sprechen kommen, so gehen wir dabei allerdings nicht von diesen gesetzlichen Bestimmungen aus, sondern von der logisch einwandfreien Gliederung nach Sachgebieten.

A. Soziale Angelegenheiten. Im sozialen Bereich, das ganze Gebiet der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes und der Wohlfahrtseinrichtungen umfassend, liegt das Schwergewicht der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Nach dem Wortlaut des Gesetzes hat der Betriebsrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, in folgenden Angelegenheiten *mitzubestimmen*: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Zeit und Ort der Auszahlung des Arbeitsentgeltes, Urlaubsplan, Berufsausbildung, Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, Verwaltung der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung neuer Entlohnungsmethoden. Bei den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (Werkantinen, Erholungs-, Kinder- und Altersheime, Kindergärten und Kinderhorte, Pensions- und Unterstützungskassen, Sportanlagen, Bibliotheken usw.) werden für die Verwaltung gewöhnlich paritätisch besetzte Ausschüsse gebildet; es könnte allerdings die Verwaltung dieser betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen auch ganz dem Betriebsrat übertragen werden, doch hat man damit in der Praxis nicht die besten Erfahrungen gemacht.

B. Personelle Angelegenheiten. Bei *Einstellung, Umgruppierung* und *Versetzung* besteht das Mitbestimmungsrecht in der besonderen Form des Einspruchsrechtes, das heißt daß der Arbeitgeber die entsprechenden Maßnahmen zwar ohne weiteres durchführen kann, der Betriebsrat aber aus bestimmten Gründen, die im Gesetz festgelegt sind, einspruchsberechtigt ist. «Bei *Kündigung* steht dem Betriebsrat grundsätzlich nur ein Beratungs- beziehungsweise Anhörungsrecht zu, und zwar ist er bei Einzelkündigungen zu hören, bei Massenkündigungen hat der Arbeitgeber mit ihm zu beraten, wie Härten vermieden werden können.» (Rolf Dietz: «Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz».)

C. Wirtschaftliche Angelegenheiten. In Betrieben mit über 100 ständigen Arbeitnehmern ist ein *Wirtschaftsausschuß* zu bilden, der in wichtigen wirtschaftlichen Angelegenheiten — Produktionsprogramm, Fabrikations- und Arbeitsmethoden, Produktions- und Absatzlage, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wesentlich berühren — Anspruch auf *Unterrichtung* hat. Der Unternehmer hat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und von der Entwicklung des Unternehmens zu geben, was entweder mündlich in der vierteljährlich stattfindenden Betriebsversammlung oder schriftlich in der Werkzeitung erfolgen kann.

Während dem *Wirtschaftsausschuß* nur *Informations- und Beratungsfunktionen* zukommen, hat der *Betriebsrat* von Betrieben mit mehr als zwan-

zig wahlberechtigten Arbeitnehmern auch ein *Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Belangen*, das sich jedoch nur auf geplante Betriebsveränderungen bezieht, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können. Als solche Betriebsveränderungen gelten:

- a) Einschränkung und Stilllegung eines ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) grundlegende Änderungen des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen, soweit sie nicht offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhen;
- e) Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden, soweit sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen.

Es ist leicht einzusehen, daß es dem Arbeitgeber auf Grund dieser zum Teil recht elastischen gesetzlichen Bestimmungen nicht schwer fallen kann, jede Einführung neuer Arbeitsmethoden — um nur ein Beispiel zu nennen — als dem technischen Fortschritt entsprechend zu bezeichnen und damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu umgehen. Die in Westdeutschland gemachten Erfahrungen haben aber gezeigt, daß bei grundlegenden betrieblichen Änderungen und Erneuerungen die meisten Arbeitgeber von sich aus und in ihrem eigenen Interesse eine Aussprache mit dem Betriebsrat herbeiführen.

6. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Kommandit-Aktiengesellschaft hat, entsprechend § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes, zu *einem Drittel* aus Vertretern der Arbeitnehmer zu bestehen. Der Aufsichtsrat, ein wichtiges Bindeglied zwischen Aktionären und Unternehmensvorstand, ist in erster Linie Wahl- und Aufsichtsorgan des Vorstandes; außerdem nimmt er Berichte des Vorstandes entgegen, hat gewissen Geschäften zuzustimmen, wirkt bei der Feststellung des Jahresabschlusses mit und bestimmt die Gesamtbezüge des Vorstandes. Diese nicht vollständige Aufzählung der Aufgaben dürfte die Bedeutung des Aufsichtsrates zur Genüge unterstreichen. — Die Wirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind nicht zu unterschätzen, denn obwohl die Vertreter der Arbeitnehmer in der Minderheit sind, ist eine Beeinflussung der Unternehmensführung möglich. Auf jeden Fall ist es bedeutungsvoll, daß die Interessenvertretung der Belegschaft nicht nur auf die Tätigkeit des Betriebsrates beschränkt bleibt, sondern darüber hinaus in der Mitwirkung im Aufsichtsrat ihre sinnvolle Ergänzung findet.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden durch allgemeine,

geheime und unmittelbare Wahl bestellt, wobei Betriebsräte und Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen können. Bei der parlamentarischen Auseinandersetzung über das Betriebsverfassungsgesetz war seinerzeit die Frage, ob auch nicht im Unternehmen tätige Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat delegiert werden können, sehr umstritten. Die endgültige gesetzliche Regelung hat in diesem Falle der gewerkschaftlichen Forderung Rechnung getragen und bejaht diese Möglichkeit; sind mehr als zwei Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu wählen, so brauchen die weiteren nicht Unternehmensangehörige zu sein.

III. Das Mitbestimmungsgesetz

Für den Bergbau sowie die Eisen- und Stahlindustrie gilt ein qualifiziertes Mitbestimmungsrecht, das im «Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie» vom 21. Mai 1951 rechtlich verankert ist. Nicht unter dieses Mitbestimmungsgesetz für Kohle und Stahl fallen Betriebe mit weniger als 1000 Arbeitnehmern und Unternehmungen der weiterverarbeitenden Industrie. Sofern die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes dem Mitbestimmungsgesetz nicht widersprechen, finden sie auch in den unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Betrieben entsprechende Anwendung. Da sich das Mitbestimmungsgesetz nur auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Unternehmensvorständen bezieht, bedeutet dies, daß die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über Bildung und Zuständigkeit der Betriebsräte auch für die Unternehmungen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie gelten.

1. Der Aufsichtsrat

Indem das Mitbestimmungsgesetz vorschreibt, daß die Aufsichtsräte *paritätisch* zu besetzen sind, geht das Mitbestimmungsgesetz einen bedeutenden Schritt weiter als das Betriebsverfassungsgesetz. Der normalerweise aus elf Mitgliedern bestehende Aufsichtsrat — je nach der Größe des Unternehmens ist jedoch auch ein fünfzehn- oder einundzwanzigköpfiger Aufsichtsrat möglich — setzt sich demnach einerseits aus vier Vertretern der Aktionäre sowie einem weiteren, nicht direkt zum Kreis der Interessenten gehörenden Mitglied und andererseits aus vier Arbeitnehmervertretern sowie einem weiteren Mitglied, das ebenfalls nicht zum Kreis der unmittelbar Interessierten gehören darf, zusammen, wozu noch als neutrale Persönlichkeit der sogenannte «elfte Mann» kommt. — Alle Aufsichtsratsmitglieder haben gleiche Rechte und Pflichten und werden durch die Hauptversammlung der Aktionäre gewählt. Während aber die Hauptversammlung in der Benennung der Vertreter der Aktionäre völlig freie Hand hat, ist sie bei der

Wahl der Arbeitnehmervertreter an die Vorschläge der Arbeitnehmerseite gebunden. Der «elfte Mann» wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsräte gewählt.

Unter den Vertretern der Arbeitnehmerseite müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden, die in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigt sind. Diese beiden Mitglieder werden dem Wahlorgan, also der Hauptversammlung, durch die Betriebsräte nach Beratung mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften und deren Spitzenorganisationen vorgeschlagen. Zwei weitere Arbeitnehmervertreter werden dem Wahlorgan unmittelbar von den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen in Vorschlag gebracht, wobei allerdings eine vorherige Beratung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten notwendig ist. Das gleiche Vorschlagsrecht besitzen die Spitzenorganisationen für das weitere, das fünfte Mitglied der Arbeitnehmerseite. Da die Hauptversammlung an die Vorschläge gebunden ist, stellt die Wahl in erster Linie eine Bestätigung dar, doch kann die Hauptversammlung die Wahl einer ihr untragbar erscheinenden Persönlichkeit ablehnen, so daß die Arbeitnehmerseite einen neuen Vorschlag machen muß.

Durch die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates ist aus dem *Aufsichtsrat*, der früher ein Organ der Aktionäre war, ein *gemeinsames Organ der Aktionäre und der Arbeitnehmer geworden*. Damit sind die Arbeitnehmervertreter an der Willensbildung im Aufsichtsrat maßgeblich beteiligt. Allein die Tatsache, daß Vertreter der Arbeitnehmerschaft die Hälfte der Aufsichtsratssitze belegen, zwingt die Unternehmer zu einer Betriebspolitik, die die Interessen der Belegschaft in vermehrtem Maße in Rechnung stellt. — Die bisher gemachten Erfahrungen sind recht ermutigend und es ist bezeichnend, daß die Arbeitgeber diese Einrichtung nicht mehr in Frage zu stellen wagen.

2. Der Arbeitsdirektor

Nach § 13 des Mitbestimmungsgesetzes ist als *gleichberechtigtes Vorstandsmitglied ein Arbeitsdirektor* zu bestellen, der, wie der gesamte Vorstand, vom Aufsichtsrat gewählt wird, jedoch nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter benannt werden kann; bei einem elfköpfigen Aufsichtsrat kann folglich ein Arbeitsdirektor nicht gewählt werden, wenn drei Mitglieder der Arbeitnehmerseite sich gegen die Wahl der betreffenden Person aussprechen. — Die Absicht des Gesetzgebers ist an sich eindeutig: Neben dem kaufmännischen und dem technischen Direktor soll der Arbeitsdirektor, der in der Regel für den Fachbereich Personal- und Sozialwesen zuständig ist, den Faktor Arbeitskraft betreuen, den Belangen der Belegschaft auf der Ebene des Vorstandes Rechnung tragen, sich für die Wahrung der Menschenwürde bei allen Beschäftigten einsetzen, die betriebliche Zusammenarbeit fördern, den menschlichen Beziehungen und dem Be-

triebsklima besondere Aufmerksamkeit schenken. *Der Mensch soll, das ist wohl die Idee, bei allen betriebspolitischen Entscheidungen in demselben Maße berücksichtigt werden wie das Sach- und Finanzkapital.*

Grundsätzlich kann jede geeignete Persönlichkeit Arbeitsdirektor werden, also auch ein Belegschaftsmitglied; die Gewerkschaften legen jedoch größten Wert darauf, daß der Arbeitsdirektor nicht aus dem Betrieb stammt, dem er fortan als Arbeitsdirektor angehören soll, da befürchtet wird, er könnte als alter Betriebsangehöriger gegenüber den anderen Vorstandsmitgliedern und gegenüber seinen früheren Arbeitskollegen nicht dieselbe Autorität besitzen wie ein betriebsfremder Arbeitsdirektor.

Als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied ist der Arbeitsdirektor verpflichtet, die Geschäfte der Gesellschaft mitzuführen und sich für das Wohl des Unternehmens, der Aktionäre und der Belegschaft einzusetzen. Er ist Repräsentant der Unternehmensleitung, er ist Unternehmer, nicht Delegierter oder Exponent der Gewerkschaften, soll aber das Vertrauen der Belegschaft und der Gewerkschaften besitzen. *Seiner Herkunft und Ueberzeugung nach ist der Arbeitsdirektor aber kein Arbeitgeber, sondern Gewerkschafter*, dessen wirtschafts- und betriebspolitischen Vorstellungen von denjenigen seiner Vorstandskollegen wesentlich abweichen können.

Der Arbeitsdirektor steht unmittelbar im betrieblichen Spannungsfeld, mitten im Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; man könnte sogar sagen, der Arbeitsdirektor stelle ein Spiegelbild dieses Interessengegensatzes dar. Dies zeigt sich beispielsweise in der Lohnfrage. Für die Arbeitgeber ist der Lohn in erster Linie Kostenbestandteil, der als solcher möglichst niedrig gehalten werden soll, während die Arbeitnehmer möglichst hohe Löhne zu erreichen versuchen. Wie soll sich nun der Arbeitsdirektor in diesem Konflikt verhalten? Als Vorstandsmitglied und Unternehmer hat er den Lohn als Kostenfaktor zu betrachten, anderseits möchte er als Vertrauensmann der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften der Belegschaft zu den bestmöglichen Löhnen verhelfen. Hier den richtigen Weg zu finden, dürfte wohl keinem Arbeitsdirektor leicht fallen.

Will man nach der Wirkungsmöglichkeit des Arbeitsdirektors fragen, so ist einem bedeutungsvollen Umstand Rechnung zu tragen. Der Arbeitsdirektor wächst nicht nur wirtschaftlich, sondern auch psychologisch und soziologisch in eine völlig neuartige Lebenslage hinein, deren Ausstrahlungen er sich kaum ganz entziehen kann, wird er doch als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied ein monatliches Gehalt beziehen, das in den größeren Unternehmungen der Montanindustrie 5000 DM übersteigt, wozu gewöhnlich noch mannigfache andere Vorteile kommen, wie freie Wohnung, Dienstauto mit Chauffeur, verschiedene Naturalleistungen und anderes mehr. Selbst wenn der Arbeitsdirektor den luxuriösen Aufwand anderer Vorstandsmitglieder nicht einfach nachahmt und sich einer gewissen Bescheidenheit im Auftreten

befleißigt, wird er doch zwangsläufig andere Lebensgewohnheiten annehmen, einen anderen Lebensstil entwickeln und sich dem Lebensraum des Arbeiters entfremden. Man darf deshalb mit Recht die Frage stellen, ob der Arbeitsdirektor angesichts dieser Tatsachen überhaupt in dem Maße in der Lage ist, die Interessen und Anliegen der Belegschaft wirkungsvoll und mit innerer Überzeugung zu vertreten, wie dies an sich wünschenswert wäre. — In diesem Zusammenhang sei immerhin daran erinnert, daß der Grad der Einflußmöglichkeit des Arbeitsdirektors, der in den einzelnen Unternehmungen je nach der Zusammensetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates zum vornherein beachtliche Unterschiede aufweisen wird, weitgehend *von der Persönlichkeit des Arbeitsdirektors abhängen wird*, von seinen charakterlichen Qualitäten, von seinem Wissen und Können und von seiner Verbundenheit mit der Arbeiterschaft.

Allein schon auf Grund solcher Überlegungen wird man die Wirkungsmöglichkeit des Arbeitsdirektors nicht überschätzen. Dazu kommt nun noch, daß — und darauf haben die Gewerkschaften in jüngster Zeit zu wiederholten Malen hingewiesen — das anfängliche Kollegialsystem bei der Dreierbesetzung des Vorstandes durch die Erweiterung der Vorstände und die Wiedereinführung von Generaldirektorfunktionen unterhöht und damit der Einfluß der Arbeitsdirektoren noch weiter beschränkt wurde.

IV. Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz

Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 7. August 1956 hat den Gesamtkomplex der Mitbestimmungsgesetzgebung zu einem vorläufigen Abschluß gebracht. Dabei kam es dem Gesetzgeber offensichtlich darauf an, bereits Bestehendes zu konsolidieren — ein Schritt vorwärts in der Richtung nach einer Ausdehnung der Mitbestimmung wurde nicht gewagt und war angesichts der politischen Machtverhältnisse auch nicht zu erwarten. — Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz, die sogenannte Holding-Novelle, war notwendig geworden, weil das Mitbestimmungsgesetz die Holding-Gesellschaften nicht erfaßt, seit 1951 aber eine Reihe wichtiger Holding-Gesellschaften im Montanbereich neugegründet wurden und inzwischen eine derartige Bedeutung gewonnen haben, daß der Wirtschaftsexperte der deutschen Sozialdemokratie, Dr. Heinrich Deist, kürzlich erklären konnte, man habe damit zu rechnen, daß künftig sieben bis acht Großkonzerne (Mannesmann, Klöckner, Hoesch, Rheinstahl, Gutehoffnungshütte, Thyssen, Dortmund-Hörder-Hüttenunion) die deutsche Stahlproduktion bestimmen werden.

Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz findet bei den Holding-Gesellschaften des Bergbaues und der Eisen- und Stahlindustrie Anwendung, sofern die unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Tochtergesellschaften eines Konzerns mehr als die Hälfte der Wertschöpfung des Gesamtkonzerns erbringen. Die Holding-Novelle enthält wie das Mitbestimmungsgesetz Vorschriften über

den Aufsichtsrat und den Arbeitsdirektor, die jedoch in bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrates, die Wahl der Arbeitnehmervertreter und die Ernennung des Arbeitsdirektors von den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes abweichen.

1. Der Aufsichtsrat

Während nach dem Mitbestimmungsgesetz der Aufsichtsrat normalerweise 11 Mitglieder umfaßt, sind es nach dem Ergänzungsgesetz 15 (7 Vertreter der Aktionäre, 7 Arbeitnehmervertreter sowie ein neutrales Mitglied) oder gar 21. Bedeutungsvoller als die Zahl ist allerdings die Tatsache, daß nach dem Mitbestimmungsgesetz die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter, nämlich 4 von insgesamt 7, aus den Betrieben des Konzerns stammen muß (die restlichen drei Vertreter werden von den Gewerkschaften entsandt), nach dem Mitbestimmungsgesetz hingegen die in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmervertreter nur eine Minderheit bilden (2 von insgesamt 5). Ein wichtiger Unterschied bezieht sich auf das Wahlverfahren. In Abweichung vom Mitbestimmungsgesetz werden die Arbeitnehmervertreter nicht mehr von der Hauptversammlung der Aktionäre gewählt. Die drei von den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen benannten Arbeitnehmervertreter werden direkt in den Aufsichtsrat entsandt; die vier in den Betrieben des Konzerns tätigen Arbeitnehmervertreter, drei Arbeiter und ein Angestellter, werden mittels eines reichlich komplizierten Wahlverfahrens in mittelbarer Wahl durch Wahlmänner gewählt, die ihrerseits von der Gesamtbelegschaft zu wählen sind. — Die sieben Vertreter der Aktionäre werden selbstverständlich von der Hauptversammlung der Aktionäre gewählt, ebenso das «neutrale» 15. Mitglied des Aufsichtsrates, und zwar auf Vorschlag der übrigen 14 Aufsichtsratsmitglieder.

2. Der Arbeitsdirektor

Auch in die Vorstände der Holding-Gesellschaften ist ein Arbeitsdirektor zu berufen. Der Unterschied gegenüber dem Mitbestimmungsgesetz besteht lediglich darin, daß er genau wie die anderen Vorstandsmitglieder gewählt wird, das heißt durch den Aufsichtsrat und mit einfacher Stimmenmehrheit. Der Arbeitsdirektor kann also auch gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt werden. Diese Abweichung vom Mitbestimmungsgesetz läßt sich sachlich kaum begründen. Bei den parlamentarischen Beratungen ging es hierbei um eine machtpolitische Frage, die zuungunsten der Arbeitnehmer entschieden wurde. Es ist aber fraglich, ob diesem gesetzlichen Unterschied eine wesentliche Bedeutung zukommt, da es ja in erster Linie auf das gegenseitige Vertrauen und den Willen zur Zusammenarbeit ankommt und es im Interesse der beiden Sozialpartner liegen sollte, einen Arbeitsdirektor zu bestellen, der sowohl das Vertrauen der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite genießt.

V. Ausdehnung der Mitbestimmung

Die Arbeiterbewegung beansprucht für die Arbeitnehmerschaft ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Auf allen Stufen der wirtschaftlichen Willensbildung und grundsätzlich in allen Wirtschaftszweigen soll die Arbeiterschaft an den Entscheidungsfunktionen teilhaben. Es ist deshalb nur zu begrüßen, wenn in Deutschland die Frage einer Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung, die bis jetzt lediglich für den Bergbau und die Eisen und Stahl erzeugende Industrie Geltung hat, auf alle größeren Unternehmungen zur Diskussion gestellt wird.

Konkrete *Vorschläge zur Ausdehnung der Mitbestimmung* wurden in jüngster Zeit von maßgeblichen Gewerkschaftsfunktionären an der am 16. Juli 1957 tagenden Hans-Böckler-Gesellschaft gemacht, die sich als Institution des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit der wissenschaftlichen und praktischen Förderung der Mitbestimmung befaßt und deren Mitglieder zur Hauptsache die Arbeitsdirektoren und die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der unter die Mitbestimmungsgesetzgebung fallenden Unternehmungen sind.

Es wurde vorgeschlagen, *alle* Großunternehmungen, welchem Wirtschaftszweig sie auch angehören mögen und in welcher Rechtsform sie auch betrieben werden, in den Geltungsbereich der qualifizierten Mitbestimmung einzubeziehen. Außerdem soll die *Hauptversammlung der Aktionäre* in ihrer jetzigen Form beseitigt und in eine *Vertreterversammlung* umgewandelt werden, die sich aus 19 Arbeitnehmervertretern und aus 19 Vertretern der Aktionäre sowie 11 Vertretern der öffentlichen Hand zusammensetzen würde. Der *Aufsichtsrat* soll die paritätische Besetzung beibehalten, aber zu einem *Verwaltungsrat* ausgestaltet werden, der dem Vorstand bindende Weisungen erteilt. Darüber hinaus wird von der deutschen Gewerkschaftsbewegung der Wunsch geäußert, die Mitbestimmung in den Mitgliedstaaten der Montanunion an die westdeutsche gesetzliche Regelung anzulegen, ein Verlangen, das auch die deutschen Unternehmer unterstützen dürften, während sie sich allen Bestrebungen zur Ausdehnung der Mitbestimmung in der Bundesrepublik widersetzen.

Es liegt im Wesen der Sache, daß die Mitbestimmung, so wie sie im Mitbestimmungs- und im Mitbestimmungsergänzungsgesetz verankert wurde, zur allgemeinen Anerkennung und umfassenden Anwendung tendiert. Dabei stellt sich aber die Frage, ob die Gewerkschaften für die Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung auch über die erforderliche Zahl befähigter Leute verfügen. Unverantwortlich und ungesund wäre es auf jeden Fall, wenn sich bei gewissen Gewerkschaftsfunktionären jene Erscheinung einbürgern würde, die die Arbeiterbewegung bei führenden Unternehmerpersönlichkeiten so sehr verurteilt, nämlich die Kumulation von Aufsichtsrats-

sitzen. Erblickt man darin — und zu Recht — eine unerwünschte, weil undemokratische Machtballung, so darf man nicht zulassen, daß ähnliche Zustände in der Gewerkschaftsbewegung Fuß fassen.

Auf lange Sicht gesehen, wird es zweifellos eine der vordringlichsten Aufgaben der Gewerkschaften sein, den erforderlichen Nachwuchs für die Besetzung der wichtigen Mitbestimmungsposten heranzubilden; denn nur dann wird die Mitbestimmung die gewünschten Früchte tragen, dem Wohle der gesamten Wirtschaft und der in ihr lebenden und arbeitenden Menschen dienen und eine weitere Ausdehnung in den Bereich des politisch Möglichen rücken.

Selbständige Besteuerung der erwerbstätigen Ehefrau?

Ein Vorschlag

Wenn die Ehefrau — meist gezwungenermaßen — einer Erwerbstätigkeit nachgeht, so wird ihr Einkommen bei uns in der Schweiz dem Ehemann zugerechnet, und der Ehemann wird für das gesamte Einkommen beider Ehegatten besteuert. Auf diese Weise bezahlt die Familie infolge der Steuerrichtung mehr Steuern, als wenn Mann und Frau je für ihr Einkommen getrennt besteuert würden. Es soll im folgenden gezeigt werden, daß sich bei getrennter Veranlagung, verglichen mit der heutigen Ordnung, für eine Familie zum Teil erhebliche Steuereinsparungen ergeben. Wir möchten darum vorschlagen, daß Mann und Frau, wenn beide erwerbstätig sind, getrennt veranlagt und besteuert werden.

Die Motive

Eine Änderung der Steuergesetze im Sinne unseres Vorschlages käme vorwiegend den wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreisen zugute, weil vor allem hier die Frau und Mutter mitverdienen muß. Daß der Ehemann wegen der Mithilfe seiner Frau in eine höhere Progressionsstufe hineinkommt, ist in diesen Verhältnissen nicht gerechtfertigt. Gewiß, bei Verwirklichung des Vorschlages würde auch der Großverdiener begünstigt, dessen Ehefrau erwerbstätig ist; doch diese Fälle sind wohl kaum zahlreich.

Für eine getrennte Steuerveranlagung haben sicher auch alle jungen Ehepaare ein großes Interesse. Es ist heute fast allgemein üblich, daß die junge Frau, die zum Teil eine langjährige Berufsausbildung hinter sich hat, nach der Heirat noch eine gewisse Zeit mitverdient, um den jungen Haushalt finanziell zu festigen und wenn möglich eine gewisse Reserve für die Zukunft anzulegen. Wo diese anfängliche Mithilfe der Frau nötig ist — und