

Res Publica

Publikationen
zu Grundfragen
der modernen Demokratie
Herausgegeben von
Rüdiger v. Voss

Neske

Handbuch Sozialpolitik

Herausgegeben von
Bernd v. Maydell und
Walter Kannengießer

Neske

Gerhard Igl	Die Freien Wohlfahrtsverbände	182
Werner Tegtmeier	Sachverständigenkommissionen, Räte, Konzertierte Aktion	190
	Die Sozialordnung in der Bundesrepublik Deutschland	
Horst Konzen	Arbeitnehmerschutz	202
Franz Jürgen Säcker	Arbeitslohn und seine Bestimmung	213
Alois Oberhauser	Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer	222
Fritz Auffarth	Die Betriebsverfassung	232
Peter Badura	Wirtschaftliche Mitbestimmung	244
Achim Seffen	Die Absicherung der sozialen Risiken	253
Achim Seffen	Die Sozialhilfe – Ausfallbürge des Sozial- staates	289
Karl Hauck	Gruppenspezifische Sozialpolitik	296
Arno Paul Bäumer	Soziale Sicherung durch Individual- versicherung	310
Klaus Heubeck	Betriebliche Altersversorgung	317
Franz Ruland	Die Beamtenversorgung	326
Eckart van Hooven	Wohneigentum als Element der Sozial- ordnung	342
Willi Albers	Familienlastenausgleich	353
	Internationale, supranationale und ausländische Sozialpolitik	
Winfried Haase	Internationale Zusammenarbeit im sozialen Bereich	366

Karl-Heinz Narjes	Sozialpolitik in den Europäischen Gemeinschaften	376
Eberhard Eichenhofer	Systeme sozialer Sicherheit im internationalen Vergleich	387
Herausforderungen der Zukunft		
Hans D. Barbier	Die Notwendigkeit und Schwierigkeit von Reformen	398
Manfred Löwisch	Neuorientierung des Arbeitsrechts	404
Hans Brox	Gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts	412
Artur Woll	Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarkt	422
Eckhard Knappe	Krankenversicherungsreform	432
Georg Heubeck	Reform der Alterssicherung	453
	Die Autoren	473
	Stichwortverzeichnis	475

Peter Badura

Wirtschaftliche Mitbestimmung

Rechtsgrundlagen

»Mitbestimmung ist die institutionelle Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter an der Gestaltung und inhaltlichen Festlegung der Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse im Unternehmen« (Mitbestimmung im Unternehmen, Bericht der Biedenkopf-Kommission). Die unternehmerische (wirtschaftliche) Mitbestimmung gibt den Arbeitnehmern eines Unternehmens und ihren Gewerkschaften durch zwingende gesetzliche Vorschriften über die Organisation und Willensbildung der erfaßten Gesellschaften einen je nach der einschlägigen Mitbestimmungsform mehr oder weniger weit reichenden Einfluß auf die *unternehmerische Leitung und Planung*. Durch diesen unternehmerischen Einfluß und durch die organisatorische Technik, das »Mitbestimmungsrecht« der Arbeitnehmer in die fortbestehende gesellschaftsrechtliche Grundorganisation der Unternehmen einzufügen, unterscheidet sich die Unternehmensmitbestimmung von den Rechten des Arbeitnehmers »am Arbeitsplatz« und der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten nach dem *Betriebsverfassungsrecht* (Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972, BGBl. I S. 13, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 1985, BGBl. I S. 710). Die unternehmerische Mitbestimmung tritt, mit zum Teil sich überschneidenden Wirkungen, neben die – das arbeitsrechtliche Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers beschränkende – betriebliche Mitbestimmung.

Die wirtschaftliche Mitbestimmung ist nicht einheitlich ausgestaltet. Dem sachlichen Geltungsbereich nach bestehen gegenwärtig nebeneinander, sich gegenseitig ausschließend, die drei *Mitbestimmungsordnungen*

des *Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz-MitbestG) vom 4. Mai 1976* (BGBl. I S. 1153),

des *Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952* (BGBl. I S. 681), zuletzt geändert durch das BetrVG vom 15. Januar 1972 (BGBl. S. 13), und

der *Montan-Mitbestimmung*.

Da im Montanbereich die Mitbestimmung bei *Unternehmen* (Montan-Mitbestim-

nungsgesetz von 1951) und bei *Konzernobergesellschaften* (Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956) verschieden ausgestaltet ist, zeigt das geltende Recht vier verschiedene Mitbestimmungsformen.

Grundgedanken

Die unternehmerische Mitbestimmung zielt auf den Schutz der in abhängiger Arbeit beschäftigten Arbeitnehmer und auf die Kontrolle wirtschaftlicher Entscheidungen im Unternehmen. Durch ihre organisatorische Gestaltung unter Beteiligung der Gewerkschaften ist sie eine bestimmte Ausformung der wirtschaftsdemokratischen Idee.

In der gewerkschaftlichen Mitbestimmungspolitik ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ein Element der angestrebten *Neuordnung der Unternehmensverfassung*, in der die »volle Parität von Kapital und Arbeit in allen wichtigen Entscheidungsprozessen der Unternehmen« gewährleistet sein soll (Grundsatzprogramm des DGB von 1981). Die damit angestrebte *paritätische oder qualifizierte Mitbestimmung* ist bisher nur in der Montan-Mitbestimmung annähernd verwirklicht.

Mit »Parität« wird die gleichgewichtige Teilnahme der Arbeitnehmer an den unternehmerischen Entscheidungen gefordert. Dies läßt sich organisatorisch nur durch eine Regelung erreichen, die Zusammensetzung und Willensbildung derjenigen Gesellschaftsorgane paritätisch gestaltet, die über die wesentliche unternehmerische Leitungs- und Planungskompetenz verfügen. Das *Bundesverfassungsgericht* hat im *Mitbestimmungs-Urteil* die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes 1976 bestätigt und dabei vorausgesetzt, daß die Vorschriften dieses Gesetzes eine paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht begründen, daß vielmehr der Anteilseignerseite ein »leichtes Übergewicht« zukomme (Urteil vom 1. März 1979, BVerfGE 50, 290). Das Gericht faßt dabei Parität als ein Verhältnis zweier Partner auf, in dem keine Seite imstande ist, eine von ihr gewünschte Entscheidung ohne die Zustimmung der anderen Seite oder doch eines Teiles von ihr zu erzwingen, in dem aber auch jede Seite die andere hindern kann, ihre Ziele (allein) durchzusetzen. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer wird im geltenden Recht wesentlich im *Aufsichtsrat der Gesellschaften* verwirklicht. Die gesellschaftsrechtliche Stellung des Aufsichtsrats bringt es notwendig mit sich, daß eine dort installierte Parität den *Vorstand* oder das sonstige *gesetzliche Vertretungsorgan* und damit die Unternehmensleitung und demgemäß die Wirksamkeit des Unternehmens im ganzen erreichen würde. Diese Mitbestimmungsform ist im geltenden Recht nur im Montanbereich annähernd ausgeprägt.

Die unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer bestimmt Inhalt und Schranken der *Rechte der Anteilseigner* und der *Gesellschaften*, die der unternehmerischen Tätigkeit zugrunde liegen. Verfassungsrechtlich gesehen stellt die Einführung oder Erweiterung der Mitbestimmung für die bestehenden und nun sozialordnungsrechtlich erfaßten Rechte der Anteilseigner und Gesellschaften eine Beschränkung dar; zugleich erfährt die unternehmerische Nutzung des *gesellschaftsrechtlich organisier-*

ten Eigentums eine verfassungsrechtlich erhebliche, den Schutz- und Ordnungsgehalt der wirtschaftlichen Grundrechte berührende Umgestaltung. Der im Wege der Mitbestimmung eröffnete Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf die Entscheidungen der Gesellschaften, d. h. der Arbeitgeberseite, beeinträchtigt u. U. die Koalitionsfreiheit, die Tarifautonomie und die Arbeitskampffreiheit der mitbestimmten Unternehmen und damit die Funktionsfähigkeit des *Tarifvertragssystems*. Das Bundesverfassungsgericht hat den zur Verteidigung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 vorgebrachten Vorstellungen nicht Raum gegeben, wonach das gesetzlich eingeführte Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer nur ein sozialstaatlich ohnehin gefordertes Programm vollziehe und das Unternehmen seiner sozialen Gestalt nach ein »*Verband*« sei, in dem die Arbeitnehmer eine Art Mitgliederstellung hätten. Das Gericht hat jedoch Ziel und Rechtfertigung der wirtschaftlichen Mitbestimmung aus einem Prinzip der »*Kooperation und Integration*« und aus der damit gewonnenen erweiterten »*Legitimation*« der *Unternehmensleitung* begründet. »Kooperation und Integration aller im Unternehmen tätigen Kräfte, deren Kapitaleinsatz und Arbeit Voraussetzung der Existenz und der Wirksamkeit des Unternehmens ist« – darin wird das normative Leitbild der Unternehmensmitbestimmung gesehen. Das Bundesverfassungsgericht hat eingehend dargelegt, daß das Mitbestimmungsgesetz 1976 nicht zu einer paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer führt, eine Entscheidung darüber aber, ob eine derartige Mitbestimmung verfassungsrechtlich zulässig wäre, ausdrücklich offen gelassen. Eine durch die Erweiterung der Mitbestimmung bewirkte Trennung der unternehmerischen Funktion von Eigentum müßte allerdings das grundrechtlich geschützte Eigentum in seinem Wesen verändern.

Rechtliche Ausgestaltung

Die *Verschiedenheit* der im geltenden Recht vorzufindenden *Mitbestimmungsformen* und die festgelegten Abgrenzungen lassen sich zwar bis zu einem gewissen Grad auf in der Sache angelegte Kriterien zurückführen, können aber letzten Endes nur historisch und durch die Entwicklung der politischen Verhältnisse erklärt werden. Das wesentliche durchgängige Kennzeichen ist, daß die Unternehmensmitbestimmung *rechtsformabhängig* ist. Sie ist auf das *Gesellschaftsrecht* »aufgestockt«, erfaßt nur Unternehmen in der Form rechtsfähiger Handelsgesellschaften (Kapitalgesellschaften) und orientiert sich an den organisatorischen Gestaltungen der Aktiengesellschaften. Die Rechte der Hauptversammlung (und der Gesellschafter der GmbH) und die Eigenverantwortlichkeit der Unternehmensleitung (§ 76 Abs. 1 AktG), vorbehaltlich zustimmungsbedürftiger Geschäfte (§ 111 Abs. 4 AktG, § 37 Abs. 1 GmbHG), bleiben in den mitbestimmten Gesellschaften bestehen. Ein weiteres durchgängiges Merkmal ist der *Tendenzschutz*: Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitions politischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung im Sinne der Presse-, Rundfunk- oder Filmfreiheit dienen, unterliegen der Mitbestimmung nicht (§ 1 Abs. 4 MitbestG, § 81 BetrVG 1952).

In Fortführung und Weiterbildung eines Einverständnisses von Unternehmern und Gewerkschaften über die Mitbestimmung in der von der Besatzungsmacht beschlagnahmten und dann besatzungsrechtlich neu geordneten Eisen- und Stahlindustrie in der britischen Zone (1947/48) führte das 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 (BGBl. I S. 347) die *Montan-Mitbestimmung* ein. Die Montan-Mitbestimmung ist in einer etwas abgewandelten Form durch das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz, Holding-Novelle) vom 7. August 1956 (BGBl. I S. 707) auf bestimmte *Konzernobergesellschaften* erstreckt worden. Unter dieses Gesetz fallen Unternehmen, die der Montan-Mitbestimmung nicht unterliegen, aber kraft eines Konzernverhältnisses (§ 18 AktG) Unternehmen organschaftlich beherrschen, die der Montan-Mitbestimmung unterworfen sind, vorausgesetzt daß »der Unternehmenszweck des Konzern durch Konzernunternehmen und abhängige Unternehmen gekennzeichnet« wird, die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallen.

Außerhalb der Montanindustrie wurde durch das *Betriebsverfassungsgesetz 1952* eine unternehmerische Mitbestimmung in der Form eingeführt, daß in den erfaßten Unternehmen (im wesentlichen Handelsgesellschaften mit nicht weniger als 500 Beschäftigten) der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen muß. Die mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften des BetrVG 1952 gelten nach § 129 Abs. 1 BetrVG 1972 auch nach dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes fort. Nach dem Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes 1976 beschränkte sich die Anwendbarkeit dieser Mitbestimmungsform auf Unternehmen, die in der Regel weniger als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 1 Abs. 3 MitbestG). Nach einer langen Phase der Auseinandersetzung und der legislatorischen Vorbereitung, vor allem durch die von der Bundesregierung eingesetzte Sachverständigen-Kommission (*Biedenkopf-Kommission*), kam es aufgrund eines Kompromisses in der sozialliberalen Koalition zu der Verabschiedung des *Mitbestimmungsgesetzes von 1976*. Das in dem Regierungsentwurf als Richtschnur formulierte Ziel der »gleichberechtigten und gleichgewichtigen« Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen wurde im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens, u. a. aufgrund einer öffentlichen Anhörung verfassungsrechtlicher Sachverständiger, abgeschwächt. Die Verfassungsbeschwerden von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden gegen das Gesetz wurden durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979 (BVerfGE 50, 290) zurückgewiesen.

Das Mitbestimmungsgesetz 1976 regelt den *Grundtyp* der Unternehmensmitbestimmung. Unternehmen, die die Anwendungsvoraussetzungen der Montan-Mitbestimmung oder des BetrVG erfüllen oder durch Veränderung erreichen, sind diesen anderen Mitbestimmungsformen unterworfen. Unternehmen, bei denen die Anwendungsvoraussetzungen jener besonderen Mitbestimmungsformen entfallen, müssen – ggf. nach einer gesetzlich vorgesehenen Übergangszeit – nach der Mitbestimmungsform des Mitbestimmungsgesetzes 1976 organisiert werden.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976

Im *Aufsichtsrat* der mitbestimmten Gesellschaft steht den Vertretern der Anteilseigner eine gleiche Zahl von Vertretern der Arbeitnehmerschaft gegenüber. Die Vertreter der Arbeitnehmer, unter denen sich eine gesetzlich festgelegte Zahl von Vertretern der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften befinden müssen (z. B. bei zehn Arbeitnehmer-Vertretern drei Vertreter von Gewerkschaften), werden durch Wahlmänner gewählt oder im Wege der unmittelbaren Wahl berufen. Unter den Aufsichtsratsmitgliedern, die als Arbeitnehmer des Unternehmens dem Aufsichtsrat angehören, müssen sich Arbeiter und Angestellte – unter diesen auch die leitenden Angestellten – entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen befinden. Die schon recht eingehenden Bestimmungen des Gesetzes über die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer und über das dafür maßgebliche Verfahren werden durch drei sehr umfangreiche Wahlordnungen vom 23. Juni 1977 ergänzt (§ 39 MitbestG). Die für das Mitbestimmungs-Urteil des Bundesverfassungsgerichts ausschlaggebende Annahme, die Anteilseigner könnten sich im Aufsichtsrat aufgrund des ihnen durch das Gesetz belassene »leichten Übergewichts« letztlich durchsetzen, beruht auf der Stellung, die das MitbestG dem *Aufsichtsratsvorsitzenden* zugewiesen hat. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird, wenn für ihn nicht eine Zwei-Drittel-Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder votiert, durch die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner gewählt. Wenn im Aufsichtsrat bei Abstimmungen und bei der Bestellung des gesetzlichen Vertretungsorgans (des Vorstands) die Entscheidung nicht mit der im Grundsatz festgelegten Mehrheit beschlossen werden kann, verfügt der Aufsichtsratsvorsitzende über eine zweite – die Entscheidung herbeiführende – Stimme. Diese Regelung, die das »leichte Übergewicht« der Anteilseigner ermöglicht (allerdings nicht notwendig sichert) und jedenfalls die Funktionsfähigkeit der Gesellschaft gewährleistet (§ 27, 29, 31 MitbstG), wird als »*Stichentscheid*« des Aufsichtsratsvorsitzenden bezeichnet.

Der nach der Vorschrift des § 35 MitbestG als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstands zu bestellende »Arbeitsdirektor« für Personal- und Sozialangelegenheiten wird – anders als bei Montan-Unternehmen, aber ebenso wie bei den Montan-Obergesellschaften – nach denselben Regeln berufen, wie die anderen Vorstandsmitglieder. Der Arbeitsdirektor kann also, ggf. mit Hilfe des Stichentscheids des Aufsichtsratsvorsitzenden, auch gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat bestellt werden.

Die Montan-Mitbestimmung

Der *Aufsichtsrat* der Montan-Unternehmen besteht im Regelfall aus 11 Mitgliedern, nämlich vier Vertretern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied (Anteilseignerseite), vier Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied (Arbeitnehmerseite) und einem kooptierten »neutralen« Mitglied. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats werden von der Hauptversammlung gewählt. Die Wahl der Vertreter der

Arbeitnehmerseite ist durch das Vorschlagsrecht der Betriebsräte gebunden. Für zwei der Arbeitnehmer-Vertreter können die Spitzenorganisationen der in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften den Betriebsräten Vorschläge machen. Das »neutrale« Mitglied, das nicht notwendig Aufsichtsratsvorsitzender sein muß, wird aufgrund eines Vorschlags der Aufsichtsratsmitglieder beider Seiten, äußerstenfalls nach einem sehr komplizierten Verfahren allein durch die Hauptversammlung gewählt (§§ 6, 8 Montan-MitbestG). Zum Vorstand der Montan-Gesellschaften gehört von Gesetzes wegen ein »Arbeitsdirektor«, der vom Aufsichtsrat bestellt wird, aber nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Mitglieder der Arbeitnehmerseite berufen werden kann (§ 13 Montan-MitbestG).

Der Aufsichtsrat der *Konzernobergesellschaften*, die nicht dem Montan-MitbestG, sondern dem Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz unterliegen, besteht aus 7 Vertretern der Anteilseigner, 7 Vertretern der Arbeitnehmer und einem »neutralen« Mitglied. Die Vertreter der Arbeitnehmer werden durch mittelbare Wahl mit Hilfe von Wahlmännern berufen. Für drei der Arbeitnehmer-Vertreter erfolgt die Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen der Spitzenorganisationen der in den Betrieben der Konzernunternehmen vertretenen Gewerkschaften (§§ 6, 7 MitbestErgG). Der dem Vorstand von Gesetzes wegen angehörende Arbeitsdirektor kann auch gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmer-Vertreter gewählt werden (§ 13 MitbestErgG).

Durch die wirtschaftliche Entwicklung und sich verändernde Unternehmensstruktur ist die Bedeutung der Montanindustrie und damit der Anwendungsbereich der Montan-Mitbestimmung erheblich zurückgegangen. Dieser seit langem fortschreitende Prozeß ist der Hintergrund der aufeinanderfolgenden Versuche einer »Sicherung« der Montan-Mitbestimmung, auch ungeachtet des Wegfalls ihrer sachlichen Voraussetzungen in Gestalt von Unternehmen, die nach ihrem überwiegenden Betriebszweck montangeprägt sind, und von Konzernen, deren Unternehmenszweck durch montangeprägte Konzernunternehmen gekennzeichnet wird.

Nach dem *Mitbestimmungsergänzungsgesetz* wirkte sich ursprünglich eine Veränderung des Unternehmenszwecks erst dann auf die Mitbestimmungsform aus, wenn das maßgebliche Umsatzverhältnis sämtlicher Konzernunternehmen in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren zu weniger als 50 v.H. durch Montanproduktion erbracht wurde (§ 16 MitbestErgG). Als sich 1965/66 abzeichnete, daß die Rheinischen Stahlwerke nach diesen Kriterien die Anwendungsvoraussetzungen der Montan-Mitbestimmung nicht mehr erfüllen würden, wurde der Referenzzeitraum durch das *Mitbestimmungsänderungsgesetz* vom 27. April 1967 (BGBl. I S. 505) auf fünf Jahre verlängert. Die verfassungsrechtliche Beanstandung dieser lex Rheinstahl blieb erfolglos (BVerfGE 25, 371). Da während des verlängerten Referenzzeitraumes die angestrebte Neuregelung der wirtschaftlichen Mitbestimmung nicht zustande kam, wurde durch das *Mitbestimmungs-Fortgeltungsgesetz* vom 29. November 1971 (BGBl. I S. 1867) eine den Mitbestimmungsbesitzstand wahrende Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1975 festgesetzt. In diesem Gesetz findet sich erstmals, hier noch beschränkt auf die Fortgeltungsregelung, die Erweiterung des Begriffs der Montanproduktion auf »Walzwerkserzeugnisse«. Obwohl das Mitbestimmungsgesetz von 1976

die lange angestrebte Neuregelung der Mitbestimmung gebracht hatte, kam es aus Anlaß der geplanten Neustrukturierung im Hütten- und Röhrenbereich der Mannesmann AG zu einer weiteren »vorläufigen« Sicherung der Montan-Mitbestimmung durch das *Mitbestimmungssicherungsgesetz* vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441). Diese lex Mannesmann ordnete das Fortbestehen der Montan-Mitbestimmung auch bei Wegfall der – durch die jetzt endgültig eingeführte Walzwerksklausel erweiterten – Voraussetzungen der Montanproduktion für einen Zeitraum von sechs Geschäftsjahren an. Der Ablauf dieser »Auslaufrist« im Jahre 1987 wurde im Hinblick auf eine beabsichtigte endgültige Sicherung der Montan-Mitbestimmung durch ein im Jahre 1988 zu verabschiedendes Gesetz durch das *Gesetz zur Verlängerung von Auslaufzeiten in der Montan-Mitbestimmung* vom 23. Juli 1987 (BGBl. I S. 1676) bis zum 31. Dezember 1988 ausgedehnt. Nach der *Koalitionsvereinbarung* vom März 1987 soll die Montan-Mitbestimmung in Konzernobergesellschaften nach den Grundsätzen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes selbst dann noch fortbestehen, wenn die Montanquote auf 20 v.H. des Produktionsanteils sinkt oder eine oder mehrere Montan-Tochtergesellschaften mit zusammen mindestens 2000 Arbeitnehmern vorhanden sind. Ein Gesetzentwurf mit diesem Inhalt ist im Sommer 1988 von den Fraktionen der CDU/CSU und der FDP eingebracht worden (BTag Drucks. 11/2503).

»Wirtschaftdemokratie« und Mitbestimmungspolitik

Das Bundesverfassungsgericht sieht die wirtschaftliche Mitbestimmung in der durch sie eintretenden »sozialen Legitimation« der gegenüber dem Arbeitnehmer wirksamen wirtschaftlichen Macht des Unternehmens begründet. Die soziale Legitimation bilde die notwendige Ergänzung der ökonomischen Legitimation der Unternehmensleitung, wie sie offenbar durch das gesellschaftsrechtlich organisierte Anteilseigentum und konkret durch den Arbeitsvertrag vermittelt werde. Das diffuse Kraftfeld der »sozialen Legitimation« ist mit dem Programm der Wirtschaftdemokratie oder mit syndikalistischen Vorstellungen nicht gleichzusetzen. Dennoch wird der Schluß nicht fehlgehen, daß wirtschaftsdemokratische Partizipationsverfahren als ein Weg der gebilligten »sozialen Legitimation« in Betracht kommen.

Die *demokratische Idee*, die mit ihr verbundene soziale Staatsaufgabe und die Verfahrensweisen des demokratischen Machtgewinns und -verlusts tendieren dahin, dem egalitären Prinzip auch in Gesellschaft und Wirtschaft Geltung zu verschaffen, also auch Gesellschaft und Wirtschaft einheitlich einem politischen Lebensgesetz zu unterwerfen. Dieser Tendenz der Demokratie entspringt auch die Forderung nach »*Demokratisierung*« der *Wirtschaft*. Das Programm der »Wirtschaftdemokratie« distanziert sich von staatssozialistischen Spielarten und knüpft zur Verwirklichung seines organisatorischen Zieles der »sozialen Selbstbestimmung« (Hugo Sinzheimer) an das Prinzip der Selbstverwaltung an, mit dem die demokratische Idee über die eigentliche Staatsgestaltung hinausgreift. In dem Programm der Wirtschaftdemokratie ist »Demokratie« ein politisch-soziales Bewegungs- und Organisationsprinzip, eine be-

stimmte Form der Selbstverwaltung, der Mitbestimmung und Partizipation der Betroffenen an der Gestaltung der Wirtschaft.

Die Idee der Wirtschaftsdemokratie ist seit der »industrial democracy« der Fabier besonders in der Arbeiterbewegung, in der Gewerkschaftspolitik und in den sozialdemokratischen Parteien wirksam. In der Auseinandersetzung um das *Rätesystem* nach der Novemberrevolution blieb schließlich die Kompromißlinie erfolgreich, die den wirtschaftsdemokratischen Institutionen eine ergänzende Funktion gegenüber dem Parlamentarismus und dem Privateigentum an den Produktionsmitteln zuwies (Art. 165 Weimarer Reichsverfassung). Der Hamburger Kongreß des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (1928) nahm aufgrund des Referates von Naphtali »Die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie« eine Entschließung an, in der es heißt: »Die Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet die schrittweise Beseitigung der Herrschaft, die sich auf dem Kapitalbesitz aufbaut, und die Umwandlung der leitenden Organe der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit.«

Die gesamtwirtschaftliche Hauptlinie der wirtschaftsdemokratischen Konzepte ist nach dem Kriege nicht aufgegeben worden, trat aber lange Zeit hinter den Zielen der auf das Unternehmen gerichteten Mitbestimmungspolitik zurück. Der *Gründungskongreß des DGB* (1949) forderte die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum, d.h. in die Verwaltung besonderer Körperschaften der wirtschaftlichen Selbstverwaltung, und die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen der Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung. In dem Vorschlag des DGB für ein »Gesetz zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft« vom 22. Mai 1950 ist das gewerkschaftliche Programm eines durchgehenden Systems der wirtschaftlichen Selbstverwaltung vom Unternehmen über regionale Körperschaften bis zu einem Bundeswirtschaftsrat mit jeweils paritätischer Beteiligung der durch die Gewerkschaften repräsentierten Arbeitnehmer niedergelegt. Vor dem Hintergrund der Einführung, des Ausbaus und der »Sicherung« der Montanmitbestimmung wurde und wird die paritätische Mitbestimmung als Grundmodell der Mitbestimmung im Unternehmen mit besonderer Energie verfolgt. Das *Grundsatzprogramm des DGB* vom 14. März 1981 fordert »die Schaffung einer allgemeinen Mitbestimmungsregelung für alle Großunternehmen unabhängig von ihrer Rechtsform, die mindestens der geltenden Montanmitbestimmung entspricht«. Auf dieser Basis hat der Bundesvorstand des DGB am 5. Oktober 1982 den Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen beschlossen (Mitbestimmung 1983, S. 130ff.), der das gewerkschaftliche Programm der Unternehmensmitbestimmung charakterisiert.

Literatur

- Badura, P.: Paritätische Mitbestimmung und Verfassung. München 1985.
- Bamberg U. u. a.: Aber ob die Karten voll ausgereizt sind... 10 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976 in der Bilanz. 1987.
- Fitting, K./Wlotzke, O./Wißmann, H.: Mitbestimmungsgesetz. 2. Aufl. München 1978.
- Hanau, P./Ulmer, P.: Mitbestimmungsgesetz. München 1981.
- Krieger, A.: Unternehmensverfassung. In: Handbuch des Verfassungsrechts. Hrsg. von E. Benda/W. Maihofer/H.-J. Vogel. Berlin/New York 1983. S. 697-731.
- Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung. 1970. Bundestag Drucksache VI/334.