

Die Geschichte der unternehmerischen Mitbestimmung in Deutschland

Die Geschichte der unternehmerischen Mitbestimmung in Deutschland

von

Rechtsanwältin Susan Günther

Dresden, im Dezember 2004

Imreg
institut für mittelstands-
und regionalentwicklung gmbh

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	1
1 Der Begriff der Mitbestimmung	3
1.1 Allgemeines	3
1.2 Die betriebliche Mitbestimmung	4
1.3 Die unternehmerische Mitbestimmung	5
2 Die Mitbestimmungsformen und deren historische Entwicklung	7
2.1 Anfänge	7
2.2 Weimarer Republik	10
2.3 Drittes Reich	13
2.4 Nachkriegszeit	14
2.5 Montan- Mitbestimmungsgesetz 1951	17
2.6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1952	18
2.7 Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz 1956	19
2.8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972	19
2.9 Mitbestimmungsgesetz 1976	20
2.10 Änderungsgesetze/Reformen	20
2.11 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)	22
2.12 Rechtsentwicklung in der DDR bis zur Wiedervereinigung	22
3 Formen unternehmerischer Mitbestimmung in den Aufsichtsräten	26
3.1 Montan- Mitbestimmungsgesetz/ Montan- Mitbestimmungs- Ergänzungsgesetz	26
3.2 Drittelbeteiligungsgesetz 2004 (ehemals BetrVG 1952)	28
3.3 Mitbestimmungsgesetz 1976	28
Literaturverzeichnis	30

Abbildungsverzeichnis	Seite
Abbildung 1 Mitwirkung durch Beteiligung	3
Abbildung 2 Ebenen der kollektiven Mitbestimmung	3
Abbildung 3 Betriebliche/unternehmerische Mitbestimmung	4
Abbildung 4 Mitbestimmung durch den Betriebsrat	5
Abbildung 5 Unternehmerische Mitbestimmung	6
Abbildung 6 Formen unternehmerischer Mitbestimmung	26
Abbildung 7 Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem MontanMitbestG	27
Abbildung 8 Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem DrittelbG	28
Abbildung 9 Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem MitbestG	29

Vorwort

Bereits seit einigen Monaten ist die Zukunft der Arbeitnehmermitbestimmung in den Aufsichtsräten deutscher Kapitalgesellschaften Gegenstand zahlreicher Diskussionen. Anlass der Reformdebatte ist neben der fortschreitenden Globalisierung vor allem die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur europäischen Niederlassungsfreiheit, die geplante Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften und die Umsetzung der EU- Vorschriften zur Europa- AG in nationales Recht.

Die Europa- AG stellt eine neue Rechtsform für Unternehmen dar, die in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union tätig sind oder tätig werden wollen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich dabei auf ein beliebiges Mitbestimmungsmodell einigen. Scheitern die Verhandlungen zwischen den Beteiligten, setzt sich allerdings das weitest gehende Mitbestimmungsrecht durch, das für eine der beteiligten Gesellschaften gilt. Dies wird, sofern eine deutsche Gesellschaft an dem Prozess beteiligt ist, regelmäßig das deutsche Mitbestimmungsrecht sein.

Dieser faktische Export der deutschen Mitbestimmung könnte dazu führen, dass deutsche Unternehmen als Fusionspartner praktisch nicht mehr in Betracht kommen und auf diese Weise möglicherweise mit zusätzlichen Schwierigkeiten im internationalen Wettbewerb rechnen müssen.

Der Bundesrat hat hierzu in einer Stellungnahme formuliert: „Deutsche Konzerne würden als bloße Zaungäste außen vor bleiben, wenn sich demnächst in ganz Europa Unternehmen unter der Rechtsform der „SE“ (Europa- AG) zu schlagkräftigen Einheiten formieren.“ Auf diese Weise wird unter Umständen eine weitere Schwächung des Standortes Deutschlands provoziert.

Ausländische Unternehmensformen ohne Mitbestimmung können sich mittlerweile bereits ohne weiteres in Deutschland niederlassen. Damit muss sich das deutsche Gesellschafts- und Mitbestimmungssystem nunmehr dem internationalen Wettbewerb stellen.

Darüber hinaus widerspricht die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat offensichtlich den im „Deutschen Corporate Governance Kodex“¹ niedergelegten Anforderungen an eine gute Unternehmensführung. Die mangelnde Unabhängigkeit deutscher Aufsichtsräte kann die Überwachungseffizienz des Aufsichtsgremiums beeinträchtigen und wird daher vor allem von internationalen Investoren kritisiert.

¹ Der Deutsche Corporate Governance Kodex wurde am 26.02.2002 von der gleichnamigen Regierungskommission verabschiedet und wird jährlich überprüft. Die Frage der Mitbestimmung wurde auf Wunsch der Bundesregierung ausdrücklich ausgeklammert. Der Kodex besitzt über die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG (eingefügt durch das Transparenz- und Publizitätsgesetz, in Kraft getreten am 26.07.2002) eine gesetzliche Grundlage.

Die oft übliche Personenidentität von Betriebsratsmitgliedern und Arbeitnehmersvertretern im Aufsichtsrat hat die Mitbestimmung auf Unternehmensebene in der Praxis vielfach zum verlängerten Arm der betrieblichen Mitbestimmung werden lassen. Als Mitglied des Aufsichtsrats entscheidet der Betriebsrat auch über die Wieder- oder Neubestellung von Vorstandsmitgliedern und ist so in der Lage, seine Stellung als Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat zu nutzen, um seine Position als Betriebsrat zu verbessern. Sachwidrige Kopplungsgeschäfte sind in vielen Fällen die Folge.

Angesichts dieser Situation und mit Blick auf die stattfindenden Veränderungen muss somit ernsthaft hinterfragt werden, ob die derzeit geltenden Bestimmungen noch zeitgemäß sind. Nur durch eine sinnvolle Anpassung des deutschen Gesellschaftsrechts an die internationalen Strukturen kann der Wirtschaftsstandort Deutschland gesichert werden.

Tatsache ist, dass die deutsche Form der Mitbestimmung in den Jahrzehnten ihres Bestehens in Europa sowie weltweit keinerlei Nachahmer gefunden hat. Ihre Entstehung ist überwiegend den besonderen Verhältnissen im Nachkriegsdeutschland geschuldet.

Mit dem vorliegenden Arbeitspapier soll die historische Entwicklung der deutschen Mitbestimmung dargestellt und auf diese Weise ein Grundlagenbeitrag zur derzeitigen Diskussion geleistet werden.

1 Der Begriff der Mitbestimmung

1.1 Allgemeines

Der Begriff der kollektiven Mitbestimmung, d.h. der Mitbestimmung durch Repräsentanten einer Gruppe, bezeichnet in den Bereichen der Wirtschaft und Arbeit die institutionelle Teilnahme von Arbeitnehmervertretern an den Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen in Betrieben und Unternehmen.

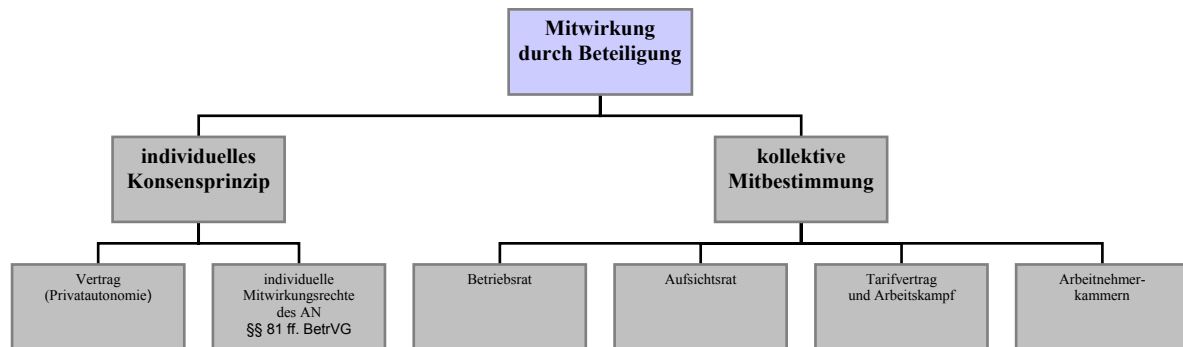


Abbildung 1: Mitwirkung durch Beteiligung

Mitbestimmung findet auf verschiedenen Ebenen statt. Auf der betrieblichen Ebene vertritt der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer, auf Unternehmens- und Konzernebene geschieht dies durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat sowie im Aufsichts- bzw. im Konzernaufsichtsrat. Die Auseinandersetzungen der Kollektivvertragspartner, d.h. der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, in Form von Tarifvertragsverhandlungen und Arbeitskämpfen stellen dagegen eine Mitbestimmung auf überbetrieblicher Ebene dar.



Abbildung 2: Ebenen der kollektiven Mitbestimmung

Darüber hinaus müssen im Rahmen der Ebenen II bis IV die im Betriebsverfassungsrecht festgeschriebenen Beteiligungsrechte der Betriebsräte (**betriebliche Mitbestimmung**) auf der einen Seite sowie die von der Unternehmensverfassung vorgesehenen Bestimmungen über die Arbeitnehmerpräsenz im Aufsichtsrat bzw. über die Rechte des Gesamt- und Konzernbetriebsrats sowie des Wirtschaftsausschusses (**unternehmerische Mitbestimmung**) auf der anderen Seite unterschieden werden. Die zum Unternehmen gehörenden Institutionen Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Wirtschaftsausschuss sind entgegen der geltenden Systematik im Betriebsverfassungsrecht geregelt.²

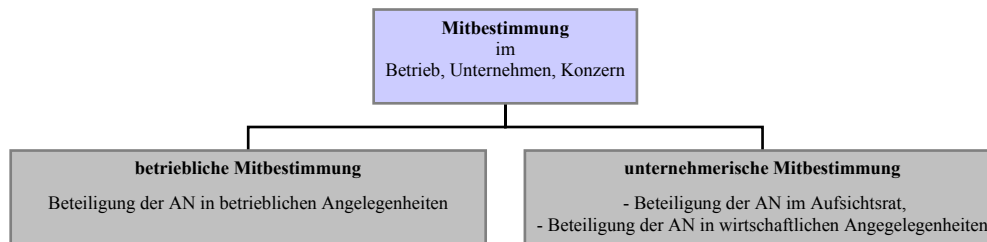


Abbildung 3: Betriebliche/ Unternehmerische Mitbestimmung

1.2 Die betriebliche Mitbestimmung

Arbeitnehmerbeteiligung findet in Deutschland demnach zum einen als so genannte „betriebliche Mitbestimmung“ im Bereich des Betriebs, als einer Stätte zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen) statt.

Die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Belegschaft wird durch die **Betriebsverfassung** geregelt. Diese arbeitsrechtliche Grundordnung gewährt dem Betriebsrat das Recht, bestimmte Entscheidungen des Arbeitgebers hinsichtlich der Organisation des Betriebs, des Ablaufs der Arbeit sowie hinsichtlich der Zusammensetzung der Belegschaft zu beeinflussen. Da die auf Konzern- und Unternehmensebene getroffenen Entscheidungen oft auch auf betrieblicher Ebene Wirkungen entfalten, können sich betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung in Teilbereichen überlagern.

Im Rahmen der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene wird zwischen der so genannten „**Mitwirkung**“ auf der einen Seite und der „**Mitbestimmung im engeren Sinne**“ (**echte Mitbestimmung**) auf der anderen Seite unterschieden. Die Mitwirkungsrechte als abgeschwächte Form der Mitbestimmung ermöglichen es den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen **vor** der Durchführung bestimmter Maßnahmen Beratungs-, Anhörungs- oder Unterrichtsrechte durchzusetzen bzw. **nach** der Durchführung anderer Maßnahmen Widerspruch einzulegen oder bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Zustimmung zu verweigern.

Im Gegensatz dazu ist der Arbeitgeber im Rahmen der echten Mitbestimmung nicht berechtigt, bestimmte Maßnahmen ohne Einverständnis der Arbeitnehmervertretung durchzuführen.

² vgl. hierzu u.a.: v. Hoyningen- Huene „Betriebsverfassungsrecht“ § 1 III Nr. 3 (S. 7 f.)

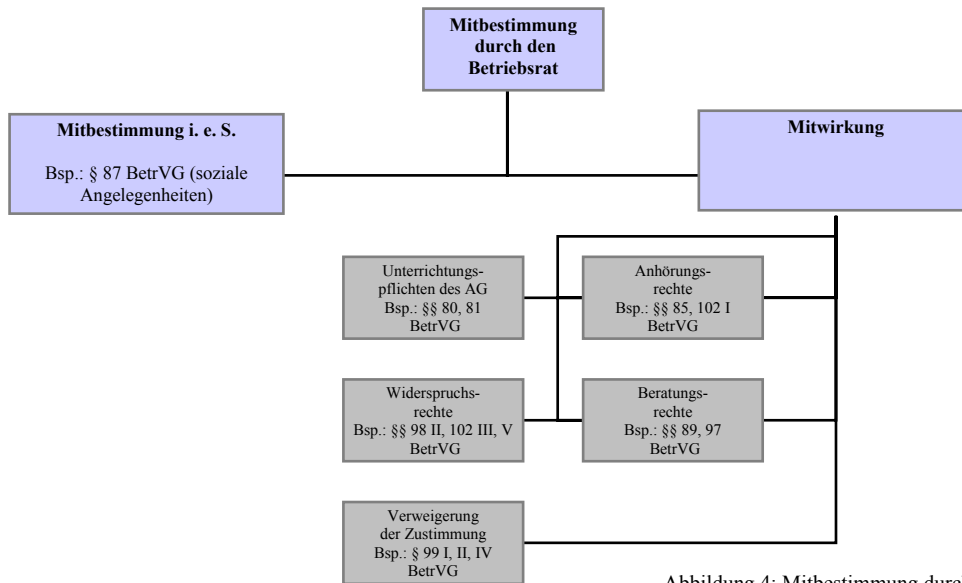


Abbildung 4: Mitbestimmung durch den Betriebsrat

1.3 Die unternehmerische Mitbestimmung

Die unternehmerische Mitbestimmung ist im Gegensatz zur betrieblichen Mitbestimmung vor allem auf Unternehmens- und Konzernebene angesiedelt. Diese zweite Form der Arbeitnehmerbeteiligung findet in den Gesamt- und Konzernbetriebsräten, im Wirtschaftsausschuss, vor allem aber in den Aufsichtsräten statt.

Der **Aufsichtsrat** hat die Aufgabe, den Vorstand, d.h. die Geschäftsführung zu kontrollieren. Er ist darüber hinaus für die **Bestellung von Vorstandsmitgliedern bzw. für den Widerruf** der Bestellung zuständig.

Die Anwendung der unternehmerischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist auf größere, in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft geführte Unternehmen beschränkt. Gegenstand der Unternehmensmitbestimmung ist die Mitgestaltung der Unternehmenspolitik in ihren Grundzügen, verschiedentlich auch in Einzelfragen. Die Arbeitnehmer werden somit an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen in einem Unternehmen beteiligt.

Die Ziele der unternehmerischen Mitbestimmung sind umstritten, werden im Allgemeinen jedoch mit den folgenden Schlagworten umschrieben³:

- Kontrolle von Unternehmensmacht
- Demokratisierung der Wirtschaft
- Kooperation bzw. Parität von Kapital und Arbeit
- Abbau von Fremdbestimmung/ Aufbau von Selbstbestimmung

³ vgl. hierzu u.a.:

Prof. Dr. Abbo Junker „Sechundsiebzig verweht - Die deutsche Mitbestimmung endet in Europa“ NJW 2004/ S. 728; Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Biedenkopf- Kommission) BT- Drucks. VI/ 334 , S. 18 ff.; Gunther Schwerdtfeger “Zur Verfassungsmäßigkeit der paritätischen Mitbestimmung” 1978 S. 22; Prof. Dr. Rupert Scholz „Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz“ 1974 S. 10 ff. (12)

Im Gegensatz zur Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene, bei der lediglich der einzelne Betrieb im Blickpunkt steht, haben sich die Beteiligten im Rahmen der unternehmerischen Mitbestimmung an den Gesamtbelangen des Unternehmens zu orientieren. Letztere können den Interessen der Belegschaft im einzelnen Betrieb allerdings durchaus entgegenstehen.

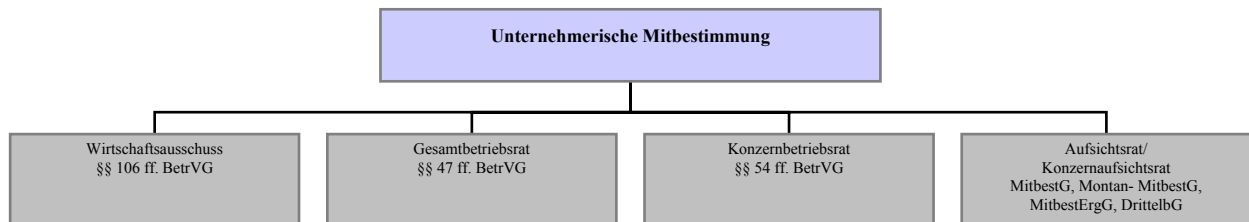


Abbildung 5: Unternehmerische Mitbestimmung

2 Die Mitbestimmungsformen und deren historische Entwicklung

2.1 Anfänge

Der Gedanke einer Arbeitnehmerbeteiligung entwickelte sich im Zuge der Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts. Zu dieser Zeit existierten im Bürgertum Bestrebungen, den Arbeitern über eine betriebliche Arbeiterselbstverwaltung unter Oberaufsicht des jeweiligen Fabrikherrn eine Mitgestaltung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu ermöglichen.

Einen ersten Schritt zur gesetzlichen Umsetzung der Forderungen bildete die Vorlage des nicht Gesetz gewordenen **Minderheitsentwurfes einer Gewerbeordnung** durch Abgeordnete des wirtschaftlichen Ausschusses der verfassungsgebenden Frankfurter Nationalversammlung von 1848/ 49. Die §§ 42 bis 46 des Entwurfes der Gewerbeordnung für das deutsche Reich sahen Regelungen über Fabrikausschüsse, Fabrikräte sowie Fabrikschiedsgerichte vor.⁴

Nach § 42 des Entwurfes sollte für jede Fabrik von den Arbeitern derselben ein Fabrikausschuss gewählt werden. Dieser sollte nach dem „Einheitsprinzip“ aus einem Mitglied jeder selbständigen Gruppe der Fabrikarbeiter, einem Werkmeister jeder Gruppe sowie aus dem Inhaber oder dem von ihm bestimmten Stellvertreter bestehen.

Die Regelungen sahen für den Fabrikausschuss folgende Befugnisse vor:

- Vertretung der Fabrik in den Fabrikräten
- Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Entwurf und Aufrechterhaltung der nach § 34 des Entwurfs vorgeschriebenen Fabrikordnung
- Einrichtung und Verwaltung der Kranken- und Unterstützungskasse
- Überwachung der Fabrikkinder hinsichtlich Schulbesuch sowie in sittlicher Hinsicht in der Fabrik selbst⁵

Aus den Motiven zu § 42 ergibt sich, dass der Fabrikhaber mit dem Fabrikausschuss zusätzlich auch die Löhne sowie die Dauer der Arbeitszeit, d.h. die aus heutiger Sicht primär tarifvertraglich zu regelnden Umstände festlegen sollte. Des Weiteren sollte der Fabrikausschuss neben der Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte das Interesse der Arbeiter an der Fabrik beleben und zugleich fördernd auf die Produktion einwirken.⁶

Daneben waren nach § 44 durch die Fabrikausschüsse für jeden Gewerbebezirk Fabrikräte zu wählen, in denen alle im Bezirk befindlichen Industriezweige sowohl durch Fabrikhaber als auch durch Fabrikarbeiter vertreten sein sollten. Nach § 45 waren diese Fabrikräte für die Genehmigung und die Oberaufsicht hinsichtlich der Einhaltung der besonderen Fabrikordnungen, für die Festsetzung oder Vermittlung der Arbeitszeit und der Kündigungsfristen sowie für die Verwaltung der Fabrik-Pensionskasse zuständig. Im Übrigen sah § 46 für jeden Gewerbebezirk die Errichtung von Fabrikschiedsgerichten vor. Letztere sollten für die Entscheidung von Streitigkeiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl untereinander als auch miteinander zuständig sein.

⁴ Hans J. Teuteberg, „Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland“ 1961, S. 94 ff.;

Dr. Alexander Bocksch, „Sozialethik und Mitbestimmungsgesetzgebung“ 1994 S. 220;

Prof. Dr. K. D. Haßler (Hrsg.) „Verhandlungen der verfassungsgebenden Reichsversammlung zu Frankfurt a.M. II“ 1984, S. 853 ff., S. 921 ff.

⁵ Vgl. hierzu §§ 35 bis 42 des Entwurfs zur Gewerbeordnung für das deutsche Reich

⁶ Prof. Haßler (siehe Fußnote 1) S. 945

Die Beratungen zu dieser Gewerbeordnung wurden auf Vorschlag des volkswirtschaftlichen Ausschusses abgebrochen und sämtliche Materialien der zukünftigen Reichsgesetzgebung zur Benutzung überwiesen.⁷

In den folgenden Jahrzehnten gab es bis zum Jahre 1891 keine ernsthaften Bestrebungen, eine Beteiligung der Arbeitnehmer gesetzlich zu fixieren. Allerdings kam es verschiedentlich zur **Bildung freiwilliger Arbeiterausschüsse**, deren Vorgänger oft die bereits existierenden betrieblichen Sozialeinrichtungen waren.⁸

Der maßgebende Verfasser des Minderheitsentwurfs des volkswirtschaftlichen Ausschusses der Nationalversammlung, der sächsische Kattundruckereibesitzer Degenkolb, war höchstwahrscheinlich für die Einrichtung des ersten betrieblichen Arbeiterausschusses im Jahre 1850 verantwortlich.⁹ Er hatte seine Ideen bereits im Vorfeld niedergeschrieben.¹⁰

Die achtziger Jahre des 18. Jahrhunderts waren geprägt von dem **Gedanken der „konstitutionellen Fabrik“**. Dem lag die Vorstellung der Übertragung der Staatsverfassung auf den einzelnen Betrieb zugrunde. Wichtigster Vertreter dieser Idee war der Berliner Jalousien- und Holzpflasterfabrikant Freese¹¹, der im Jahre 1884 mit der Arbeitervertretung seines Unternehmens eine Fabrikordnung vereinbarte. Die Arbeitervertretung war für die Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen zuständig. Daneben wirkte sie seit dem Jahre 1888 bei der Feststellung der Gewinnbeteiligungsquote mit. Auch Freese hat seine Überzeugungen schriftlich festgehalten.¹²

Auf Betreiben des Unternehmers Abbé, Gründer der Carl-Zeiß- Stiftung (1891), in die neben Abbé selbst, Zeiß jun. sowie Schott ihre jeweiligen Anteile an den Unternehmen Carl Zeiß und Jenaer Glaswerke Schott & Genossen einbrachten, wurde in der entstandenen Stiftung aufgrund des Stiftungsstatuts ebenfalls ein Arbeiterausschuss gebildet. Dieser hatte beratende Funktion hinsichtlich der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, der Entlassung von Betriebsangehörigen, der Regelung der Lohnangelegenheiten sowie hinsichtlich einer Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten.¹³

Im Jahre 1891 wurde durch die Novelle zur Gewerbeordnung eine gesetzliche Grundlage für freiwillig gebildete Arbeiterausschüsse geschaffen.¹⁴ Dieses so genannte **Arbeiterschutzgesetz** (Lex Berlepsch¹⁵) ging zurück auf die Erlasse des letzten Kaisers von Deutschland sowie Königs von Preußen, Kaiser Wilhelm II., vom 04.02.1890, die somit kurz vor der Entlassung Bismarcks durch Wilhelm II. am 18.03.1890 entstanden.¹⁶

Kaiser Wilhelm II. und den Kanzler Bismarck trennten zahlreiche, über den Altersunterschied hinausgehende Differenzen. Ausgetragen wurde dieser Konflikt auf dem Feld der „Arbeiter-

⁷ Prof. Haßler (siehe Fußnote 1) S. 890

⁸ Teuteberg (siehe Fußnote 1) S. 115 ff.; Joachim Rückert/ Wolfgang Friedrich „Betriebliche Arbeiterausschüsse in Deutschland, Großbritannien und Frankreich im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert“ 1979 S. 18 ff.

⁹ Teuteberg (siehe Fußnote 1) S. 213 ff, S. 102

¹⁰ vgl. u.a. Degenkolb, „Über die Mittel zur Hebung der dt. Gewerbe“ 1848

¹¹ Teuteberg (siehe Fußnote) S. 260 ff.

¹² vgl. Freese „Die konstitutionelle Fabrik“ 1909 (in mehreren Auflagen erschienen)

¹³ Teuteberg (siehe Fußnote 1) S. 266 ff.

¹⁴ RGBl. S. 261

¹⁵ nach dem Sozialreformer Hans Freiherr von Berlepsch (bis 1896 preußischen Handelsminister)

¹⁶ Bismarck „Erinnerung und Gedanke“ (Bd. 8) 1975 S. 591 ff. (Hrsg. Engel/ Buchner)

frage“. Kaiser Wilhelm II setzte dabei der bismarckschen Repressionspolitik die Idee vom „sozialen Kaisertum“ entgegen.

In § 134 h GewO (Arbeiterschutzgesetz) war die fakultative Errichtung von Arbeiterausschüssen vorgesehen, deren Mitglieder in der Mehrzahl von Arbeitern aus deren Mitte zu wählen waren. Gemäß § 134 a GewO war der Erlass einer Arbeitsordnung für jede Fabrik mit in der Regel mindesten zwanzig Arbeitern obligatorisch. Diese war vom Arbeitgeber zu errichten und musste nach § 134 b GewO beispielsweise Bestimmungen über Zeit und Art der Lohnabrechnung und Lohnzahlung, Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit über Kündigungsfristen sowie über die Zulässigkeit von Gründen für eine fristlose Kündigung und hinsichtlich Art bzw. Höhe sowie Verfahren und Verwendung von Ordnungsstrafgeldern enthalten.

Der Arbeiterausschuss musste nach § 134 d Abs. 2 GewO vor Erlass der Arbeitsordnung gehört werden. Ein Zustimmungserfordernis bestand für den Fall, dass die Arbeitsordnung zusätzlich Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei der Benutzung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen oder über das Verhalten minderjähriger Arbeiter außerhalb des Betriebs enthalten sollte. (§ 134 b Abs. 3 S. 2 GewO) Insoweit bestand folglich ein nach heutigen Maßstäben „echtes Mitbestimmungsrecht“. Verschiedene Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes sind quasi der Ursprung der in § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 kodifizierten Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.

Praktische Bedeutung erlangten allerdings erst die **Novellen zum Bayerischen, Sächsischen und Preußischen Allgemeinen Berggesetz** in den Jahren 1900 bzw. 1905 und 1909.¹⁷ Die Einrichtung von Arbeiterausschüssen war nunmehr nach Art. 91 Abs. 2 BergG (Bayern) vom 20.07.1900¹⁸ bzw. nach § 80 f Abs. 1 Allg BergG in der Fassung des ÄndG vom 14.07.1905 (Preußen)¹⁹ in Bergbaubetrieben mit 20 (Bayern) bzw. mit 100 Arbeitnehmern (Preußen) zwingend vorgeschrieben.

Der Arbeiterausschuss hatte u.a. die Aufgabe, etwaige Anträge, Wünsche sowie Beschwerden der Belegschaft entgegenzunehmen und diese an den Arbeitgeber - unter Umständen auch mit eigener Stellungnahme versehen - weiterzuleiten. Daneben oblag ihm die Beteiligung an der Verwaltung von Unterstützungskassen, er musste vor der Errichtung einer Arbeitsordnung angehört werden und hatte prinzipiell positiv auf den Betriebsfrieden einzuwirken.²⁰

In Sachsen und Elsass-Lothringen erfolgte die Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse im Jahre 1909 durch § 7 BergG für das Königreich Sachsen i.d.F. des ÄndG vom 12.02.1909 bzw. § 74 BergG für Elsaß- Lothringen i.d.F. des ÄndG vom 08.12.1909.²¹ Diese Regelung fand sich auch in der neuen einheitlichen Berggesetzgebung in der Fassung vom 31.08.1910 wieder²², welche zusätzlich die Einführung von durch Arbeiter zu wählende Sicherheitsmännern vorsah.

¹⁷ Teuteberg (siehe Fußnote 1) S. 376 ff.

¹⁸ GVBl. S. 774

¹⁹ GS Preußen S. 307

²⁰ Gerhard Adelman „Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung I“ 1960 S. 187 ff, 355 ff.; Teuteberg (siehe Fußnote 1) S. 410 ff.

²¹ GVBl. S. 123; GVBl. S. 138

²² GVBl. S. 217

Eine Ausweitung der Mitbestimmung erfolgte in Form des **Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst** vom 05.12.1916²³. Es sah unter anderem in § 11 die Bildung von Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüssen in kriegswichtigen gewerblichen Betrieben mit mindestens 50 Arbeitern bzw. Angestellten vor, sofern entsprechende Ausschüsse nicht bereits nach den Bergesetzen bzw. nach der Gewerbeordnung bestanden. Die Mitglieder der Ausschüsse wurden von allen volljährigen Arbeitern bzw. Angestellten gewählt.

Aufgabe des Ausschusses war wiederum die Förderung des Betriebsfriedens sowie die Weiterleitung der Wünsche und Beschwerden der Belegschaft an den Arbeitgeber. Daneben war nach § 13 des Gesetzes die Bildung einer Schlichtungsstelle vorgesehen, die aus jeweils drei Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretern sowie einem Beauftragten des Kriegsamtes bestand. Sie konnte bei Streitigkeiten über Lohn- oder Arbeitsbedingungen durch den Arbeiterausschuss angerufen werden, wenn mit dem Arbeitgeber eine Einigung nicht erreicht werden konnte. Der Spruch der Einigungsstelle entfaltete für den Arbeitgeber keine Bindungswirkung.²⁴

2.2 Weimarer Republik

Nach dem Ende des ersten Weltkrieges, d.h. nach Unterzeichnung des Waffenstillstandes am 11.11.1918 und Ausrufung der Weimarer Republik am 09.11.1918 durch Liebknecht und Scheidemann, wurde das so genannte „**Stinnes/Legien-Abkommen**“²⁵ (auch Abkommen der Zentralarbeitsgemeinschaft) getroffen und vom Rat der Volksbeauftragten im amtlichen Teil des deutschen Reichsanzeigers bzw. preußischen Staatsanzeigers Nr. 273 vom 18.11.1918 veröffentlicht.

Die Spitzen der Großindustrie und die Generalkommission der Gewerkschaften hatten bereits im Jahre 1917, als die Unzufriedenheit der Bevölkerung mit den Lebensverhältnissen unter der Kriegswirtschaft wuchs und sich die allgemeine Stimmung radikalisierte, Verhandlungen über die Bildung einer Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG) aufgenommen. Die ZAG hatte es sich zum Ziel gesetzt, „gemeinsame Lösungen aller die Industrie und das Gewerbe in Deutschland berührenden wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen sowie aller sie betreffenden Gesetzgebungs- und Verwaltungsangelegenheiten“ zu schaffen.²⁶

Unter dem Eindruck der damaligen Rätebewegung legten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im „Stinnes/Legien-Abkommen“ die obligatorische Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten sowie die gegenseitige Anerkennung der Koalitionen fest.²⁷

Die infolge der Novemberrevolution vom Rat der Volksbeauftragten erlassene **Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeits-**

²³ RGBL. 1910 S. 1333

²⁴ Ernst Heymann „Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft als Grundlage des neuen dt. Industrie-rechts“ 1921 S. 176 ff.

²⁵ RABl. 1981 Nr. 12 S. 874

²⁶ vgl. Vorläufige Satzung für die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands vom 4.12.1918 in Longerich, Erste Republik S. 63; Michalka/Niedhart, Deutsche Geschichte 1918 - 1933 S. 67

²⁷ Feldmann „Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung. Zum 100. Geburtstag von Hans Böckler“ (Hrsg. v. Heinz Oskar Vetter) 1975 S. 229 ff.; E.R. Huber „Dt. Verfassungsgeschichte V“ 1978 S. 768 ff.

streitigkeiten (TVVO) vom 23.12.1918²⁸ weitete diese Regelungen auf alle Betriebe, Verwaltungen und Büros, auch des öffentlichen Dienstes, mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern aus, sofern in diesen nicht bereits ständige Ausschüsse nach den Berggesetzen oder nach dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst bestanden. (§§ 8, 9, 10, 12 TVVO)

Den Vertretern der Arbeitnehmer wurden bei Fehlen eines Tarifvertrages Mitwirkungsrechte bei der Festlegung von Löhnen und sonstigen Arbeitsbedingungen im Einvernehmen mit der Gewerkschaft gewährt (§ 13 TVVO) und auf diese Weise der vom französischen Anarchisten Proudhon (1809 – 1865)²⁹ entwickelte Rätegedanke gesetzlich fixiert. Die Ausschüsse hatten außerdem die Aufgabe, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen, zusammen mit dem Arbeitgeber über die Durchführung der Tarifverträge zu wachen, an der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren mitzuwirken sowie das gute Einvernehmen innerhalb der Gewerkschaft bzw. zwischen derselben und dem Arbeitgeber zu fördern. Daneben wurden in §§ 13 Abs. 3, 20 TVVO die Regelungen zur Schlichtung weiter ausgestaltet. § 14 TVVO enthielt Schutzvorschriften zur Sicherung der nach TVVO bestehenden Befugnisse der Ausschüsse.

Darüber hinaus standen den Ausschüssen außerhalb der TVVO besondere Befugnisse zu, beispielsweise nach den Demobilmachungsverordnungen bei der Entlassung oder Festlegung der Arbeitszeit³⁰, ferner nach VII der „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter“ vom 23.11.1918³¹ sowie nach § 13 der „Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung“ vom 24.01.1919³².

Mit **Art. 165 WRV**³³ erkannte die Weimarer Reichsverfassung (WRV) am 11.08.1919 den Rätegedanken als gesellschaftliches Prinzip an. Art. 165 WRV sah für Arbeiter und Angestellte zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat vor. Bezirks- und Reichsarbeiterräte sollten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmen und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammentreten.³⁴

In Ausführung des Art. 165 WRV wurden das Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920³⁵ (zuletzt geändert durch ÄndG vom 28.02.1928³⁶) sowie die dazugehörige Wahlordnung vom 05.02.1920³⁷, das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und Verlustrechnung vom 05.02.1921³⁸ erlassen und aufgrund der Verordnung über den vorläufigen Reichswirtschaftsrat vom 04.05.1920³⁹ ein vorläufiger Reichswirtschaftsrat geschaffen. Außerdem

²⁸ RGBl 1918 S. 1456

²⁹ Arthur Muelberger „P.J.Proudhon - Leben und Werk“ 2. Aufl. 1979 (Reprint der Erstauflage 1899); Diehl, K. „Pierre-Joseph Proudhon: Seine Lehre und sein Leben (1888-1896)“ 1965

³⁰ vgl. z.B.: § 6 VO vom 04.01.1919 (RGBl. S.8); § 8 VO vom 24.01.1919 (RGBl. S.100); §§ 3, 6, 16 der VO vom 18.03.1919 (RGBl. S. 315); § 9 VO vom 28.03.1919 (RGBl. S.355) i.d.f.d. VO vom 25.04.1920 (RGBl. S. 707,708)

³¹ RGBl. 1918 S. 1334

³² RGBl. 1919 S. 111

³³ RGBl. 1919 S. 1383

³⁴ Nörr ZfA 1992 S. 361 ff.

³⁵ RGBl. 1920 S. 147

³⁶ RGBl. I (1928) S. 46

³⁷ RGBl. 1920 S. 175

³⁸ RGBl. 1921 S. 159

³⁹ RGBl. 1920 S. 858

waren nach § 70 BRG 1920 i.V.m. dem „Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat“ vom 15.02.1922⁴⁰ nebst Wahlordnung vom 23.03.1922⁴¹ in allen Unternehmen, für die ein Aufsichtsrat bestand (AG, KGaA, GmbH, eG, VVaG, bergrechtliche Gewerkschaft), in denselben ein oder zwei Mitglieder des Betriebsrats mit Sitz und Stimme zu entsenden.

Dabei war nach § 4 des Gesetzes die Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern immer dann vorgesehen, wenn nach dem aktuellen Gesellschaftsvertrag (Statut, Satzung) mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden konnten oder aber sowohl Arbeiter als auch Angestellte im Wahlkörper vertreten waren. Letzterer bestand entweder aus dem jeweiligen Einzel- bzw. Gesamtbetriebsrat oder aus der Gesamtheit der vorhandenen Einzelbetriebsräte. Das „Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat“ stellt somit den ersten gesetzlichen Ansatz einer Unternehmensmitbestimmung dar.

Mit der Schaffung des **Betriebsrätegesetzes (BRG)** vom 04.02.1920 und den dazugehörigen Ausführungsverordnungen⁴², das ab einer Anzahl von 20 Beschäftigten die obligatorische Errichtung von Betriebsräten vorsah und diese mit Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten in zahlreichen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ausstattete, existierte nunmehr eine eigenständige Regelung der Materie. Das Betriebsrätegesetz 1920 kann somit als Vorläufer des heutigen BetrVG gelten.⁴³ Durch § 104 BRG 1920 wurden die §§ 7 und 14 der TVVO aufgehoben und deren Bestimmungen der §§ 50 bis 30 über das Schlichtungsverfahren durch die Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 30.10.1923⁴⁴ ersetzt.

Betriebsräte bzw. Arbeiter- und Angestelltenräte waren nach §§ 1, 6, 9, 15 BRG 1920 in allen Betrieben, Geschäften und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten zu bilden. In kleineren Betrieben mit mindesten fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sein mussten, war nach Maßgabe des § 3 BRG 1920 ein Betriebsobmann zu wählen. Ausnahmeregelungen galten nach § 4 BRG 1920 für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft. Die Betriebe der See- und Binnenschifffahrt waren vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Zulässig war die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats für mehrere Betrieb eines Unternehmens oder an deren Stelle eines oder mehrerer gemeinsamer Betriebsräte, §§ 50 ff. BRG 1920.

Die Arbeitnehmervertretungen hatten die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und den Arbeitgeber bei der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen. (§§ 1, 66 Nr. 1, 2 BRG 1920) Die Befugnisse im Einzelnen beschränkten sich im Wesentlichen nach §§ 66 Nr. 3 ff., 71 f, 77 BRG 1920 auf Unterrichtung, Vermittlung sowie die sonstige Mitwirkung u.a. bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren bzw. der Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Ein echtes Mitbestimmungsrecht bestand beim Erlass von Arbeitsordnungen, von Dienstvorschriften und bei der Vereinbarung bestimmter Arbeitsbedingungen und Einstellungsrichtlinien durch Betriebsvereinbarung. (§§ 66 Nr. 5, § 75, §§ 78 Nr. 2, 3, 8, §§ 80 ff. BRG 1920)

⁴⁰ RGBl. I (1922) 209

⁴¹ RGBl. I (1922) 307

⁴² AusführungsVO vom 14.04.1920, vom 21.04.1920, vom 30.04.1920, vom 05.06.1920 und vom 28.09.1920 in RGBl. S. 522, 563, 902, 1139, 1689

⁴³Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl „Lehrbuch des Arbeitsrechts“ Bd. II (Hans Carl Nipperdey) 1927, 3./5. Aufl. 1932 S. 534 ; Dr. Werner Mansfeld „Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 mit einschlägigen Nebengesetzen“ 1930

⁴⁴ RGBl. I (1923) 1043

In wirtschaftlichen Angelegenheiten war eine Mitwirkung – abgesehen von den allgemeinen Aufgaben nach § 1, § 66 Nr.1, 2 BRG 1920, der Beteiligung im Aufsichtsrat und dem Recht auf Vorlage und Erläuterung der Betriebsbilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung in §§ 70, 72 BRG 1920 – nicht vorgesehen. Beim Kündigungsschutz hatte die Betriebsvertretung eine außerordentlich starke Stellung. (§§ 84 ff. BRG 1920) So konnte eine Klage vor dem Arbeitsgericht gemäß § 86 BRG 1920 nur erhoben werden, wenn die Betriebsvertretung die Kündigung im Einspruchsverfahren für nicht gerechtfertigt hält.

Im Zusammenhang mit der vor allem von den Gewerkschaften initiierten Diskussion über Fragen der Wirtschaftsdemokratie wurde 1922 mit § 70 BRG 1920 i.V.m. dem Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15.02.1922 die Pflicht zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften integriert. 1928 legten die Gewerkschaften dann ein Konzept vor, in dem sie die „Demokratisierung der Wirtschaft“ forderten:

„Die Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet die schrittweise Beseitigung der Herrschaft, die sich auf dem Kapitalbesitz aufbaut und die Umwandlung der leitenden Organe der Wirtschaft aus Organen der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit.“

2.3 Drittes Reich

Während der nationalsozialistischen Zwangsherrschaft 1933 bis 1945 war nicht länger Raum für die selbstverantwortliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen. So wurden im Mai 1933 die Gewerkschaften verboten. Unter einem enormen politischen Druck lösten sich am 14.12.1933 sodann die Arbeitgeberverbände bzw. deren Spitzenorganisation auf.⁴⁵

Kurz nach der Machtübernahme durch das nationalsozialistische System kam es durch das **Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)** vom 20.01.1934⁴⁶ und durch das **Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGÖ)** vom 23.03.1934⁴⁷ zu einem Bruch der bisherigen Entwicklung im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung. Für eine Übergangszeit galt bereits das Gesetz über die Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 04.04.1933⁴⁸, das durch § 65 AOG ebenso wie das BRG 1920 mit den dazu ergangenen weiteren Vorschriften aufgehoben wurde.

Bis zum Ende des 2. Weltkrieges galt damit das so genannte „Führerprinzip“, wonach der Unternehmer als Betriebsführer nach §§ 1, 2 Abs. 1 AOG den Betrieb und die Arbeitnehmer in eigener Verantwortung zu leiten und in allen durch das Gesetz geregelten betrieblichen Angelegenheiten zu entscheiden hatte. Anstelle der bisherigen Arbeitsordnung erließ er die so genannte Betriebsordnung nach § 26 ff. AOG. Er hatte für das Wohl der „Gefolgschaft“ zu sorgen. Letztere hatte ihm wiederum die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

⁴⁵ Dr. Alexander Barthel „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland – Neubeginn und Gründung“ aus „50 Jahre BDA – 50 Jahre Politik für die Wirtschaft“ S. 65 ff.

⁴⁶ RGBl. I (1934) 45

⁴⁷ RGBl. I (1934) 220, 300, 352

⁴⁸ RGBl. I (1933) 161

Der Vertrauensrat, der in Unternehmen mit mindesten zwanzig Beschäftigten zu bilden war, bestand aus dem Unternehmer als Vorsitzendem sowie aus den Vertrauensmännern der „Gefolgschaft“. Er hatte eine beratende Funktion. (§§ 5 Abs. 1, 6 Abs. 2, 17, 28 Abs. 2, 56 Abs. 2 AOG) Nach § 9 Abs. 1 AOG wurden die Vertrauensmänner aufgrund einer vom Führer des Betriebs im Einvernehmen mit dem Obmann der NS- Betriebszellenorganisation aufgestellten Einheitsliste, zu der die Gefolgschaft in geheimer Abstimmung Stellung zu nehmen hatte, bestellt. Bei fehlender Einigung über die Einheitsliste oder Ablehnung der Liste durch die Gefolgschaft stand dem Reichstrehänder der Arbeit (§§ 18 ff. AOG) das Ernennungsrecht gemäß § 9 Abs. 2 AOG zu. Später wurden die Vertrauensmänner allein durch den Reichstrehänder bestellt. Die Treuhänder der Arbeit (§ 18 Abs. 2 AOG) waren an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden. In der Praxis entwickelten sich die Vertrauensmänner zu Beauftragten des Reichstrehänders der Arbeit und Kontrollfunktionären gegenüber dem Arbeitgeber.⁴⁹

2.4 Nachkriegszeit

Mit dem Zusammenbruch des NS-Regimes und der Deklaration über die Niederlage Deutschlands am 05.06.1945 hatte sowohl das AOG als auch das AOGÖ seine Bedeutung verloren. Ausdrücklich erfolgte die Aufhebung allerdings erst durch die **Kontrollratsgesetze Nr. 40 vom 30.1.1946⁵⁰ und Nr. 56 vom 30.06.1947.⁵¹** Mit der Proklamation Nr. 1 am 30.08.1945 wurde der Kontrollrat eingesetzt, dem gleichzeitig die oberste Gewalt übertragen wurde. Aufgrund der zuvor bereits erfolgten Aufteilung Deutschlands in vier Besatzungszonen hatte er jedoch lediglich begrenzte Bedeutung.

Im Herbst 1945 fanden auf der Grundlage des vor 1933 geltenden Betriebsräterechts wieder Betriebsratswahlen statt. Eine Rechtsgrundlage existierte nicht, da das BRG 1920 nicht ohne weiteres Zutun in Kraft treten konnte.

Erst das für ganz Deutschland geltende und vom Alliierten Kontrollrat, dem obersten Regierungsorgan der Besatzungsmächte, erlassene **Kontrollratsgesetz Nr. 22** vom 10.04.1946 gestattete ausdrücklich zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten.⁵² Das Gesetz beschränkte sich allerdings darauf, allgemeine Grundsätze zur Wahl, zu den Aufgaben und zur Rechtsstellung der Betriebsräte aufzustellen. Es war dementsprechend als Rahmengesetz konzipiert und verlieh den Betriebsräten keine unmittelbaren Beteiligungsbefugnisse. Sie waren zur Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben sowie zum Abschluss einschlägiger Betriebsvereinbarungen berechtigt.

Zum Zwecke der Verhütung und Schlichtung von Streitigkeiten, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Organisationen entstehen, erließ der Kontrollrat am 20.08.1946 das **Kontrollratsgesetz Nr. 35⁵³** (Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten), das bis heute unverändert gilt.

⁴⁹ Mayer- Maly, RdA 1989/ S. 233 ff.; Rütters, AuR 1970/ S. 97 ff.; Hueck/ Nipperdey/ Dietz „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ 1943 (4.Aufl.)

⁵⁰ ABl. KR S. 229

⁵¹ ABl. KR S. 287

⁵² ABl. KR S. 133

⁵³ ABl. KR S. 174

Da die Rahmenvorschriften des Kontrollratsgesetz Nr. 22 bei der praktischen Anwendung zu vielen Zweifeln Anlass boten, erließen die meisten westdeutschen Länder mit Ausnahme von Nordrhein- Westfalen, Niedersachsen und Hamburg in den Jahren 1948 bis 1950 **landesrechtliche Betriebsrätegesetze**.⁵⁴ Diese zeichneten sich allgemein dadurch aus, dass sie den Betriebsräten in Fortentwicklung der Gedanken des BRG 1920 unmittelbar einzelne Befugnisse zuwiesen. Gegenüber der damaligen Regelung wurde allerdings die Beteiligungsrechte des Betriebsrats erheblich erweitert und teilweise sogar auf den wirtschaftlichen Bereich erstreckt.

Infolge der unterschiedlichen politischen Struktur der einzelnen Länder kam es jedoch zu Regelungen, die teilweise erheblich voneinander abwichen. Die Folge war eine weitreichende **Rechtszersplitterung**, die zusätzlich dadurch verstärkt wurde, dass in einigen Ländern das KRG Nr. 22 weiter galt, während es in anderen Ländern bereits aufgehoben worden war.⁵⁵ Vom Wirtschaftsrat des vereinigten Wirtschaftsgebiets wurde lediglich in § 1 Abs. 1 TVG vom 09.04.1949⁵⁶ die Befugnis der Sozialpartner festgelegt, auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen zu regeln und das Gesetz über die Wählbarkeit zum Betriebsrat vom 09.08.1949⁵⁷ erlassen.

Bereits Mitte der vierziger Jahre erhoben die Gewerkschaften die Forderung nach einer Arbeitnehmervertretung in den Vorständen und Aufsichtsräten der Ruhrkonzerne, die in dieser Zeit noch von der Besatzungsmacht beschlagnahmt waren. Später fand eine Ausweitung dieser Forderungen auf alle anderen Wirtschaftszweige statt. So äußerte sich Hans Böckler auf der ersten Gewerkschaftskonferenz der britischen Zone im März 1946 wie folgt:

*„Wir müssen in der Wirtschaft selber als völlig gleichberechtigt vertreten sein, nicht nur in einzelnen Organen der Wirtschaft, nicht in den Kammern der Wirtschaft allein, sondern in der gesamten Wirtschaft. Also der Gedanke ist der: Vertretung in den Vorständen und Aufsichtsräten der Gesellschaften.“*⁵⁸

Die Strukturen einer **Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressenvertretung** bildeten sich nach dem Ende des Krieges in Abhängigkeit von den Vorgaben der Besatzungsmacht. Die Gründung von Gewerkschaften war nach kurzer Zeit ohne größere Schwierigkeiten branchenübergreifend möglich. So fand sowohl die **Gründung der IG Metall** als auch die **des DGB** bereits im Jahre 1949 statt. Im Gegensatz dazu standen die Alliierten einem branchenübergreifenden Zusammenschluss von Arbeitgebern von Anfang an skeptisch gegenüber. Nach einer Kontrollratsdirektive vom 21.02.1948 wurde die Bildung branchenübergreifender Interessenvertretungen durch die Arbeitgeber ausdrücklich untersagt, was eine einheitliche Meinungsbildung erheblich erschwerte.⁵⁹

Dennoch kam es am 28.01.1949 in Wiesbaden durch die Vertreter von 23 fachlichen und 8 überfachlichen Arbeitgeberverbänden der britischen und amerikanischen Zone sowie auf Initiative von Dr. Walter Raymond zur Gründung einer „Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebiets“, die im Oktober 1949, nach Gründung

⁵⁴ Hueck/ Nipperdey/ Säcker „Arbeitsrecht II/ 2“ 1970 S. 1071

⁵⁵ Arnold „Die Entstehung des BetrVG 1952“ (Dissertation Freiburg 1978) S. 24 F.

⁵⁶ WiGBI. S.55

⁵⁷ WiGBI. S.247

⁵⁸ vgl. Konferenzprotokoll S. 19; hierzu näher: Erich Potthoff „Der Kampf um die Montan- Mitbestimmung“ 1957 S. 29

⁵⁹ Dr. Barthel „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland“ (s. Fußn. 40) S. 65

der Bundesrepublik Deutschland, den Namen „**Vereinigung der Arbeitgeberverbände**“ erhielt und im November 1950 als Zusammenfassung der Arbeitgeberverbände aller Wirtschaftszweige und aller Länder der BRD in „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) umbenannt wurde. Im Anschluss an Gespräche mit den Chefs der beiden Militärregierungen, den Generälen Robertson und Clay, wurde durch ein Schreiben des Zweimächte-Kontrollbüros an den Präsidenten des Wirtschaftsrats vom 27.04.1949 die Gründung der Arbeitgebervereinigung nachträglich legalisiert.⁶⁰

In den Nachkriegsjahren hofften viele Menschen Freiheit und Wohlstand vor allem durch eine zentral gelenkte Wirtschaft bzw. durch die Schaffung von Staats- und Gemeinschaftseigentum erlangen zu können. Dies führte zu einer langandauernden **Grundsatzdiskussion über die Ausgestaltung der deutschen Wirtschaft**, die zudem von Auseinandersetzungen hinsichtlich der Notwendigkeit bzw. des Umfangs einer Arbeitnehmermitbestimmung geprägt war. Die Entscheidung für die marktwirtschaftliche Ordnung fiel jedoch mit der anlässlich der Währungsunion vom 21.06.1948 initiierten⁶¹ Aufhebung der staatlichen Bewirtschaftungs- und Preisregulierungen. Wenig später wurde im Herbst 1948 der noch aus Zeiten des Nationalsozialismus stammende Lohnstopp aufgehoben. Das am 09.04.1949 vom Wirtschaftsrat verkündete „**Tarifvertragsgesetz**“⁶² schuf den rechtlichen Rahmen für eine neue Ordnung der Lohnfindung. Mit dem **Grundgesetz vom 23.05.1949**⁶³ wurden zudem die Tarifautonomie sowie die positive und die negative Koalitionsfreiheit gesetzlich fixiert.

In seiner **Regierungserklärung vom 20.09.1949**⁶⁴ kündigte der Bundeskanzler Adenauer an, die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zeitgemäß neu zu ordnen. Auf Antrag der Fraktion der CDU/ CSU vom 19.10.1949⁶⁵ wurde die Bundesregierung ersucht, in Ausführung des Programms der Regierungserklärung vom 20.09.1949 dem Bundestag den Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorzulegen, der das KRG Nr. 22 sowie die Betriebsrätegesetze der Länder ersetzen und gleichzeitig das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer festlegen sollte.

Mit der Wiederherstellung der Tarifautonomie änderten die Gewerkschaften ihre seit Beendigung des Krieges andauernd ablehnende Haltung gegenüber den Arbeitgeberverbänden, so dass nunmehr eine Zusammenarbeit der Sozialpartner ermöglicht wurde. Der DGB-Vorsitzende Böckler sowie Arbeitgeberpräsident Raymond einigten sich Ende 1949 auf Spitzengespräche über die Gestaltung der neuen Ordnung in der Bundesrepublik.

Im Januar und März des Jahres 1950 versuchten daraufhin die Spitzenorganisationen der Sozialpartner in den so genannten „**Hattenheimer Gesprächen**“ unter anderem zu einer Einigung über die Regelungen der betrieblichen sowie – in Anknüpfung an den Grundgedanken des Art. 165 WRV – auch der außerbetrieblichen Mitbestimmung zu gelangen.⁶⁶ Die Forderungen der Gewerkschaftsseite zielten sowohl auf eine umfassende unternehmerische Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen als auch auf die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte entsprechend den Regelungen, wie sie bereits in der Eisen- und Stahl erzeugenden Industrie

⁶⁰ Dr. Barthel „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland“ (s. Fußn. 40) S. 65

⁶¹ Initiative von Ludwig Erhard (damaliger Direktor der Verwaltung für Wirtschaft beim Wirtschaftsrat in Frankfurt am Main)

⁶² Gesetz des Vereinigten Wirtschaftsgebietes der amerikanischen und britischen Bizone am 22. April 1949 verkündet und in Kraft gesetzt – WiGBL.1949, Nr. 11, 55

⁶³ BGBl. I S. 1

⁶⁴ BT- Prot. Bd. 1, S. 26

⁶⁵ BT- Dr. I/ 117

⁶⁶ Dr. Barthel „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland“ (s. Fußn. 40) S.67 ff.

an der Ruhr verwirklicht worden waren. Zudem sollten die Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern paritätisch besetzt sowie zu Institutionen mit wirtschaftslenkenden Kompetenzen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene werden. Ein solches Räte-system hätte allerdings einer markt- bzw. privatwirtschaftlichen Ordnung jeden Boden entzo-gen.

Infolge der unüberbrückbaren Gegensätze hinsichtlich der wirtschaftlichen Mitbestimmung blieben diese Gespräche - abgesehen von den Fragen des Kündigungsschutzrechts, der Aus-gestaltung einer Schlichtungsordnung bei Tarifstreitigkeiten sowie einzelnen Fragen des neu-en Betriebsverfassungsgesetzes - erfolglos.⁶⁷

2.5 Montan- Mitbestimmungsgesetz 1951

Am 10.04.1951 wurde losgelöst von der Regelung der betrieblichen Mitbestimmung das „**Ge-setz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie**“⁶⁸ vom Bundestag verabschiedet.

Für einen Teil der westdeutschen Montanindustrie galt dies innerhalb der britischen Besat-zungszone (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg) bereits ab März des Jahres 1947, verfügt von der britischen Militärregierung, zu deren Zielen auch eine umfassende Neuordnung der deutschen Wirtschaft zählte.⁶⁹ Für die Unternehmen des Berg-baus stellte das Montan- MitbestG dagegen eine gänzlich neue Regelung dar.

„Entflechtung“ und „Sozialisierung“ waren die Schlagworte des Programms. Für dessen Um-setzung gründete die Besatzungsmacht die „North German Iron and Steel Control“ (NGISC).⁷⁰ Die Gesellschafter der beschlagnahmten und später liquidierten „Altgesellschaften“ waren durch die Besatzungsmacht zuvor enteignet worden.⁷¹

Bis zum 1. März 1947 ließ diese die Eisen- und Stahlwerke „Haspe“, den „Hörder Verein“ in Dortmunds gleichnamigen Stadtteil, das Werk Bochum der Eisen- und Hüttenwerke „Bo-chum“ und das Hüttenwerk der „Gutehoffnungshütte“ in Oberhausen aus den alten Konzern-bindungen lösen und als selbständige Aktiengesellschaften neu gründen. In den Aufsichtsrä-ten der Firmen hatten die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite die gleiche Anzahl von Sit-zen inne. Die Treuhandverwaltung, eine Dienststelle des NGISC, stellte je ein weiteres "neut-rales" Mitglied. Den Vorständen gehörten sogenannte Arbeitsdirektoren an, die nicht gegen den Willen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten berufen werden konnten.

⁶⁷ vgl. hierzu RdA 1950/ S. 63, S. 147 f. (Stellungnahme der DAG)

⁶⁸ BGBl. I S. 347

⁶⁹ Dr. Hellmut Wißmann „Das Montan- Mitbestimmungsänderungsgesetz: Neuer Schritt zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung“ NJW 1982/ S. 423; vgl. hierzu auch: Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Biedenkopf- Kommission) BT- Drucks. VI/ 334 , S. 16

⁷⁰ vgl. Wade Jacoby “Ization” by Negation? – Occupation Forces, Codetermination and Works Councils”, Con-ference Papers for presentation at the conference „The American Impact on Western Europe: “Americanization and Westernization in Transatlantic Presentation” Washington, German Historical Institute, March 25-27, 1999, S. 19

⁷¹ Dr. Peter Badura/ Dr. Fritz Rittner/ Dr. Bernd Rütters „Mitbestimmungsgesetz 1976 und Grundgesetz - Ge-meinschaftsgutachten“ 1977, S. 6 f.

Bernhard Weth, Wilhelm Schäfer, Wilhelm Wagner und Karl Strohmenger waren die Ersten auf diesen Chefposten. In Gesprächen mit Gewerkschaftsführern hatte sich die NGISC auf eine solche Form der Mitbestimmung festgelegt. Ähnliche Regelungen existierten in der amerikanischen Besatzungszone. Die Phase der Entflechtung war bis zum April 1948 nach 20 weiteren Ausgliederungen aus den bisherigen Konzernbindungen abgeschlossen.⁷²

Das Montan- Mitbestimmungsgesetz trat am 07.06.1951 in Kraft. Es sollte die neu eingeführte Mitbestimmung, deren Zukunft durch das „**Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission**“⁷³ vom 16.05.1950 gefährdet war, in den betroffenen Industriezweigen retten. Nach dem AHK- Gesetz Nr. 27 war die Überführung der entflochtenen Gesellschaften in so genannte „Einheitsgesellschaften“ vorgesehen. Letztere sollten deutschem Recht unterliegen, welches zum damaligen Zeitpunkt keine Regelungen über eine unternehmerische Mitbestimmung enthielt.

Im Vorfeld der Verabschiedung des Montan- Mitbestimmungsgesetzes war es deshalb zu harten Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern gekommen. Im Rahmen einer Urabstimmung in den Montanbetrieben hatten sich über 90 % der Arbeitnehmer für einen Streik zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen nach einer paritätischen Mitbestimmung ausgesprochen. Eine Einigung kam erst Ende Januar 1951 unter Einschaltung des damaligen Bundeskanzlers Konrad Adenauer, der die entscheidenden Gespräche mit dem DGB- Vorsitzenden Hans Böckler führte, zustande. Im Gegenzug hatten sich die Gewerkschaften verpflichtet, die Westintegration der BRD sowie die Pläne der Wiederbewaffnung mitzutragen.⁷⁴

Der Geltungsbereich des Montan- Mitbestimmungsgesetzes erstreckte sich bei seinem Inkrafttreten auf insgesamt 105 Unternehmen.⁷⁵

2.6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1952

Die bestehende Rechtszersplitterung wurde für das Bundesgebiet hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung unter dem Eindruck harter politischer Auseinandersetzungen über die Frage der Neuordnung der deutschen Wirtschaft nach einem langwierigen Gesetzgebungsverfahren am 14.10.1952 durch das **Betriebsverfassungsgesetz 1952**⁷⁶ beseitigt. Letzteres knüpfte zwar an das BRG 1920 an, ging jedoch gleichzeitig wesentlich darüber hinaus.

Im Gegensatz zum Weimarer Betriebsräterecht war Ausgangspunkt des gesetzgeberischen Handelns nicht mehr die Annahme eines grundsätzlichen Interessengegensatzes zwischen Unternehmen und Belegschaft. Auch aufgrund der Bestrebungen der seit November 1950 bestehenden BDA hatte man sich darauf geeinigt, dass Leitgedanke des BetrVG 1952 nunmehr die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sein sollte.

Das BetrVG 1952 enthielt neben den Vorschriften über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich bestimmter sozialer und personeller Angelegenheiten in §§ 76 ff.

⁷² vgl. hierzu (allerdings mit stark gewerkschaftlicher Prägung): Erich Potthoff „Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung“ 1957 S. 55, 47/48

⁷³ ABl. AHK S. 299 (Amtsblatt der Alliierten Hohen Kommission für Deutschland)

⁷⁴ Dr. Barthel „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland“ (s. Fußn. 40) S.68 ff.

⁷⁵ Bericht der Sachverständigenkommission der Bundesregierung (Biedenkopf- Kommission) „Mitbestimmung im Unternehmen“ von 1970: BT- Drs. VI/ 334 S. 11

⁷⁶ BGBl. I S. 681

BetrVG zusätzlich Regelungen über die unternehmerische Mitbestimmung. So erhielten die Vertreter der Arbeitnehmer ein Drittel der Sitze des Aufsichtsrats einer Kapitalgesellschaft zur Besetzung zugewiesen.

Am 06.08.1955 folgte das Bundespersonalvertretungsgesetz⁷⁷, welches durch Landesgesetze ergänzt wurde.

2.7 Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz 1956

In den 50er Jahren schlossen sich die Unternehmen der Montanindustrie wieder zu größeren Konzernen zusammen. Auf diese Weise wurden Montankonzerne verschiedentlich der Leitung von Unternehmen ohne eigene Montanproduktion und dementsprechend auch ohne Montan- Mitbestimmung unterstellt.

Um auch in diesen Konstellationen die Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer zu gewährleisten, reagierte der Gesetzgeber mit der Schaffung des **Mitbestimmungsergänzungsgesetzes** vom 07.08.1956⁷⁸ („Lex Mannesmann“) Hiermit war auch für die herrschenden Unternehmen ohne eigene Montanproduktion eine leicht abgeschwächte Form der Montanmitbestimmung für den Fall vorgeschrieben, dass der Anteil der montanmitbestimmten Unternehmen an der gesamten Wertschöpfung des Konzerns mehr als 50 % ausmacht.

In den Jahren 1965, 1967 („1. Lex Rhestahl“) und 1971 („2. Lex Rhestahl“) wurden zusätzlich Sicherungsgesetze⁷⁹ erlassen, welche den Ausstieg von Unternehmen aus der Montan-Mitbestimmung infolge von Produktionsänderungen bzw. Umstellungen der Unternehmensstruktur verzögerten bzw. welche die Mitbestimmung in den Konzernobergesellschaften sichern sollten.⁸⁰

2.8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972

Am 18.01.1972 wurde ein **neues Betriebsverfassungsgesetz**⁸¹ erlassen, da es nach 20 Jahren Geltung zuletzt den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen nicht mehr entsprochen hatte. Bundeskanzler Brandt hatte zuvor in seiner Regierungserklärung vom 28.10.1969⁸² angekündigt, man werde aufgrund der bereits in der vorangegangenen Legislaturperiode vorgelegten Gesetzentwürfe eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 sowie des Personalvertretungsgesetzes durchführen und in diesem Zusammenhang gleichzeitig den Bericht der Mitbestimmungskommission⁸³ prüfen und erörtern.

⁷⁷ BGBl. I S. 477

⁷⁸ BGBl. I S. 707

⁷⁹ BGBl. I S. 1185 (Holding-Novelle zur Sicherung der Mitbestimmung in Konzernobergesellschaften des Montan-Bereichs); BGBl. I S. 505 (Mitbestimmungsänderungsgesetz zur befristeten Sicherung der Mitbestimmung in Montan-Unternehmen); BGBl. I S. 1857 (Mitbestimmungsfortgeltungsgesetz zur befristeten Sicherung der Mitbestimmung in Montan-Unternehmen)

⁸⁰ hierzu detaillierter: Dr. Hellmut Wißmann, „Das Montan- Mitbestimmungsgesetz: Neuer Schritt zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung“ NJW 1982/ S. 423 (424)

⁸¹ BGBl. I S. 13

⁸² BT- Prot. Bd. 71 S. 28

⁸³ BT- DR VI/ 334

Die betriebliche Mitbestimmung erfuhr eine erneute Stärkung, während die unternehmerische Mitbestimmung zum größten Teil ausgeklammert wurde. Die entsprechenden Gesetzespassagen des BetrVG 1952 galten jedoch fort.

2.9 Mitbestimmungsgesetz 1976

Auch in den Folgejahren war die deutsche Mitbestimmung Gegenstand harter Auseinandersetzungen. Die Gewerkschaften forderten hartnäckig die Ausdehnung des Montan-Modells auf alle anderen Wirtschaftsbereiche. Am 18.03.1976 wurde daraufhin das **Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG)**⁸⁴ im Bundestag beschlossen. Es fand allerdings weder den Beifall der Gewerkschaften noch den der Arbeitgeber. Letztere klagten vor dem Bundesverfassungsgericht, das allerdings die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes feststellte.

Der Schaffung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 lagen vier wesentliche Ziele zugrunde. Zum einen beabsichtigte man - ausgehend von der durch die Regierungserklärung Willy Brandts vom 28.10.1969⁸⁵ geprägten Formel „Mehr Demokratie wagen“ - die sogenannte **„Demokratisierung der Wirtschaft“**. Die Leitungs- und Befehlsgewalt von Menschen über Menschen sollte auch im Bereich der unternehmerischen Entscheidungen demokratisch legitimiert und kontrolliert werden.

Weitere Ziele bildeten die **„Parität von Arbeit und Kapital“** sowie die **„Selbstbestimmung der Arbeitnehmer“**. Letztere sollten, da sie von den Entscheidungen der Unternehmensleitung direkt betroffen seien, auch einen den Anteilseignern vergleichbaren Einfluss bei der Entscheidungsfindung erhalten. Darüber hinaus existierte der Gedanke einer **„Machtkontrolle“**, im Zuge derer die wirtschaftliche und politische Macht des Eigentums an den Produktionsmitteln „gebunden“ werden sollte.⁸⁶

Dr. Detlef Hensche, Gewerkschaftsvorsitzender der IG Medien in den Jahren 1992 bis 2001, schrieb in diesem Zusammenhang im Jahre 1973:

*„Dabei sollte Klarheit bestehen, dass die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten großer Unternehmen allein nicht ausreicht. Langfristig wird kein Weg vorbeiführen an der Zunahme staatlicher Planung, der Investitionskontrolle und der Überführung bestimmter Unternehmen in gesellschaftliches Eigentum.“*⁸⁷

2.10 Änderungsgesetze/Reformen

- Ende der 70er, Anfang der 80er Jahre erfüllten infolge wirtschaftlicher und struktureller Veränderungen verschiedene zuvor nach dem Montan- MitbestG mitbestimmte Unternehmen die Voraussetzungen für die Anwendung dieser Regelungen nicht mehr.

⁸⁴ BGBl. I S. 1153

⁸⁵ „Die großen Regierungserklärungen der deutschen Bundeskanzler von Adenauer bis Schmidt“ Eingeleitet und kommentiert von Klaus von Beyme, München/Wien 1979, S. 251-281

⁸⁶ Junker, „Grundkurs Arbeitsrecht“ 2004 (3. Aufl.) Rd. 805 ff.; Prof. Dr. Abbo Junker „Sechundsiebzig verweht – Die deutsche Mitbestimmung endet in Europa“ NJW 2004/ S. 728 ff.

⁸⁷ Dr. Detlef Hensche „Mitbestimmung als Kontrolle“ in „Das Mitbestimmungsgespräch“ 1973 S. 165

Im Jahre 1981⁸⁸ legte der Gesetzgeber daher anlässlich der Bekanntgabe von Plänen für eine Konzernneuordnung durch die Mannesmann AG fest, dass nach Wegfall der entsprechenden Voraussetzungen die Mitbestimmungsregeln für den Bereich der Montanindustrie in den entsprechenden Unternehmen sechs weitere Geschäftsjahre anzuwenden sind.⁸⁹

Weitere **Sicherungsgesetze** ergingen in den Jahren 1985 und 1987.⁹⁰ Da trotz dieser Sicherungsmaßnahmen mehrere Unternehmen wie die Salzgitter AG oder die Mannesmann AG aus dem Geltungsbereich des Montanmitbestimmungs- und des Montanmitbestimmungsergänzungsgesetzes auszuschneiden drohten, versuchte der Gesetzgeber im Jahre 1988 durch Absenkung der für die Anwendung des MitbestErgG erforderliche Montanumsatzquote von 50 % auf 20 % eine dauerhafte Sicherung zu erreichen.⁹¹ (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 MitbestErgG)

Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 2 MitbestErgG genügte es allerdings ebenfalls, wenn die Beschäftigtenzahl bei den montan- mitbestimmten Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen mindestens 2000 betrug. Das Eingreifen dieser Kriterien war nach § 16 MitbestErgG jedoch davon abhängig, ob es sich um ein Unternehmen handelte, dass bereits vor der Gesetzesänderung dem MontanmitbestG bzw. dem MontanMitbestErgG unterlag. Sofern dies nicht der Fall war, gelangte das MitbestErgG nur dann zur Geltung, wenn das Unternehmen eine Montanumsatzquote von 50 % erwirtschaftet hatte.

- Mit der Schaffung des „**Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten**“ (SprAuG)⁹² im Jahre 1988 wurde die Errichtung von Sprecherausschüssen, die bereits in vielen Unternehmen existierten, bis zu diesem Zeitpunkt aber auf freiwilligen Vereinbarungen beruhten, gesetzlich fixiert. Teil dieses Gesetzespakets war neben dem bereits erwähnten „**Gesetz zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung**“ auch das „**Gesetz zur Änderung des BetrVG 1972**“.
- Im Jahre 1994 erging als Reaktion auf die steuerliche EG- Fusionsrichtlinie zur steuerlichen Entlastung bestimmter grenzüberschreitender Vorgänge das „**Gesetz zur Beibehaltung der Mitbestimmung beim Austausch von Anteilen und bei der Einbringung von Unternehmensteilen, die Gesellschaften verschiedener Mitgliedsstaaten der europäischen Union betreffen**“ (**Mitbestimmungs- Beibehaltungsgesetz**). Danach traten die entsprechenden Steuererleichterungen nur dann ein, wenn der infolge des grenzüberschreitenden Vorgangs entstandene Wegfall der deutschen Mitbestimmungsregeln im Wege einer Fiktion unberücksichtigt blieb.
- Mit dem „**Gesetz für kleine Aktiengesellschaften und zur Deregulierung des Aktiengesetzes**“ vom 02.08.1994 erfolgt die Gleichstellung neu gegründeter bzw. umge-

⁸⁸ BGBl. I S. 441 (Änderungsgesetz zur Montan-Mitbestimmung vom 21.05.1981 (Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 und Holding Novelle von 1956): Befristete Sicherung der qualifizierten Mitbestimmung bei Einschränkung der Gewerkschaftsrechte)

⁸⁹ Dr. Hellmut Wißmann, „Das Montan- Mitbestimmungsänderungsgesetz: Neuer Schritt zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung“ NJW 1982/ S. 423 (424)

⁹⁰ BGBl. I S. 2355; BGBl. I S. 1676 (Gesetz zur Verlängerung der Auslaufzeiten in der Montanmitbestimmung)

⁹¹ BGBl. I S. 2312 („Gesetz zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung“); dazu Dr. Gerald Spindler, „Die Montanmitbestimmung auf dem Prüfstand des Verfassungsrechts“ AG 1994/ S. 258

⁹² BGBl. I S. 2312 (Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung: u.a. Herabsetzung der Montanquote für Unternehmen)

wandelter Aktiengesellschaften, in denen weniger als 500 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit GmbHs gleicher Größe. Die betreffenden Gesellschaften sind nunmehr von der gesetzlich vorgesehenen Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat freigestellt.

- Zur Gewährleistung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erging zur Umsetzung der EG- Richtlinie 94/45/ EG vom 22.09.1994 im Jahre 1996 das **„Gesetz über Europäische Betriebsräte“** (EBRG) vom 28.10.1996. Vom BRRG werden nur gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen erfasst, bei denen sich der Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland befindet und die mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigen, davon in mindestens zwei Staaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer.
- Durch das **„Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“** vom 23.07.2001 wurden zwei Drittel des BetrVG modifiziert. Bei den Änderungen handelte es sich neben einer Festschreibung der bisherigen Rechtsprechung des BAG und der Vereinfachung des Wahlverfahrens für kleinere Betriebe um die Ausweitungen verschiedener Rechte des Betriebsrats, die Schaffung neuer echter Mitbestimmungsrechte und die Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder sowie der Freistellungsmöglichkeiten.
- Mit dem **„Zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat“** vom 25.03.2004 wurde neben der Schaffung des Drittelbeteiligungsgesetzes der Geltungsbereich des MitbestErgG geändert.

2.11 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)

Mit dem „Zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat“ vom 25.03.2004 wurden die Vorschriften des BetrVG 1952 in ein neues **Drittelbeteiligungsgesetz** überführt und redaktionell neu gefasst. Darüber hinaus erfolgten u.a. eine Ausweitung der Konzernvorschrift sowie eine Vereinfachung des Wahlverfahrens. Das DrittelbG trat zum 01.07.2004 in Kraft; das BetrVG 1952 ist gleichzeitig außer Kraft getreten.

2.12 Rechtsentwicklung in der DDR bis zur Wiedervereinigung

Mit Inkrafttreten des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 galt das durch die Landesverwaltung Thüringen erlassene **„Gesetz über die Bildung vorläufiger Betriebsräte, ihre Rechte und Aufgaben“**⁹³ vom 10.10.1945 in der gesamten sowjetischen Besatzungszone.⁹⁴ Walter Ulbricht hatte im selben Zeitraum erklärt, die Betriebsräte könnten sich mit Blick auf die Weimarer Republik auf „altes Gewohnheitsrecht“ stützen.⁹⁵

Im Anschluss an die **Bitterfelder FDGB- Konferenz** am 25./ 26.11.1948 kam es allerdings zu einem Positionswechsel, da seitens des FDGB's vermutlich betriebliche Sonderwege befürchtet wurden.⁹⁶ Statt der Betriebsräte wurden nunmehr in den Betrieben mit einem Organisationsgrad von 80 von Hundert die Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) als gesetzliche

⁹³ RegBl. für das Land Thüringen, S.41

⁹⁴ vertiefend dazu: Heilmann „Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949) – ein Beitrag zur Entstehungsgeschichte der DDR“ (Dissertation Bremen 1973) S. 154 ff.

⁹⁵ Heilmann (siehe Fußnote 82) S. 160

⁹⁶ zu den Begründungen vgl. Rudolf Schneider „Geschichte des Arbeitsrechts der DDR“ 1957 S. 31 f.

Vertreter der Werktätigen eingesetzt.⁹⁷ Da die Betriebsräte auch in anderen Betrieben nicht mehr als Verhandlungspartner anerkannt wurden, existierten sie Anfang der fünfziger Jahre praktisch nicht mehr.⁹⁸

Am 01.05.1950 trat nach Gründung der DDR im Jahre 1949 das „**Gesetz der Arbeit**“⁹⁹ in Kraft. Die Arbeiter und Angestellten erhielten hiernach ein Mitbestimmungsrecht. (§§ 4 bis 9) Letzteres sollte durch die demokratischen staatlichen Organe verwirklicht werden. Daneben wurden der Freien Deutschen Gewerkschaft die gesetzliche Vertretung der Arbeiter und Angestellten übertragen.

Diese Regelungen galten bis zum Erlass des „**Gesetzbuchs der Arbeit der DDR**“ vom 12.04.1961¹⁰⁰, welches im Jahre 1977 schließlich durch das „**Arbeitsgesetzbuch**“ der DDR vom 16.06.1977 abgelöst wurde.¹⁰¹

Auf betrieblicher Ebene bildeten gewerkschaftlich organisierte Werktätige (regelmäßig 95 bis 100 %) die Betriebsgewerkschaftsorganisationen (BGO). Diese wählte nach den Vorschriften der Satzung des FDGB die Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL). Die BGL besaß Zustimmungsrechte in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Wirksamkeit einer Maßnahme des Betriebsleiters hing in diesen Bereichen nach § 24 Abs. 3 AGB vom Vorhandensein der Zustimmung ab.¹⁰²

Nach dem Sturz des SED- Regimes im Jahre 1989 wurde noch vor den Wahlen am 18.03.1990 das „**Gesetz über die Rechte der Gewerkschaften in der DDR**“¹⁰³ vom 06.03.1990 geschaffen, das unter anderem die Rechtsstellung der Betriebsgewerkschaftsleitungen regelte. Ergänzend traf man kurz darauf am 15.03.1990 die „**Anordnung über die Finanzierung der Entlohnung der freigestellten betrieblichen Gewerkschaftsvertreter**“¹⁰⁴. Das Gewerkschaftsgesetz gewährte den Gewerkschaften weitreichende Rechte und Ansprüche, die allerdings von der realen gesellschaftlichen Entwicklung abgekoppelt waren.

Nach § 6 Satz 2 standen ihnen, soweit sie die sozialen Belange ihrer Mitglieder wahrnehmen oder fördern, beispielsweise umfangreiche staatliche Zuschüsse zu. Nach § 10 Abs. 1 bzw. § 3 besaßen sie bei allen Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen das Recht zur Gesetzesinitiative und waren innerhalb dieses Bereichs zudem berechtigt, Verträge auch mit staatlichen Institutionen zu schließen. Die gewerkschaftlichen Grundorganisationen hatten nach § 11 das Recht auf Mitbestimmung in allen betrieblichen Fragen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betrafen. Allerdings war nach § 16 die Betriebsgewerkschaftsleitung berechtigt, beim jeweils entscheidungsbefugten Organ die Aufhebung von unter Missachtung gewerkschaftlicher Mitbestimmungsrechte getroffenen Leiterentscheidungen, die die sozialen Rechte der Werktätigen nachhaltig beeinträchtigen, zu beantragen.¹⁰⁵

⁹⁷ Däubler, AuR 1990/ S. 149

⁹⁸ Dr. Wolfgang Däubler „Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR – eine Momentaufnahme“ ArbuR 1990/ S. 149 ff. (151)

⁹⁹ GBl. DDR S. 349

¹⁰⁰ GBl. DDR I, 27

¹⁰¹ GBl. DDR I, 185

¹⁰² Dr. Wolfgang Däubler „Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR – eine Momentaufnahme“ ArbuR 1990/ S. 149 ff. (151)

¹⁰³ GBl. DDR I, S. 110 (insoweit war Verfassungsänderung notwendig, die noch am gleichen Tag erfolgte)

¹⁰⁴ GBl. DDR I, S. 180

¹⁰⁵ hierzu vertiefend: Dr. Wolfgang Däubler ArbuR 1990/ S. 149 ff. (153, 154)

Einen ersten Schritt hin zur Marktwirtschaft stellt die „**Verordnung über die Gründung und Tätigkeit von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung in der DDR**“¹⁰⁶ (**joint-venture-VO**) vom 25.01.1990 dar. Kombinate, Betrieben oder einzelnen Bürgern der DDR war es hiernach möglich, gemeinsam mit einem ausländischen Partner ein Unternehmen zu gründen, in das nach entsprechender Änderung der Verfassung auch Volkseigentum eingebracht werden konnte. Den Werkträgern stand auf der Grundlage der Verfassung der DDR sowie aufgrund der hierfür geltenden Rechtsvorschriften in allen Angelegenheiten, die sie betrafen, ein Mitbestimmungsrecht bei der Leitung der jeweiligen Unternehmen zu. Eine Beschränkung festgeschriebener Mitbestimmungsrechte konnte nicht vorgenommen werden.

Zweifelhaft war jedoch, ob bzw. inwieweit sich die Mitbestimmung auch auf wirtschaftliche Angelegenheiten, d.h. auf Angelegenheiten, die in der Planwirtschaft nicht direkt im Unternehmen, sondern auf zentraler Ebene entschieden wurden, erstrecken konnte.¹⁰⁷ Daneben war nach § 31 Abs. 1 die Tätigkeit der Gewerkschaften auf Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz der Interessen der Werkträgern zu garantieren.

Mit Gründung der Treuhandanstalt durch Beschluss des DDR- Ministerrats vom 01.03.1990¹⁰⁸ wurde die „**Umwandlungsverordnung**“¹⁰⁹ erlassen. Hiernach waren Kombinate und Betriebe in Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder Aktiengesellschaften umzuwandeln. § 9 der Verordnung enthielt unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten die Verpflichtung, einen Aufsichtsrat zu bilden und diesen paritätisch zu besetzen. Arbeitnehmer bzw. Anteilseigner konnten jeweils vier Mitglieder in den Aufsichtsrat entsenden, wobei sich unter den Arbeitnehmervertretern ein leitender Angestellter befinden musste. Die auf diese Weise ermittelten Mitglieder wählten gemeinsam ein weiteres Mitglied, wobei entsprechend der Rechtstradition der DDR eine Lösung für den Fall der Nichteinigung nicht vorgesehen war.

Mit dem Inkrafttreten des „**Gesetzes über die Gründung und Tätigkeit privater Unternehmen und Unternehmensbeteiligung**“¹¹⁰ vom 07.03.1990 war es jedem Bürger der DDR möglich, allein oder mit anderen Personen ein Unternehmen beispielsweise in Form einer GmbH, AG oder OHG zu gründen. Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sah das Gesetz nicht vor, in § 15 Abs. 2 wurde allerdings die Beschränkung von Mitbestimmungsrechten aus anderen Rechtsvorschriften verboten. Gemäß § 15 Abs. 1 war zudem die Tätigkeit der Gewerkschaften und im - Gegensatz zur joint-venture- Verordnung auch anderer gewählter Interessenvertretungen zum Schutz der Interessen der Beschäftigten zu garantieren.

Mit dem „**Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der deutschen Demokratischen Republik**“ vom 18.05.1990¹¹¹ kam es zunächst zur teilweisen Übernahme des bundesdeutschen Rechts.

¹⁰⁶ GBl. DDR I S. 16

¹⁰⁷ vertiefend dazu Dr. Wolfgang Däubler, ArbuR 1990/ S. 149 (152)

¹⁰⁸ GBl. DDR I S. 107

¹⁰⁹ GBl. DDR I S. 107

¹¹⁰ GBl. DDR I S. 141

¹¹¹ GBl. DDR I S.332; BGBl. II, S. 537

Eine vollständige Angleichung ist nunmehr durch die abschließende Regelung des „**Vertrages zwischen der BRD und der DDR über die Herstellung der Einheit Deutschlands**“¹¹² (**Einigungsvertrag**) vom 31.08.1990 vollzogen worden.

¹¹² BGBl. II, S. 889; Gesetz vom 23.09.1990 i. BGBl. II, S.885

3 Formen unternehmerischer Mitbestimmung in den Aufsichtsräten

Die unternehmerische Mitbestimmung findet in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften statt. Je nach Rechtsform, Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereich variiert allerdings der Grad der Arbeitnehmer- Mitbestimmung.

In Deutschland sind **drei unterschiedliche Ausprägungen** zu unterscheiden. Neben der sogenannten Montan- Mitbestimmung für den Bereich der Kohle und Stahl erzeugenden Industrie existiert die paritätische Mitbestimmung nach dem MitbestG 1976 sowie das Modell der Drittelparität nach dem Drittelbeteiligungsgesetz.

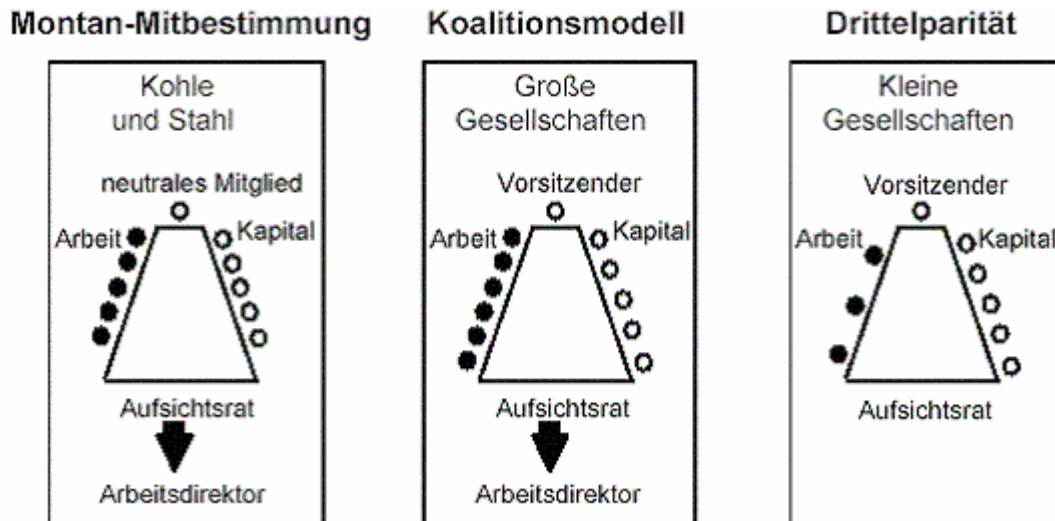


Abbildung 6: Formen unternehmerischer Mitbestimmung

3.1 Montan- Mitbestimmungsgesetz/ Montan- Mitbestimmungs- Ergänzungsgesetz

Nach dem MontanMitbestG besetzen Arbeitnehmer von Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie **die Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat** einer selbständigen oder konzernverbundenen Montan- Gesellschaft. Dies gilt, sofern die entsprechende Gesellschaft als Aktiengesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung geführt wird und in der Regel **mehr als 1000 Arbeitnehmer** beschäftigt. (§ 1 Abs. 2 MontanMitbestG) Durch das MontanMitbestErgG wird der Anwendungsbereich in leicht abgeschwächter Form auf Holdinggesellschaften ohne bzw. mit nicht überwiegend eigener Montantätigkeit erweitert.

Der Aufsichtsrat besteht laut Gesetz grundsätzlich aus 11 Personen. Sofern sich das Nennkapital auf einen Betrag in Höhe von 10 Mio. € beläuft, kann durch die Satzung oder den Gesellschaftsvertrag eine Vergrößerung auf 15 Personen, bei einem Nennkapital in Höhe von 25 Mio. € sogar eine Vergrößerung auf 21 Personen vorgenommen werden. (§§ 4, 9 MontanMitbestG)

Neben den jeweils in gleicher Anzahl vertretenen Repräsentanten der Anteilseigner bzw. der Arbeitnehmer sowie deren so genannten „weiteren Mitgliedern“ weist der Aufsichtsrat nach dem MontanMitbestG ein zusätzliches „**neutrales Mitglied**“ auf, welches das Vertrauen beider Seiten genießt. Pattsituationen können daher durch die Stimme dieses zusätzlichen Mitglieds aufgelöst werden.

Bei einem 21- köpfigen Aufsichtsrat werden demnach jeweils acht Mitglieder seitens der Arbeitnehmer bzw. Anteilseigner benannt. Zusätzlich sind jeweils zwei „**weitere Mitglieder**“ zu bestimmen, die nach § 4 Abs. 2 MontanMitbestG eine besondere Neutralität aufweisen müssen. Auf Vorschlag der auf diese Weise ausgewählten Mitglieder kann dann das noch fehlende „neutrale Mitglied“ beider Seiten nach § 8 MontanMitbestG gewählt werden.

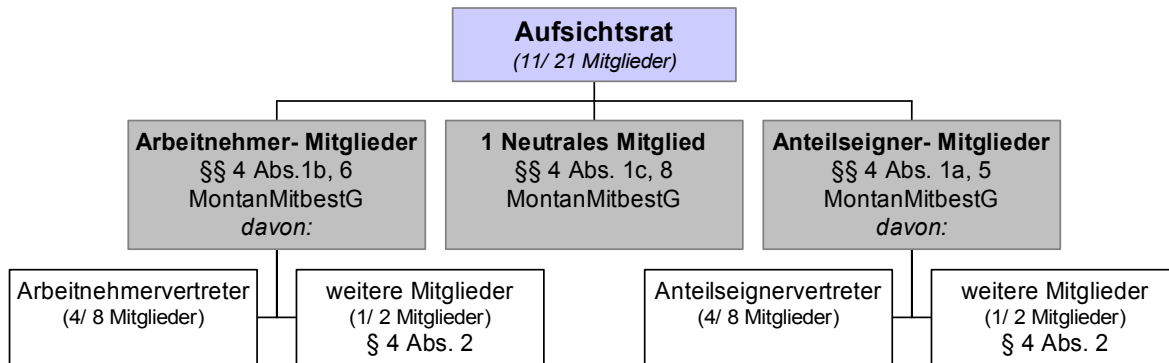


Abbildung 7: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem MontanMitbestG

Unter den acht Arbeitnehmervertretern müssen sich vier (bzw. beim 11- köpfigen Aufsichtsrat zwei) Personen befinden, die direkt im Unternehmen beschäftigt sind, wobei diese jeweils zur Hälfte aus dem Lager der Arbeiter bzw. der Angestellten zu stammen haben. Die übrigen vier (bzw. beim 11- köpfigen Aufsichtsrat zwei) sowie die weiteren Mitglieder der Arbeitnehmer werden von den Spitzenorganisationen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen.

Hinsichtlich der **Wahl des „neutralen Mitglieds“** besteht Einigungszwang. Es wird von der Anteilseignerversammlung auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Für den Fall, dass kein Vorschlag die erforderliche Stimmenmehrheit erhält, sieht das MontanMitbestG in § 8 ein kompliziertes Vermittlungsverfahren vor, in dem zunächst ein Vermittlungsausschuss zu bilden ist.

Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus einen so genannten **Arbeitsdirektor** als gleichberechtigtes Mitglied der Geschäftsführung zu bestellen. (§§ 12,13 MontanMitbestG) Dieser ist Ressortchef des Personal- und Sozialwesens und hat die Aufgabe, personelle und soziale Belange neben den technischen und kaufmännischen Aspekten direkt in die Unternehmensplanung einzubringen. Seine Bestellung oder Abberufung kann nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter erfolgen.

Nach dem **MitbestErgG** besteht der Aufsichtsrat grundsätzlich aus 15 Mitgliedern. Von den sieben zu wählenden Arbeitnehmervertretern müssen vier im Konzernunternehmen beschäftigt sein, drei werden von den Spitzenorganisationen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen.

3.2 Drittelbeteiligungsgesetz 2004 (ehemals BetrVG 1952)

In Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, KGaA), Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit (VVG) mit in der Regel **mehr als 500 Beschäftigten**, die darüber hinaus nicht der Montan- Mitbestimmung und nicht dem MitbestG unterfallen, setzt sich der Aufsichtsrat **zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer und zu zwei Dritteln aus Vertretern der Anteilseigner** zusammen. Hinsichtlich der AG und der KGaA gilt dies nur dann, wenn sie am oder nach dem 10. August 1994 eingetragen wurden. (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 DrittelbG) Die Gesellschaften, die vor diesem Datum entstanden sind, unterliegen, soweit es sich nicht um Familiengesellschaften handelt, auch dann der Mitbestimmung, wenn sie weniger als 500 Beschäftigte besitzen.

Die Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder ist vom Gesetz nicht vorgeschrieben. Der Aufsichtsrat muss allerdings mindestens aus drei Personen bestehen und seine Anzahl durch drei teilbar sein. Bei Kapitalgesellschaften und Versicherungsvereinen sind gemäß § 95 AktG bzw. § 35 Abs. 1 VAG Höchstzahlen (maximal 21 Mitglieder) zu beachten, die sich bei Kapitalgesellschaften nach der Höhe des Grundkapitals richten.

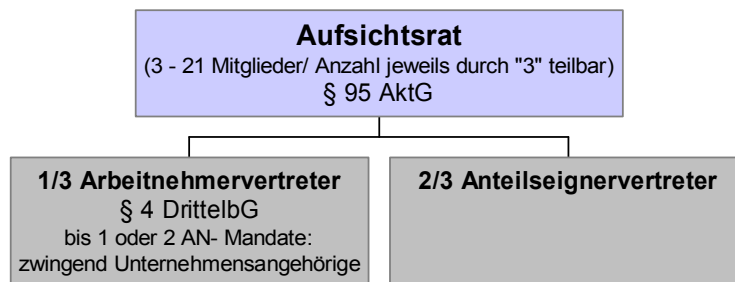


Abbildung 8: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem DrittelbG

Ist eine der genannten Gesellschaften gleichzeitig **herrschendes Unternehmen eines Konzerns**, gelten gemäß § 2 Abs. 2 DrittelbG die Arbeitnehmer der durch Beherrschungsvertrag verbundenen oder eingegliederten Gesellschaften als solche der Obergesellschaft. An der Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens eines Konzerns nehmen gemäß § 2 Abs. 1 DrittelbG auch die Arbeitnehmer der übrigen Konzernunternehmen teil.

Die Bestellung eines Arbeitsdirektors ist nicht vorgesehen. Bei einer GmbH bleiben zudem Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung Sache der Anteilseignerversammlung.

3.3 Mitbestimmungsgesetz 1976

Unter das MitbestG 1976 fallen Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die allein oder zusammen mit ihren Konzerntöchtern **mehr als 2000 Arbeitnehmer** beschäftigen.

Das Gesetz gilt zwar grundsätzlich nicht für Personengesellschaften (OHG, KG), allerdings sind nach § 4 Abs. 1 MitbestG die Arbeitnehmer einer Kommanditgesellschaft bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten mit einzubeziehen, wenn eine Kapitalgesellschaft persönlich haftender Gesellschafter ist, d.h. eine **GmbH & Co KG oder eine AG & Co. KG** vorliegt

und die Mehrheit der Kommanditisten die Mehrheit der Anteile an der Kapitalgesellschaft hält. Die Arbeitnehmer einer inländischen KG haben in diesem Fall hinsichtlich der Aufsichtsratswahl der Komplementärgesellschaft (GmbH, AG) das aktive und passive Wahlrecht, sofern nicht der persönlich haftende Gesellschafter einen eigenen Geschäftsbetrieb mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern besitzt.

In den erfassten Unternehmen besteht der Aufsichtsrat **je zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer**. (§ 7 Abs. 1 MitbestG) Die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen. Je nach dem, ob im Unternehmen bis zu 10.000, bis zu 20.000 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden, sieht das Gesetz eine **Aufsichtsratsstärke** von 12, 16 oder 20 Personen vor. Durch die Satzung (bzw. Gesellschaftsvertrag oder Statut) sind zudem Erweiterungen auf 16 oder 20 Mitglieder möglich. (§ 7 Abs. 1 Satz 2, 3 MitbestG)

Von den Sitzen der Arbeitnehmerschaft sind je nach Aufsichtsratsgröße zwei oder im Falle eines 20-köpfigen Aufsichtsrats drei Sitze für die **Vertreter der Gewerkschaften** vorgesehen. Die verbleibenden vier, sechs oder sieben Sitze bleiben den Beschäftigten des Unternehmens vorbehalten. Davon ist nach § 15 Abs. 2 S. 2 MitbestG ein Sitz den leitenden Angestellten des Unternehmens garantiert.

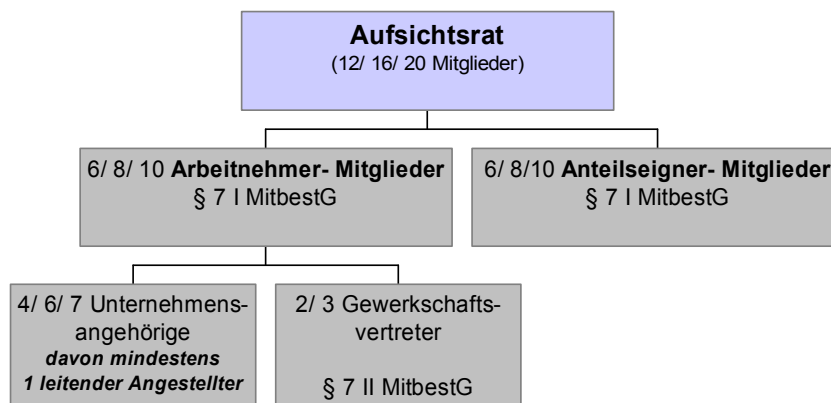


Abbildung 9: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem MitbestG

Der Aufsichtsrat wählt mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder aus seiner Mitte den **Aufsichtsratsvorsitzenden** sowie dessen Vertretung. (§ 27 MitbestG) Wird die erforderliche Mehrheit nicht erreicht, ist für den zweiten Wahlgang vorgeschrieben, dass die Anteilseigner den Aufsichtsratsvorsitzenden und die Arbeitnehmer den Stellvertreter wählen.

Bei Abstimmungen, bei denen im Ergebnis eine Stimmgleichheit erzielt wird, besteht für den Aufsichtsratsvorsitzenden nach §§ 29 Abs. 2, 31 Abs. 3 MitbestG ein **Doppelstimmrecht**. Dieses ist nicht auf den Vertreter übertragbar.

Nach § 33 MitbestG ist als gleichberechtigtes Mitglied der Geschäftsführung ein **Arbeitsdirektor** zu bestimmen. Im Gegensatz zur Montan-Mitbestimmung existieren allerdings hinsichtlich der Bestellung bzw. Abberufung keine speziellen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertreter.

Literaturverzeichnis

- Adelman, Gerhard; „Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung I“ 1960
- Arnold „Die Entstehung des BetrVG 1952“ (Dissertation Freiburg 1978)
- Badura, Dr. Peter/ Rittner, Dr. Fritz / Rüthers, Dr. Bernd; „Mitbestimmungsgesetz 1976 und Grundgesetz - Gemeinschaftsgutachten“ 1977
- Barthel, Dr. Alexander; „50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland – Neubeginn und Gründung“ aus „50 Jahre BDA – 50 Jahre Politik für die Wirtschaft“
- Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Biedenkopf- Kommission) BT- Drucks. VI/ 334
- von Bismarck, Otto; „Erinnerung und Gedanke“ (Bd. 8) 1975 (Hrsg. Engel/ Buchner)
- Bocksch, Dr. Alexander; „Sozialethik und Mitbestimmungsgesetzgebung“ 1994
- Däubler, Dr. Wolfgang; „Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR – eine Momentaufnahme“ ArbuR 1990/ S. 149
- Degenkolb; „Über die Mittel zur Hebung der deutschen Gewerbe“ 1848
- „Die großen Regierungserklärungen der deutschen Bundeskanzler von Adenauer bis Schmidt“ Eingeleitet und kommentiert von Klaus von Beyme, München/Wien 1979
- Diehl, Karl; „Pierre-Joseph Proudhon: Seine Lehre und sein Leben (1888-1896)“ 1965
- Feldmann, Gerald D.; in „Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung. Zum 100- Geburtstag von Hans Böckler“ (Hrsg. v. Heinz Oskar Vetter) 1975
- Freese, Heinrich; „Die konstitutionelle Fabrik“ 1909
- Fuchs, Harald / Köstler, Roland; „Handbuch zur Aufsichtsratswahl“ 1994
- Heilmann, J.; „Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949) – ein Beitrag zur Entstehungsgeschichte der DDR“ (Dissertation Bremen 1973)
- Hensche, Dr. Detlef; „Mitbestimmung als Kontrolle“ in „Das Mitbestimmungsgespräch“ 1973
- Heymann, Ernst; „Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft als Grundlage des neuen deutschen Industrierechts“ 1921
- von Hoyningen- Huene, Gerrick; „Betriebsverfassungsrecht“ 2002
- Huber, Ernst Rudolf; „Deutsche Verfassungsgeschichte V“ 1978

- Hueck, Alfred/ Nipperdey, Hans Carl; „Lehrbuch des Arbeitsrechts“ Bd. II (Hans Carl Nipperdey) 1927, 3./ 5. Aufl. 1932
- Hueck, Alfred/ Nipperdey, Hans Carl/ Dietz, Rolf; “Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ 1943 (4. Aufl.)
- Hueck, Alfred/ Nipperdey, Hans Carl/ Säcker, Franz Jürgen; „Arbeitsrecht II/ 2“ 1970
- Junker, Prof. Dr. Abbo; „Grundkurs Arbeitsrecht“ 2004 (3. Aufl.)
- Junker, Prof. Dr. Abbo; „Sechundsiebzig verweht – Die deutsche Mitbestimmung endet in Europa“ NJW 2004/ S. 728
- Mansfeld, Dr. Werner; „Betriebrätegesetz vom 4. Februar 1920 mit einschlägigen Nebengesetzen“ 1930
- Mayer- Maly, Prof. Dr. Theo; “Nationalsozialismus und Arbeitsrecht”, RdA 1989/ S. 233
- Michalka, Wolfgang/ Niedhart, Gottfried; „Deutsche Geschichte 1918 – 1933“ Dokumente zur Innen- und Außenpolitik 1992
- Muelberger, Arthur; „P. J. Proudhon - Leben und Werk“ 2. Aufl. 1979 (Reprint der Erstauflage 1899)
- Nörr, Knut Wolfgang; ZfA 1992/ S. 361
- Potthoff, Erich; „Der Kampf um die Montan- Mitbestimmung“ 1957
- Rückert, Joachim / Friedrich Wolfgang; „Betriebliche Arbeiterausschüsse in Deutschland, Großbritannien und Frankreich im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert“ 1979
- Rütters, Dr. Bernd; „Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus“, AuR 1970/ S. 97
- Schneider, Rudolf; „Geschichte des Arbeitsrechts der DDR“ 1957
- Scholz, Prof. Dr. Rupert; „Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz“ 1974
- Schwerdtfeger, Gunther ; „Zur Verfassungsmäßigkeit der paritätischen Mitbestimmung“ 1978
- Spindler, Dr. Gerald; „Die Montanmitbestimmung auf dem Prüfstand des Verfassungsrechts“ AG 1994/ S. 258
- Stellungnahme der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG); RdA 1950/ S. 63, S. 147 f. (im Zusammenhang mit den Hattenheimer Gesprächen)
- Teuteberg, Hans J.; „Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland“ 1961
- „Verhandlungen der verfassungsgebenden Reichsversammlung zu Frankfurt a.M. II“; Prof. Dr. K. D. Haßler (Hrsg.) 1984

- Wade Jacoby “Ization” by Negation? – Occupation Forces, Codetermination and Works Councils” Conference Papers for presentation at the conference „The American Impact on Western Europe: “Americanization and Westernization in Transatlantic Presentation” Washington, German Historical Institute, March 25-27, 1999
- Wißmann, Dr. Hellmut; „Das Montan- Mitbestimmungsänderungsgesetz: Neuer Schritt zur Sicherung der Montan- Mitbestimmung“ NJW 1982/ S. 423

Impressum:

imreg Institut für Mittelstands-
und Regionalentwicklung GmbH
Bautzner Straße 17
01099 Dresden

E-Mail: info@imreg.de
Internet: www.imreg.de
Telefon: (0351) 21 36 71 00
Telefax: (0351) 21 36 71 10