

Bericht*)

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

**zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP
– Drucksachen 11/2503, 11/3604 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung

Bericht der Abgeordneten Scharrenbroich, Andres, Heinrich und Hoss

A. Allgemeines

I. Zum Beratungsverfahren

Der Deutsche Bundestag hat in seiner 87. Sitzung am 23. Juni 1988 den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP – Drucksache 11/2503 – in erster Lesung beraten und federführend dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung sowie zur Mitberatung dem Innenausschuß, dem Rechtsausschuß und dem Ausschuß für Wirtschaft überwiesen.

In seiner 43. Sitzung am 28. Juni 1988 beschloß der Ausschuß, zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP – Drucksache 11/2503 – und dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung – Drucksache 11/14 –, der dem Ausschuß in der 14. Sitzung des Deutschen Bundestages am 3. Juni 1987 federführend überwiesen worden war, eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen durchzuführen, die in der 48. Sitzung am 28. September 1988 stattfand. Zu ihr waren Vertreter der Gewerkschaften, der Union der

leitenden Angestellten, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie als Einzel-sachverständige Wissenschaftler und Betriebsräte, leitende Angestellte und Betriebsleiter eingeladen. Auf das Protokoll Nr. 48 sowie auf die als Ausschuß-drucksachen verteilten Stellungnahmen der Sachver-ständigen wird Bezug genommen. Die Ergebnisse der Anhörung wurden in die weiteren Ausschußberatun-gen miteinbezogen.

Ein Antrag (Ausschußdrucksache 759) der Fraktion der SPD, Artikel 3 des Gesetzentwurfs – Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes – als eigenständigen Gesetzentwurf zusammen mit dem Ge-setzentwurf der Fraktion der SPD zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung vorrangig zu beraten, wurde mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglie-der der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜ-NEN abgelehnt. In der 50. Sitzung am 10. Oktober 1988 mußte die Beratung der beiden Gesetzentwürfe von der Tagesordnung abgesetzt werden; sie konnte jedoch in der 53. Sitzung des Ausschusses am 12. Ok-tober 1988 wieder aufgenommen werden. In seiner 69. Sitzung am 30. November 1988 schloß der Aus-

*) Die Beschlußempfehlung liegt als Drucksache 11/3604 vor.

schoß die Beratungen der beiden Gesetzentwürfe ab.

II. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

1. Der Rechtsausschuß hat in seiner Stellungnahme vom 9. November 1988 mehrheitlich die Annahme des Gesetzentwurfs — Drucksache 11/2503 — empfohlen, da rechtliche, insbesondere verfassungsrechtliche Bedenken nicht erhoben würden.
2. Der Ausschuß für Wirtschaft hat in seiner Stellungnahme vom 26. Oktober 1988 mitgeteilt, daß er mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN vorschläge, dem Deutschen Bundestag die Annahme des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und FDP — Drucksache 11/2503 — zu empfehlen.
3. Der Innenausschuß hat in seiner Stellungnahme vom 9. November 1988 mitgeteilt, er verzichte auf eine Mitberatung, weil seine Zuständigkeit durch den Gesetzentwurf nicht berührt sei. Einen Antrag der Fraktion der SPD, den Gesetzentwurf mit Ausnahme von Artikel 3 abzulehnen, hat er mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP abgelehnt.

III. Wesentlicher Inhalt und Ziele des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf ändert das Betriebsverfassungsgesetz, enthält Regelungen über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und sichert die Montan-Mitbestimmung.

1. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 1)

Der Gesetzentwurf ändert das Betriebsverfassungsgesetz in einer Reihe von Punkten.

- a) Die Minderheitenrechte bei der Betriebsratswahl und der Betriebsratsarbeit sowie bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung werden ausgeweitet (Artikel 1 Nr. 4, 5, 9 bis 15, 17 und 21).
 - Die Zahl der zur Unterstützung eines Wahlvorschlags der Arbeitnehmer erforderlichen Unterschriften wird herabgesetzt. Jeder Wahlvorschlag muß nur noch von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder Beschäftigten unterzeichnet sein; in jedem Fall genügen 50 Unterschriften. Für Kleinbetriebe oder kleine Gruppen von Arbeitern oder Angestellten reichen zwei Unterschriften aus (§ 14 Abs. 6 und 7).
 - Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten ein eigenes Wahlvorschlagsrecht, das auch ohne Stützunterschriften von Beschäftigten ausgeübt werden kann (§ 14 Abs. 8).

- Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht bereits ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört (§ 16 Abs. 1 Satz 6).
- Die weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses sowie die Mitglieder der weiteren Ausschüsse des Betriebsrats werden in geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt (§ 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie Abs. 2 Satz 4, § 28 Abs. 1 Satz 2 sowie Abs. 2 Satz 1).
- Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden ebenfalls in geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt (§ 38 Abs. 2).
- Die Abberufung eines in Verhältniswahl gewählten Ausschußmitglieds oder Freigestellten bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Betriebsratsmitglieder bzw. der Gruppenvertreter (§ 27 Abs. 1 Satz 5 sowie Abs. 2 Satz 5, § 28 Abs. 1 Satz 2 sowie Abs. 2 Satz 1, § 38 Abs. 2 Satz 10).
- Das Vorschlagsrecht der Gruppen der Arbeiter und Angestellten zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats (§ 26 Abs. 2 Satz 1, § 51 Abs. 2 Satz 1, § 59 Abs. 1) sowie die Vorschriften über die Wahl der Gruppenvertreter für die Ausschüsse des Betriebsrats (§ 27 Abs. 2 Satz 3, § 28 Abs. 2 Satz 1), für den Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat und deren Ausschüsse (§ 47 Abs. 2 Satz 3, § 51 Abs. 2 Satz 5, § 55 Abs. 1 Satz 3, § 59 Abs. 1) sowie für Freistellungen (§ 38 Abs. 2 Satz 4) werden gruppenfreundlicher gestaltet.
- Die Minderheitenrechte bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung werden entsprechend den vorgesehenen Regelungen bei der Betriebsratswahl ausgeweitet (§ 63 Abs. 2 Satz 2).

- b) Der Begriff des leitenden Angestellten wird präzisiert und ein Verfahren zur Feststellung des Personenkreises der leitenden Angestellten bei Wahlen eingeführt (Artikel 1 Nr. 1, 6).

- Leitende Angestellte in ausgeprägter Linienfunktion werden wie bisher durch die formalen Merkmale „selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, Generalvollmacht oder Prokura“ umschrieben. Für den ganz überwiegenden Teil der leitenden Angestellten, die weder über eine formalisierte Vorgesetztenstellung noch über formalisierte Vertretungsbefugnisse verfügen, wird verlangt, daß sie regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn sie dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich be-

einflussen (§ 5 Abs. 3 Nr. 3). Als Entscheidungshilfe für die Anwendung des Grundtatbestandes des § 5 Abs. 3 Nr. 3 werden Auslegungsregeln aufgestellt, die grundsätzlich an die jeweiligen Gegebenheiten im Unternehmen (bisherige Zuordnung, Leitungsebene, Höhe des Gehalts) anknüpfen; in einem Fall dient eine nicht unternehmensbezogene, unter Bezugnahme auf § 18 SGB IV definierte Gehaltsgrenze als Auslegungsregel (§ 5 Abs. 4).

- Vor den gleichzeitig einzuleitenden Wahlen des Betriebsrats und des Sprecherausschusses haben sich die beiden Wahlvorstände um eine einvernehmliche Zuordnung der Angestellten zu bemühen. Können sie Meinungsverschiedenheiten über die Zuordnung nicht ausräumen, wird ein betriebs-, unternehmens- oder konzernangehöriger Vermittler, der ggf. durch Los bestimmt wird, eingeschaltet; er hat nach Beratung mit dem Arbeitgeber letztlich die Zuordnung zu treffen (§ 18a).
- c) Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die Unterrichts- und Beratungsrechte der Arbeitnehmer bei Planung und Einführung neuer Techniken werden konkretisiert und verbessert (Artikel 1 Nr. 18 und 19):
 - Der Arbeitgeber hat von sich aus die zur Unterrichtung erforderlichen Unterlagen dem Betriebsrat vorzulegen (§ 90 Abs. 1).
 - Der Zeitpunkt der Beratung wird präzisiert und der Beratungsgegenstand auf alle Auswirkungen ausgedehnt, die sich aufgrund der vorgesehenen Maßnahmen für die Arbeitnehmer ergeben (§ 90 Abs. 2).
 - Die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer über die Auswirkungen technischer Veränderungen auf den Arbeitsplatz wird verbessert und eine Erörterungspflicht des Arbeitgebers über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung des Arbeitnehmers begründet (§ 81 Abs. 3).

2. Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Artikel 2)

In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten können Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt werden, wenn sich die Mehrheit der leitenden Angestellten des Betriebs hierfür ausgesprochen hat. Auf Unternehmensebene werden Gesamtsprecherausschüsse gebildet, und auf Konzernebene können Konzernsprecherausschüsse errichtet werden. Anstelle von Betriebs- und Gesamtsprecherausschüssen kann ein ausschließlicher Unternehmenssprecherausschuß gewählt werden. Als Bindeglied zwischen Sprecherausschuß und leitenden Angestellten ist die Versammlung der leitenden Angestellten vorgesehen.

Der Arbeitgeber hat den Sprecherausschuß über die Arbeitsbedingungen der leitenden Angestellten sowie über personelle und wirtschaftliche Angelegen-

heiten zu unterrichten und mit ihm die vorgesehenen Maßnahmen zu beraten. Sprecherausschuß und Arbeitgeber können Richtlinien über Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten vereinbaren. Sie können dem Inhalt dieser Richtlinien unmittelbare und zwingende Wirkung beilegen, wenn sie dies ausdrücklich vereinbaren.

3. Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes (Artikel 3)

a) Zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung sind folgende Änderungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vorgesehen (Artikel 3 Nr. 1 bis 3, 8 und 9):

- Unterliegt eine Konzernobergesellschaft bereits dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, so soll es für die weitere Anwendung dieses Gesetzes künftig genügen, wenn die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzerntochterunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mindestens 20 v. H. der Wertschöpfung sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen oder in der Regel insgesamt mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Unterliegt eine Konzernobergesellschaft dem Montan-Mitbestimmungsgesetz und entfallen bei ihr Voraussetzungen für die Anwendung dieses Gesetzes, so soll sie nach dem Ende der sich aus dem Montan-Mitbestimmungsgesetz – und möglicherweise aus dem Gesetz zur Verlängerung von Auslaufzeiten in der Montan-Mitbestimmung – ergebenden Auslaufzeit weiterhin der Montan-Mitbestimmung unterliegen, jedoch dann nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz. Auch in diesem Fall ist Voraussetzung für die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung bei der Konzernobergesellschaft, daß die dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzerntochterunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mindestens 20 v. H. der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen oder mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Eine Konzernobergesellschaft, die nicht der Montan-Mitbestimmung unterliegt, soll, wie bereits nach geltendem Recht, auch künftig nur dann in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz überwechseln, wenn während sechs aufeinanderfolgender Geschäftsjahre der Anteil der unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen an der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen mehr als 50 v. H. betragen hat.
- Die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes soll künftig nicht mehr von dem zusätzlichen Erfordernis abhängig sein, daß die Konzernobergesellschaft mindestens ein dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegendes

des Unternehmen aufgrund eines Organisationsverhältnisses beherrscht. Vielmehr soll künftig die tatsächliche Beherrschung eines solchen Unternehmens, beispielsweise durch Aktienmehrheit, genügen.

- b) Zur Stärkung der Belegschaftsrechte sind folgende Neuregelungen über die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat und über Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter vorgesehen (Artikel 3 Nr. 4 bis 7 und 10): Die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sowie Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter werden nach dem Vorbild des Mitbestimmungsgesetzes geregelt, jedoch ohne Sondervorschriften für leitende Angestellte. Die leitenden Angestellten werden aber künftig in gleicher Weise wie andere Angestellte wahlberechtigt und wählbar sein. Im einzelnen:

- Die Zahl der belegschaftsangehörigen Arbeitnehmervertreter wird künftig für den 21köpfigen Aufsichtsrat auf 7, für den 15köpfigen auf 5 erhöht. Diese Sitze werden auf Arbeiter und Angestellte entsprechend deren zahlenmäßigem Verhältnis in der Konzernbelegschaft verteilt. Auf die Gewerkschaftsvertreter entfallen 3 bzw. 2 Sitze, bisher 4 bzw. 3 Sitze.
- Wahlvorschlagsberechtigt sind künftig für Arbeitnehmervertreter die Arbeiter, für Angestelltenvertreter die Angestellten und für Gewerkschaftsvertreter jede im Konzern vertretene Gewerkschaft.
- Die Wahlberechtigten werden künftig selbst darüber entscheiden, ob sie die Arbeitnehmervertreter in unmittelbarer Wahl oder mittelbar durch Delegierte wählen wollen. Treffen die Wahlberechtigten keine abweichende Entscheidung, so werden die Arbeitnehmervertreter in einem Konzern mit bis zu 8 000 Arbeitnehmern unmittelbar und in einem größeren Konzern durch Delegierte gewählt.
- Im Fall der mittelbaren Wahl entfällt auf je 60 Arbeitnehmer eines Betriebs ein Delegierter. Die Delegierten eines jeden Betriebs werden auf die Arbeiter und die Angestellten entsprechend deren zahlenmäßigem Verhältnis im Betrieb verteilt. Vorschlagsberechtigt zur Wahl der Delegierten der Arbeiter sind allein die Arbeiter des Betriebs, für Delegierte der Angestellten allein die Angestellten. Die Wahl der Delegierten erfolgt, wenn nicht Arbeiter und Angestellte die gemeinsame Wahl beschließen, als Gruppenwahl nach Arbeitern und Angestellten getrennt.
- Die Wahl der belegschaftsangehörigen Aufsichtsratsmitglieder erfolgt ebenfalls in Gruppenwahl, sofern nicht im Falle der unmittelbaren Wahl die Arbeiter und die Angestellten, im Falle der mittelbaren Wahl die Delegierten der Arbeiter und die Delegierten der Angestellten, jeweils die gemeinsame Wahl beschließen. Die Wahl der Gewerkschaftsvertreter erfolgt immer als gemeinsame Wahl.

- Die Abberufung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat wird im wesentlichen spiegelbildlich zu ihrer Wahl geregelt. Der Beschluß über die Abberufung kann jedoch nur mit Dreiviertel-Mehrheit erfolgen; er setzt bei belegschaftsangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern einen von mindestens drei Vierteln der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichneten Antrag voraus; für die Abberufung eines Gewerkschaftsvertreters ist nur die Gewerkschaft antragsberechtigt, die dieses Aufsichtsratsmitglied vorgeschlagen hatte.

IV. Aus den Beratungen im Ausschuß

Schwerpunkt der Beratungen im Bereich der Betriebsverfassung waren die Regelungen über den Minderheitenschutz, die Mitwirkung der Arbeitnehmer beim Einsatz neuer Techniken im Betrieb, die neue Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten sowie die Bildung von Sprecherausschüssen. Im Bereich der Montan-Mitbestimmung standen die Erforderlichkeit und Eignung der zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung vorgesehenen Regelungen sowie die Auswirkungen der vorgeschlagenen Neugestaltung des Wahlverfahrens nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz im Vordergrund.

1. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Der Ausschuß war übereinstimmend der Auffassung, daß sich das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 in der Praxis grundsätzlich bewährt habe. Die Frage, in welchen Punkten die Betriebsverfassung weiterentwickelt werden sollte, wurde unterschiedlich beantwortet.

a) Minderheitenschutz

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP hielten es für vordringlich, die Minderheitenrechte zu verstärken, um mehr Demokratie im betrieblichen Alltag zu gewährleisten. Deshalb sei das Wahlvorschlagsrecht in Anlehnung an die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 zum Bundespersonalvertretungsgesetz zu ändern und minderheitenfreundlicher auszugestalten. Sie traten dafür ein, sowohl das relative Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer von einem Zehntel auf ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten oder Gruppenangehörigen als auch das absolute Quorum von 100 Unterschriften auf 50 zu senken. Hierdurch werde erreicht, daß aussichtsreiche Bewerber um einen Betriebsratssitz nicht durch ein überhöhtes Unterschriftenquorum bereits im Vorfeld der Wahl ausgeschlossen oder erheblich benachteiligt würden.

Die Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN unterstützten diese Änderungen.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD hielten es für falsch, die Minderheitenrechte im Betriebsverfas-

sungsgesetz zu verstärken, da ihrer Auffassung nach damit nicht mehr Demokratie im betrieblichen Alltag gewährleistet werden könne. Statt dessen sei eine grundsätzliche Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig, die insbesondere den Betriebsräten bei der Einführung neuer Technologien, bei Fragen der personellen und sozialen Mitbestimmung, bei wirtschaftlichen Angelegenheiten erweiterte und verbesserte Mitbestimmungsrechte garantiere. Aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 zum Bundespersonalvertretungsgesetz sei lediglich die Absenkung des Unterschriftenquorums von bisher einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer auf ein Zwanzigstel zu legitimieren. Die Absenkung der absoluten Stimmenzahl auf 50 Unterschriften sei aus dem Urteil nicht abzuleiten.

Mit der Einführung einer solchen Regelung in das Betriebsverfassungsgesetz würden nur solche Gruppen begünstigt, die in den bisherigen Wahlverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht die notwendige Unterstützung bei betriebsangehörigen wahlberechtigten Arbeitnehmern gefunden hätten. Damit werde also dem Einzug von Splitter- und Randgruppen in die betriebliche Interessenvertretung Tür und Tor geöffnet. Entschieden abgelehnt wurde in diesem Zusammenhang auch die von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP befürwortete Einführung eines eigenen Wahlvorschlagsrechts der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, zu dessen Ausübung es keiner Stützunterschriften von Beschäftigten des Betriebs bedürfe. Eine solche gesetzliche Regelung führe dazu, daß betriebsinterne Wahlvorschläge von Arbeitnehmern gegenüber Gewerkschaftsvorschlägen benachteiligt würden.

Eine solche Ungleichbehandlung von Wahlvorschlägen sei verfassungsrechtlich bedenklich. Darüber hinaus würden damit Wahlvorschläge begünstigt, die keinerlei Unterstützung aus dem Betrieb benötigten. Gleichzeitig würde damit der bisher als Rechtsprinzip geltende Grundsatz der Einheitsgewerkschaft aufgegeben, weil eine Vielzahl gerichtlicher Verfahren zum Gewerkschaftsbegriff vorhersehbar sei. Diese Auffassung sei auch in der Anhörung durch die überwiegende Zahl der Sachverständigen, insbesondere aus dem wissenschaftlichen Bereich, eindrucksvoll bestätigt worden.

Demgegenüber wiesen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts hin, die bestimmte Anforderungen an den Gewerkschaftsbegriff stelle. Hiernach müsse ein Zusammenschluß von Arbeitnehmern, um als Gewerkschaft gelten zu können, frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig, insbesondere auf überbetrieblicher Grundlage organisiert und zum Abschluß von Tarifverträgen willens sein; außerdem müsse er Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber und ausreichende organisatorische Leistungsfähigkeit haben. Diese Anforderungen könnten betriebliche Splittergruppen nicht erfüllen. Es sei davon auszugehen, daß die Rechtsprechung die strengen Anforderungen an den Gewerkschaftsbegriff beibehalten und sie auch weiterhin im Bereich der Betriebsverfassung verlangen werde. Im

übrigen enthielten die meisten Personalvertretungsgesetze der Länder entsprechende Regelungen. Schon dies zeige, daß der Vorwurf der Mitglieder der Fraktion der SPD, das Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sei verfassungswidrig, unhaltbar sei.

Den Einwand der Mitglieder der Fraktion der SPD, mit der Zulassung eines gewerkschaftlichen Wahlvorschlagsrechts der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sei die Durchführung der Betriebsratswahlen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl praktisch ausgeschlossen, ließen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP nicht gelten. Sie verwiesen vielmehr darauf, daß bereits das geltende Betriebsverfassungsgesetz die Verhältniswahl gerade wegen ihrer minderheitenfreundlichen Auswirkung als Regelwahl für Betriebsratswahlen bestimme und die Mehrheitswahl nur dann zulasse, wenn man sich auf nur einen Wahlvorschlag einige.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD waren der Auffassung, daß die Veränderungen des Vorschlagsrechts sowohl durch die Absenkung des notwendigen Stimmenquorums als auch durch die Erleichterung des Wahlvorschlagsrechts für Gewerkschaften dazu führen werde, daß es kaum noch zu Mehrheitswahlen bei den Betriebsratswahlen kommen werde. Hier habe die Anhörung ergeben, daß trotz bestehender gesetzlicher Regelung des Verhältniswahlrechts als Regelwahl überwiegend in den Betrieben die Mehrheitswahl angewendet werde. Das Verlangen der Arbeitnehmer in den Betrieben gehe dahin, unmittelbar durch Stimmabgabe darüber zu entscheiden, welche Person als Interessenvertreter in den Betriebsrat gewählt werde.

Es sei auch darauf verwiesen worden, daß beispielsweise im Bereich der Metallindustrie in über 80 v. H. aller Fälle die Wahlen zum Betriebsrat nach dem Mehrheitswahlrecht durchgeführt würden.

Die Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN sprachen sich dafür aus, die Betriebsratswahlen grundsätzlich nach dem Mehrheitswahlrecht durchzuführen. Für Frauen und Männer sollten getrennte Wahlgänge durchgeführt werden, wobei Männer und Frauen in alphabetischer Reihenfolge auf den Wahlvorschlägen aufgeführt werden sollten. In Betrieben mit in der Regel 3 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen müsse mindestens eine Frau im Betriebsrat vertreten sein. Seien in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen im Betrieb beschäftigt, so müßten Frauen mindestens zu 30 v. H. im Betriebsrat vertreten sein. Bei 35 v. H. Belegschaftsanteil müßten Frauen mindestens 50 v. H. der Betriebsratssitze stellen.

Als sinnvolle Ergänzung zur minderheitenfreundlichen Ausgestaltung des Wahlvorschlagsrechts bewerteten die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sowie der Fraktion DIE GRÜNEN das Recht jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, einen betriebsangehörigen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand zu entsenden, falls der Gewerkschaft nicht ohnehin schon ein Wahlvorstandsmitglied mit Stimmrecht angehöre. Da-

durch würden die Transparenz und das Vertrauen in die Arbeit des Wahlvorstandes erhöht.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD hielten das Argument, bei der Tätigkeit des Wahlvorstands müsse für mehr Transparenz gesorgt werden, für nicht überzeugend; statt dessen warfen sie den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP ein durch nichts gerechtfertigtes Mißtrauen in die Arbeit der Wahlvorstände vor. Als völlig untauglich und realitätsfremd sei die beabsichtigte Veränderung der Zusammensetzung des Wahlvorstands zu bewerten. Für die Entscheidung von nicht stimmberechtigten Mitgliedern in den Wahlvorstand gebe es keine sachliche Begründung. Auch die Anhörung habe deutlich gemacht, daß die überwältigende Zahl aller Betriebsratswahlen auch nach der bisherigen Zusammensetzung der Wahlvorstände ordnungsgemäß verlaufen sei. Die in der Anhörung genannten wenigen Fälle von Wahlanfechtung hätten mit der Zusammensetzung der Wahlvorstände nichts zu tun. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen führten hingegen dazu, daß politische Konflikte in die Wahlvorstände und damit in die Wahlvorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl hineingetragen würden.

Nach Auffassung der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP setzt ein wirksamer Minderheitenschutz auch voraus, daß Minderheiten, die über eine erhebliche Stärke im Betriebsrat verfügen, eine aktive Mitwirkung an der täglichen Betriebsratsarbeit ermöglicht wird. Dieses Ziel sei aber nicht erreichbar, solange – wie es das geltende Recht zulasse – die Mehrheit im Betriebsrat die Minderheit bei der Besetzung des Betriebsausschusses und der weiteren Ausschüsse des Betriebsrats sowie bei Freistellungen übergehen könne, selbst wenn die Minderheit über 49 v. H. der Sitze im Betriebsrat verfüge. Deshalb sei darauf zu bestehen, daß – abgesehen vom Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter – die weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses sowie die Mitglieder der weiteren Ausschüsse in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden sollten, wenn sich die Betriebsratsmitglieder nicht auf einen Wahlvorschlag einigten.

Da die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP den Antrag der Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN, generell die Mehrheitswahl als Regelwahl zum Betriebsrat einzuführen, ablehnten, traten sie der Auffassung bei, daß relevante Minderheiten bei der Besetzung der Ausschüsse des Betriebsrats und bei Freistellungen entsprechend dem Wahlergebnis zu beteiligen seien.

Das von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgeschlagene Bestellungsverfahren lehnten die Mitglieder der Fraktion der SPD ab. Sowohl die Anhörung als auch die Beratungen im Ausschuß hätten für eine solche Praxis der Freistellungs- und Ausschußbesetzungsregelung keinerlei Belege erbracht. In keinem einzigen Fall sei belegt worden, daß es bei 49 v. H. der Sitze im Betriebsrat zu keinen Freistellungen und Ausschußbesetzungen zugunsten von Minderheiten gekommen sei. Im Gegenteil: In der Anhörung sei deutlich geworden, daß in der überwiegenden Zahl der betrieblichen Fälle Freistellungsregelungen in einem höheren Ausmaß praktiziert würden, als

sie der jeweiligen stimmenmäßigen Bedeutung von Gruppierungen im Betriebsrat entsprächen. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat eben nicht parlamentarischen Gremien vergleichbar sei, sondern als Interessenvertretungsorgan der Arbeitnehmer zwingend darauf angewiesen sei, eine effektive Interessenvertretungsarbeit wahrnehmen zu können. Die vorgesehene Regelung führe zu einer Fraktionierung und Zersplitterung, die zu unnötigen Reibungsverlusten führten und eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer erschweren. Als völlig realitätsfern sei die Absicht zu bewerten, die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu entscheiden. Der bisherige Grundsatz, daß die persönliche und fachliche Qualifikation als entscheidendes Kriterium für die Freistellung gelten müsse, sei beizubehalten. Besonders bei den freigestellten Betriebsräten komme es darauf an, daß sie das Vertrauen des gesamten Betriebsrates genossen. Daß in diesem Punkt die betriebliche Demokratie funktioniere, habe im übrigen eindrucksvoll die Anhörung erwiesen. Hier sei dargelegt worden, daß bei den Freistellungen unter dem Gesichtspunkt der persönlichen und fachlichen Qualifikation in stärkerem Maße Minderheiten berücksichtigt würden, als dies bei einer beabsichtigten Zwangsregelung der Fall sein werde.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP räumten zwar ein, daß die Meinungsbildung innerhalb des Betriebsrats und seiner Ausschüsse unter Umständen mehr Zeit beanspruche, weil sich nun die Mehrheit mit den Argumenten der Minderheit auseinandersetzen müsse. Das könne sich aber nur als eine Richtigkeitskontrolle positiv auf das Ergebnis der Beratungen innerhalb der Arbeitnehmervertretung auswirken. Die Gefahr einer Zersplitterung der Betriebsräte bzw. ihrer Ausschüsse hielten sie für unbegründet und hoben speziell für den wichtigen Betriebsausschuß hervor, daß die „geborenen“ Mitglieder des Betriebsausschusses, also der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter, nach wie vor mit einfacher Stimmenmehrheit aus der Mitte des Betriebsrats gewählt würden, daß sie also automatisch Vertreter der Mehrheitsfraktion seien. Nur die sogenannten „weiteren“ Mitglieder des Betriebsausschusses würden nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wegen der gesetzlich festgelegten relativen kleinen Zahl der weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses müßten die Kandidaten der Minderheit im Betriebsrat in aller Regel einen nicht unerheblichen Stimmenanteil erhalten, um gewählt zu werden. Die dem Verhältniswahlrecht innewohnende Sperrwirkung stelle sicher, daß nur Betriebsratsmitglieder einer „qualifizierten“ Minderheit eine Wahlchance für den Betriebsausschuß hätten und Vertreter von Splittergruppen in aller Regel ferngehalten werden könnten.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich dafür aus, daß auch über die Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl entschieden werden solle, wenn sich die Betriebsratsmitglieder nicht auf einen Wahlvorschlag einigten. Nur so könne erreicht werden, daß Anhänger von Minderheitsgruppierungen im Betrieb – selbstver-

ständig unter Beachtung der persönlichen und fachlichen Qualifikation — die Chance hätten, unter den freigestellten Betriebsratsmitgliedern eine Person ihres Vertrauens zu finden, an die sie sich mit ihren Problemen wenden könnten. Demgegenüber ließen die Mitglieder der Fraktion der SPD allein die persönliche und fachliche Qualifikation als entscheidendes Kriterium für die Freistellung gelten.

Zur Absicherung der in Verhältniswahl gewählten Ausschußmitglieder und Freigestellten der Minderheit hielten es die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP für erforderlich, eine Abberufung dieser Funktionsträger nur mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Betriebsratsmitglieder zuzulassen. Dies sei die auch in anderen Gesetzen übliche qualifizierte Mehrheit für Abberufungen.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich des weiteren für eine gruppenfreundlichere Ausgestaltung der Vorschriften über das Vorschlagsrecht der Gruppen der Arbeiter und Angestellten zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats und Konzernbetriebsrats, über die Wahl der Gruppenvertreter für die Ausschüsse des Betriebsrats, für den Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat und deren Ausschüsse sowie für Freistellungen aus.

Als völlig anachronistisch bewerteten die Mitglieder der Fraktion der SPD die vorgesehene Regelung zur Stärkung der Gruppenrechte. Diese Regelung widerspreche verfassungsrechtlichen Entscheidungen, die darauf drängten, unterschiedliche Gruppenrechte, die im Gesetz noch verankert seien, zu beseitigen. Gleichzeitig wurde darauf verwiesen, daß die Tarifvertragsparteien große Anstrengungen unternähmen, überkommene Gruppenrechte für Arbeiter und Angestellte abzubauen. Dieser Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffes liefen die vorgeschlagenen Regelungen zuwider.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP hielten es für konsequent, daß die verbesserten Minderheitenrechte auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend gelten sollen.

b) Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten und Zuordnungsverfahren

Unter Hinweis auf die zentrale Bedeutung des Begriffs des leitenden Angestellten für die Betriebsverfassung einerseits und die Unsicherheit der Praxis bei der Handhabung dieses Begriffs andererseits unterstrichen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Notwendigkeit, diesen Begriff präziser zu fassen und für die Praxis handhabbarer zu machen sowie zugleich auf umstrittene Gerichtsentscheidungen zu reagieren.

§ 5 Abs. 3 müsse genauer gefaßt werden. Es sei eindeutig festzuschreiben, daß der leitende Angestellte die ihm vertraglich eingeräumten Funktionen auch tatsächlich ausüben müsse und sich seine Funktionen entweder auf das gesamte Unternehmen oder auf einen Betrieb des Unternehmens beziehen müßten. Lei-

tende Angestellte in ausgeprägter Linienfunktion würden grundsätzlich wie bisher — durch die formalen Kriterien „selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, Generalvollmacht oder Prokura“ gekennzeichnet. Allerdings müsse das dem Handelsrecht entnommene Kriterium „Prokura“ besser auf das Betriebsverfassungsrecht zugeschnitten werden.

In diesem Zusammenhang gingen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP auf zwei erst kürzlich veröffentlichte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 27. April 1988 zum Begriff des Prokuristen ein. Hiernach sollen nur solche Prokuristen leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 sein, die die mit einer Prokura im Verhältnis zu Dritten (Außenverhältnis) verbundene Vertretungsmacht auch im Verhältnis zum Arbeitgeber (Innenverhältnis) uneingeschränkt auszuüben berechtigt sind. Diese praxisferne Anforderung führe dazu, daß der Anwendungsbereich des § 5 Abs. 3 Nr. 2 erheblich eingeengt werde und nur noch ein sehr kleiner Personenkreis von Prokuristen unter die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 falle. Dieses Ergebnis stehe in Widerspruch zu dem gesetzgeberischen Vorhaben, den Begriff des leitenden Angestellten ohne Einengung oder Erweiterung zu präzisieren. Deshalb müsse sichergestellt werden, daß der Prototyp des Prokuristen, der in größeren Unternehmen im Innenverhältnis in aller Regel Beschränkungen unterliege, wieder von § 5 Abs. 3 Nr. 2 erfaßt werde. Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP brachten einen entsprechenden Änderungsantrag ein, der den alten Rechtszustand wiederherstellen soll. Sie machten klar, daß die Prokura im Verhältnis zum Arbeitgeber aber nicht unbedeutend sein dürfe. Es reiche nicht aus, daß die Prokura lediglich als Titel verliehen sei oder ihr nur ein unbedeutender Aufgabenbereich zugrunde liege.

Mit § 5 Abs. 3 Nr. 3 seien diejenigen leitenden Angestellten erfaßt, die weder über eine formalisierte Vorgesetzeneigenschaft noch über formalisierte Vertretungsbefugnisse verfügten, aber sonstige betriebs- oder unternehmensleitende Aufgaben wahrzunehmen hätten. Hierbei handele es sich um den ganz überwiegenden Teil der leitenden Angestellten, der klarer umschrieben werden müsse als bisher. Der erforderliche Bezug zu betriebs- oder unternehmensleitenden Aufgaben komme dadurch zum Ausdruck, daß diese Aufgaben objektiv für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs des Unternehmens von Bedeutung seien und deren Erfüllung besonderer Erfahrungen und Kenntnisse voraussetze. Der leitende Angestellte müsse — neben den üblichen Routineaufgaben — also Führungsaufgaben, z. B. in wirtschaftlicher, technischer, kaufmännischer, organisatorischer, personeller, rechtlicher oder wissenschaftlicher Hinsicht, ausüben.

Als ein weiteres wesentliches Begriffselement für den leitenden Angestellten sahen es die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP an, daß der Angestellte bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben im wesentlichen frei von Weisungen handeln müsse. Das bedeute, daß der leitende Angestellte die zur Erfüllung seiner Führungsaufgaben anfallenden unternehmens- oder betriebsleitenden Entscheidun-

gen selbst treffe oder maßgeblich beeinflusse. Zwecks einer sicheren Handhabung des Begriffs des leitenden Angestellten hielten es die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP für notwendig, herauszustellen, daß ein im wesentlichen weisungsfreies Handeln nicht nur dann gegeben sei, wenn der leitende Angestellte die anfallenden Entscheidungen selbst treffe, sondern daß es ausreiche, wenn er aufgrund seiner Position Fakten schaffe, die bei der Herbeiführung der unternehmens- oder betriebsleitenden Entscheidungen nicht unbeachtet gelassen werden könnten.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich ferner für eine gesetzliche Klarstellung aus, daß im wesentlichen weisungsfreie Entscheidungen oder ein maßgeblicher Einfluß auf die Entscheidungen auch dann angenommen werden könnten, wenn der Angestellte beispielsweise Vorgaben aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien zu beachten habe oder auf die Zusammenarbeit im Team mit anderen leitenden Angestellten angewiesen sei.

Außer dieser präziseren Umschreibung des funktionalen Grundtatbestandes in § 5 Abs. 3 Nr. 3 verlangten die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP als einen weiteren Schritt hin zu einer sichereren Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten zusätzliche formale, leicht feststellbare Kriterien, die in Fällen, in denen bei der Zuordnung eines Angestellten nach dem funktionalen Grundtatbestand noch Zweifel bestünden, als Auslegungsregeln heranzuziehen seien. Es wurde dazu betont, daß der Begriff des leitenden Angestellten in Absatz 3 definiert werde. § 5 Abs. 4 sei erst dann anzuwenden, wenn die Zuordnung nach dem funktionalen Grundtatbestand des § 5 Abs. 3 Nr. 3 zweifelhaft bleibe.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich dafür aus, daß die Auslegungsregeln grundsätzlich an Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb oder Unternehmen anknüpfen müßten. Nur so könne auch mit Hilfe von ergänzenden formalen Kriterien eine sachgerechte Lösung von Zweifelsfällen erreicht werden. Sie hielten es für sachgerecht, diejenigen Angestellten, bei denen die Zuordnung zu den leitenden Angestellten nach dem Grundtatbestand zweifelhaft bleibe, dann als leitende Angestellte anzusehen, wenn sie bei der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden seien, einer Leitungsebene angehörten, auf der im Unternehmen üblicherweise leitende Angestellte vertreten seien oder ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhielten, das für leitende Angestellte im Unternehmen üblich sei. Allerdings waren sich die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP einig, daß dann auf eine gesamtwirtschaftliche Größe abgestellt werden müsse, wenn sich das für leitende Angestellte in dem Unternehmen übliche Jahresarbeitsentgelt nicht feststellen lasse. Danach soll im Zweifel leitender Angestellter sein, wer ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch überschreitet.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP betonten, daß die Regelungen in § 5 Abs. 3 und 4 entgegen der Ansicht der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN dem verfassungsrechtlichen Gebot der Normenklarheit entsprächen. Diese Auffassung wurde vom Vertreter des Bundesministers der Justiz bestätigt, der die Neufassung des § 5 Abs. 3 und 4 in Anbetracht der schwierigen Regelungsmaterie als ein Muster an Normenklarheit bezeichnete.

Schließlich traten die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP dafür ein, daß außer der Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten noch mit Hilfe von verfahrensrechtlichen Bestimmungen die Feststellung des Personenkreises der leitenden Angestellten bei Wahlen erleichtert werden solle. Sie sprachen sich für ein besonderes Zuordnungsverfahren aus, das die Zuordnung von Angestellten zu den leitenden Angestellten einheitlich sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl des Sprecherausschusses regeln solle. Es sei eine sachgerechte Lösung, daß sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, über die von ihnen getroffene Zuordnung der Angestellten zu den leitenden Angestellten zu unterrichten und bei unterschiedlicher Zuordnung um eine einvernehmliche Lösung der Zuordnungsfrage zu bemühen hätten. Der Vorschlag, daß bei fehlender Einigung ein interner Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber über die Zuordnung mit bindender Wirkung für die Wahlvorstände entscheiden solle, wurde als ein praktisches Verfahren erachtet, das zeitliche Verzögerungen vermeide.

Die Ausgestaltung des Verfahrens für die Bestellung des Vermittlers wurde von den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP ebenfalls positiv bewertet. Die Unwägbarkeit des Losentscheids für den Fall, daß sich die Wahlvorstände nicht auf die Person des Vermittlers einigen könnten, bewirke von vornherein einen starken Einigungszwang für die Wahlvorstände. Deshalb werde wohl nicht allzu häufig auf dieses demokratisch übliche und vielfach gesetzlich vorgesehene Mittel des Losentscheids zur Pattauflösung zurückgegriffen werden.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP waren davon überzeugt, daß diese Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes den Streit um den Begriff des leitenden Angestellten wesentlich entschärfen werden. Es sei damit gelungen, den Begriff des leitenden Angestellten genauer zu fassen, ohne den Personenkreis der leitenden Angestellten zu erweitern oder einzunengen.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN lehnten die Änderungsanträge der Fraktionen der CDU/CSU und FDP zum Begriff des leitenden Angestellten ab.

Sie sahen keine Notwendigkeit für eine neue Definition des Begriffs des leitenden Angestellten. Die seit Jahren herrschende Ruhe in den Betrieben auf diesem

Gebiet werde durch neue Begriffsbestimmungen aufs Spiel gesetzt. Mit der von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgelegten Neufassung würden neue gerichtliche Verfahren geradezu herausgefordert. Von einer Präzisierung des Begriffes könne daher keine Rede sein. Die Neuregelung führe vielmehr zu einer Ausweitung des Personenkreises. Eine neue Fassung des § 5 Abs. 3 sei deswegen abzulehnen.

Sie sei nicht nur überflüssig, sondern neue und schwerwiegende Probleme würden durch die Einführung des Absatzes 4 geschaffen. In ihm werde nämlich mit den bisherigen Kriterien zur Begriffsabgrenzung der leitenden Angestellten gebrochen. Nach dem geltenden Recht sei bisher leitender Angestellter der, der in hervorragender Funktion typische Unternehmensaufgaben wahrnehme. Dabei handle es sich um wirtschaftliche, personelle, technische, kaufmännische, organisatorische oder wissenschaftliche Führungsaufgaben des Unternehmens. In dem nun neu eingefügten Absatz 4 werde nicht mehr an funktionale Kriterien angeknüpft, es werde vielmehr auf formale Auslegungsregeln abgestellt. Diese Hilfskriterien führten aber nicht einmal zur Rechtsklarheit.

Außerdem sei die Ausrichtung an Gehaltsgrenzen geradezu abwegig. Schwierigkeiten könnten sich schon bei der Beantwortung der Frage ergeben, was zu dem „regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt“ gehöre. Darüber hinaus sei dem Arbeitgeber durch diese Auslegungsregel Tür und Tor geöffnet, den Personenkreis der leitenden Angestellten beliebig zu erweitern. Es könne beispielsweise durchaus, wie in der Anhörung erwähnt, für ein Unternehmen billiger sein, einigen Angestellten mehr Gehalt zu zahlen. Durch die Ausweitung von leitenden Angestellten im Betrieb könne die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berechtigt seien, einen Betriebsrat zu wählen, gedrückt werden. Dadurch könnten die Kosten für eventuelle Freistellungen erspart werden. Außerdem bestünde die Gefahr, daß der weit überwiegende Teil der außertariflichen Angestellten unter Hinweis auf die Gehaltsgrenze zu leitenden Angestellten umfunktioniert werde, obwohl sich das mit den ausgeübten Tätigkeiten nicht vereinbaren lasse. Die Hilfskriterien des Absatzes 4 seien somit für eine funktionelle Zuordnung der leitenden Angestellten untauglich, rechtsunsystematisch und führten überdies zu verfassungsrechtlichen Zweifeln. Das Zuordnungsverfahren sei vollkommen unzulänglich geregelt. Der vorgesehene Losentscheid werde zum Lotteriespiel bei der Feststellung, wer leitender Angestellter ist.

Die unüberlegte und unpräzise Einführung neuer, bisher nicht bekannter Rechtsbegriffe werde ebenfalls an dem Änderungsantrag zu § 5 Abs. 3 Nr. 2 deutlich, mit dem beabsichtigt sei, die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Voraussetzungen und inhaltlichen Anforderungen an die Prokura außer Kraft zu setzen. Leitende Angestellte sollten danach auch solche Prokuristen sein, deren Vertretungsmacht im Innenverhältnis beschränkt sei. Wie jedoch die gesetzliche Formulierung „... die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist“ ausgefüllt werden solle, könne nicht erklärt werden. Eine Flut weiterer Prozesse werde die Folge sein.

c) *Unterrichtungs- und Beratungsrechte der Arbeitnehmer bei neuen Techniken*

Die Mitglieder aller Fraktionen stimmten darüber überein, daß sich die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz angesichts des rasanten technischen Fortschritts in einigen Punkten als nicht ausreichend erwiesen haben. Unterschiedlicher Meinung waren sie jedoch darüber, in welchem Umfang diese Rechte verstärkt werden müssen.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP wiesen darauf hin, daß der Betriebsrat schon nach geltendem Recht über eine Vielzahl von Beteiligungsrechten verfüge, wenn der Arbeitgeber den Einsatz neuer Techniken im Betrieb plane und einführen wolle. Eine ganz wesentliche Voraussetzung für eine wirksame Ausübung seiner Rechte sei es, daß der Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über die Planung neuer Techniken unterrichtet werde. Es entspreche der betrieblichen Partnerschaft und dem betriebsverfassungsrechtlichen Zusammenarbeitsgebot, daß der Arbeitgeber von sich aus — also ohne entsprechende Aufforderung durch den Betriebsrat — alle diejenigen Unterlagen vorlege, die notwendig seien, damit sich die Arbeitnehmervertretung ein möglichst genaues Bild von Umfang und Auswirkungen der geplanten Maßnahme machen könne. Hinzu kommen müsse aber auch, daß der Arbeitgeber verpflichtet sei, die vorgesehenen Maßnahmen und die sich aus ihnen ergebenden Auswirkungen auf Arbeitsplatz, berufliche Qualifikation und Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer so rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten, daß dessen Vorschläge, Anregungen und Bedenken noch bei der Planung vom Arbeitgeber berücksichtigt werden könnten. Eine offene Unterrichts- und Beratungspolitik der Unternehmen sei eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des technischen Fortschritts durch die Arbeitnehmer und damit auch für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP hoben hervor, daß es ihrem Verständnis von mündigen Arbeitnehmern entspreche, wenn auch diese selbst in den Informationsprozeß anlässlich der Planung und Einführung neuer Techniken miteinbezogen würden. Sie begrüßten es daher, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten habe. Dies setze voraus, daß die Planung soweit fortgeschritten sei, daß sich daraus konkrete Maßnahmen abzeichneten, die den Arbeitnehmer in den erwähnten Bereichen betreffen. Der Arbeitgeber habe mit demjenigen Arbeitnehmer, dessen berufliche Qualifikation aufgrund der sich ändernden Tätigkeit nicht mehr zur Erfüllung der an seinem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben ausreiche, zu erörtern, wie die fehlende berufliche Qualifikation den künftigen Anforderungen angepaßt werden könne. Durch einen entsprechenden Änderungsantrag würde klargestellt, daß bei

der Erörterung der beruflichen Weiterbildung die betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen seien. Es sei sachgerecht, daß der Arbeitgeber seiner Erörterungspflicht nachkommen müsse, sobald feststehe, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern und die beschriebenen Folgen nach sich ziehen werde. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers bestehe im Rahmen des § 81 Abs. 3 nicht.

Wegen der Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den betroffenen Arbeitnehmer hielten es die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP für sinnvoll, daß der Arbeitnehmer – entsprechend den Regelungen in §§ 83 und 84 – ein Mitglied des Betriebsrats zur Erörterung der Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Arbeitgeber hinzuziehen kann. Sie brachten deshalb einen entsprechenden Änderungsantrag ein.

Als völlig unzureichend bewerteten die Mitglieder der Fraktion der SPD die bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsregelungen des Betriebsrats bei der Einführung neuer Technologien im Betriebsverfassungsgesetz. Dies sei auch nicht verwunderlich, weil die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 die rasante Entwicklung neuer Technologien und die damit einhergehenden Problemstellungen für die Arbeit der Arbeitnehmervertretung kaum habe vorhersehen können. Inzwischen führe die Technikentwicklung dazu, daß wichtige Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgehebelt werden könnten. Verwiesen wurde in diesem Zusammenhang auf die Einführung computergestützter Arbeitssysteme durch die völlige Veränderung von Lagerhaltung und Disposition, auf die gravierenden Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer sowie sich hieraus ergebende notwendige Regelungstatbestände. Eine umfassende Neugestaltung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Technologien sei notwendig. Es fehlten auch Regelungen zur Absicherung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Form eines Unterlassungsanspruchs gegenüber dem Arbeitgeber. Die von den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgesehenen Veränderungen brächten demgegenüber keinerlei Verbesserung, sondern schrieben lediglich fest, was aufgrund der Rechtsprechung geltendes Recht sei. Den Fraktionen der CDU/CSU und FDP sei es hier nicht gelungen, ihre gegensätzliche Auffassung mit Gerichtsentscheidungen zu belegen. In einzelnen Formulierungen blieben die Regelungen sogar noch hinter den bestehenden Betriebsverfassungsrechten zurück. Die vorgesehene Regelung sei „weiße Salbe“. Hinzu komme, daß die im § 81 vorgesehene Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber zwar neu sei, sich bisher aber aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebe. Kritisiert wurde, daß diese Formulierung durch zusätzliche Änderungsanträge aufgeweicht werde und dem einzelnen Arbeitnehmer nicht das Recht eingeräumt werde, auf die Gestaltung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen Einfluß zu nehmen. Das Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers fehle in diesem Zusammenhang völlig. Erörterungspflichtig seien ledig-

lich die sozialen Auswirkungen von Veränderungen dem Arbeitnehmer gegenüber.

Die Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN argumentierten ähnlich, verwiesen aber mit besonderem Nachdruck auf die Notwendigkeit der Erweiterung von Mitbestimmungsrechten über Produkte, Produktionsverfahren, verwendete Werkstoffe und Arbeitsmaterial, soweit sie die Umwelt betreffen. Sie brachten dazu einen Antrag ein, der außerdem die Mitbestimmung bei der Bestellung von Umweltschutzbeauftragten, Sicherheitsingenieuren/ingenieurinnen, Datenschutzbeauftragten und Betriebsärzten und -ärztinnen vorsah.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP wiesen die Vorschläge und Argumente der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN zurück. Der Gesetzentwurf gehe sehr wohl über die Rechtsprechung hinaus, z. B. bei den Gegenständen der Beratung. Außerdem sei es gerade für Betriebsräte in kleineren Betrieben wichtig, daß die ihnen aufgrund der Rechtsprechung zustehenden Rechte im Gesetz selber näher dargelegt würden. Sie lehnten auch eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Investitionsentscheidungen ab. Dadurch würde der Betriebsrat zu einem Teil der Unternehmensleitung. Dies gehöre nicht zu den Aufgaben einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung.

d) Weitere Änderungen

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich dafür aus, die Amtszeit des Betriebsrats von drei auf vier Jahre zu verlängern. Dadurch werde eine größere Kontinuität in der Betriebsratsarbeit gefördert. Dem Gedanken der Kontinuität komme vor allem heute erhöhte Bedeutung zu, weil die Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder insbesondere aufgrund der mit neuen Techniken zusammenhängenden Aufgaben immer schwieriger würden und eine längere Einarbeitungszeit für die Mitglieder des Betriebsrats mit sich brächten. Deshalb brachten die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP Änderungsanträge ein, die künftig eine Verlängerung der Amtszeit des Betriebsrats von drei auf vier Jahre vorsehen und den Wahlrhythmus für die regelmäßigen Betriebsratswahlen entsprechend anpassen. Für bereits gewählte Betriebsräte soll die Amtszeitverlängerung nicht gelten.

Als völlig fadenscheinig bewerteten die Mitglieder der Fraktion der SPD diesen Vorschlag. Zwar sei die Verlängerung im Prinzip sinnvoll und ihr würde auch zugestimmt, gleichzeitig seien aber mit einer verlängerten Amtszeit des Betriebsrats auch weitere Folgeänderungen des Betriebsverfassungsgesetzes unabdingbar. Wenn eine Verlängerung der Amtszeit damit begründet werde, daß die Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder insbesondere aufgrund der mit neuen Techniken zusammenhängenden Aufgaben immer schwieriger würden und eine längere Einarbeitungszeit für die Mitglieder des Betriebsrats mit sich brächten, ergäben sich daraus auch Folgewirkungen. Diese bezögen sich besonders auf die sachliche und personelle Ausstattung, die Frage der Anzahl der

Betriebsratsmitglieder, die Regelung des Freistellungsanspruchs sowie die sich daraus ergebende Verlängerung von notwendigen Bildungszeiten. Gleichzeitig mache diese Begründung deutlich, daß es tatsächlich im Bereich der neuen Technologien gravierende Veränderungen gegeben habe, die auch erweiterte Rechte der Betriebsräte notwendig machten. Solche erweiterten Rechte würden durch die Fraktionen der CDU/CSU und FDP nicht vorgesehen, sie blieben deshalb einer von der Fraktion der SPD angestrebten grundsätzlichen Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vorbehalten.

Die Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN sprachen sich gegen eine Verlängerung der Amtszeit des Betriebsrats auf vier Jahre aus, weil sie für die Mehrzahl der kleineren und mittleren Betriebe (90 v. H. aller Betriebe) bezüglich der Auswechselbarkeit der Betriebsräte keine Verbesserung bringe.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP sprachen sich ferner dafür aus, die umstrittene Frage der Kosten der Einigungsstelle zu regeln. Es fehle an einer gesetzlichen Regelung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolge die Festsetzung der Vergütung für die Tätigkeit des Vorsitzenden und der außerbetrieblichen Beisitzer der Einigungsstelle in aller Regel auf der Grundlage der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung.

Da die geltende Rechtslage unbefriedigend sei, verlangten sie entsprechend ihrem Änderungsantrag eine Abkoppelung der Honorare für den Vorsitzenden und die außerbetrieblichen Beisitzer der Einigungsstelle von der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung. In Zukunft solle sich die Höhe der Vergütung insbesondere nach dem erforderlichen Zeitaufwand, der Schwierigkeit der Streitigkeit sowie danach richten, ob sich ein Verdienstausschlag ergebe. Außerdem solle klargestellt werden, daß — wie bisher — der Arbeitgeber die Kosten der Einigungsstelle zu tragen habe, die dem Betrieb angehörenden Beisitzer der Einigungsstelle keinen Vergütungsanspruch erhielten und die Vergütung der außerbetrieblichen Beisitzer niedriger zu bemessen sei als die des Vorsitzenden. Überdies solle der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ermächtigt werden, eine Verordnung zu erlassen, in der die Vergütungsfrage generell geregelt werden könne. Dies entspreche einer Anregung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung aus dem Jahre 1972 an die Bundesregierung und mehreren einstimmigen Beschlüssen der Konferenz der Arbeits- und Sozialminister der Länder. Falls sich jedoch die Tarifvertragsparteien oder die Betriebspartner auf eine autonome Regelung verständigen könnten, würden diese den gesetzlichen Regelungen vorgehen.

Demgegenüber betonten die Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN, daß es gerade vor diesem Hintergrund völlig unverständlich sei, daß die Fraktionen der CDU/CSU und FDP im Hau-Ruck-Verfahren eine gesetzliche Regelung durchsetzten, die weder im eigentlichen Gesetzentwurf noch im Anhörungsverfahren Beratungsgrundlage gewesen sei. Vor dem Hintergrund einer jahrelangen Erfahrung mit Einigungsstellen wäre eine Problemaufarbeitung unter Einbeziehung der Tarifvertragsparteien sinnvoll gewesen. Gleichzeitig müsse

darauf hingewiesen werden, daß in vielen betrieblichen Einigungsstellenverfahren unter dem Gesichtspunkt der Waffengleichheit die finanzielle Größenordnung für die Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten eine unverzichtbare Rolle gespielt habe. Zu verweisen sei in diesem Zusammenhang darauf, daß es sehr unterschiedliche Regelungstatbestände für Einigungsstellenverfahren gäbe, die auch unterschiedlich bewertet werden müßten. So sei beispielsweise die Einführung eines bestimmten EDV-gestützten Systems nicht unmittelbar vergleichbar mit der Abwicklung und Verhandlung von Sozialplänen. Aus diesen Gründen sei der eingebrachte Änderungsantrag abzulehnen. Grundsätzlich wurde in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, daß mit einer solchen Gesetzgebungspraxis zum wiederholten Male parlamentarische Minderheitenrechte ausgehebelt würden. Und dies sei ausgerechnet bei einem Gesetzesverfahren geschehen, bei dem der Minderheitenschutz angeblich gestärkt werden solle.

2. Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP begrüßten es, daß die bei der Beratung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 offengelassene Frage nach der Notwendigkeit einer kollektiven Vertretung der leitenden Angestellten nunmehr gelöst wird. Die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten sei die konsequente Fortführung der institutionellen Absicherung einer Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976. Der Gesetzgeber habe in der Unternehmensverfassung der besonderen Rolle der leitenden Angestellten Rechnung getragen, indem er ihnen einen Sitz im Aufsichtsrat auf der Bank der Arbeitnehmer garantierte. Die gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse in Betrieb und Unternehmen setze diese Entwicklung fort. Mittlerweile hätten sich rd. 400 Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten auf der Grundlage freiwilliger Vereinbarungen gebildet. Diese Situation zeige, daß in der Praxis ein Bedürfnis für ein eigenständiges Vertretungsorgan der leitenden Angestellten bestehe. Dies sei auch nicht verwunderlich, denn leitende Angestellte seien Arbeitnehmer mit spezifischen Interessen, z. B. nach sozialer Absicherung, die sie gegenüber dem Arbeitgeber wirksam geltend machen müßten. Hierzu sei aber der einzelne leitende Angestellte oft nicht in der Lage.

Freiwillige Sprecherausschüsse könnten keine wirksame Interessenvertretung der leitenden Angestellten gewährleisten, da Bestand und Befugnisse dieser Ausschüsse vom guten Willen des Arbeitgebers abhängig seien. Ohne Einverständnis des Arbeitgebers sei den leitenden Angestellten eine kollektive Interessenvertretung verwehrt. Deshalb müsse die Möglichkeit, Sprecherausschüsse auch gegen den Willen des Arbeitgebers zu wählen, ebenso gesetzlich abgesichert werden wie die Zuerkennung bestimmter Aufgaben und Befugnisse. Dem trage der vorgelegte Gesetzentwurf in geeigneter Weise Rechnung.

Die organisatorische Aufgliederung der Interessenvertretung der leitenden Angestellten in Sprecherausschüsse auf Betriebsebene, Gesamtsprecherausschuß auf Unternehmensebene und freiwilligem Konzernsprecherausschuß auf Konzernebene sei ebenso sachgerecht wie die Sonderregelung, daß die leitenden Angestellten auf Unternehmensebene – anstelle von Sprecherausschüssen und eines Gesamtsprecherausschusses – einen ausschließlichen Unternehmenssprecherausschuß wählen könnten. Diese Organisationsform erleichtere auch die Kontaktmöglichkeiten zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat. Wenn auch beide Arbeitnehmervertretungen aufgrund ihrer unterschiedlichen personellen Zuständigkeit nur wenige Berührungspunkte miteinander hätten, so seien doch institutionelle Voraussetzungen für einen Meinungsaustausch beider Gremien zu schaffen. Hier weise der Gesetzentwurf den richtigen Weg, indem er die Teilnahme von Mitgliedern des jeweils anderen Vertretungsorgans an Sitzungen zulasse und mindestens eine gemeinsame Sitzung beider Organe im Jahr empfehle. Aus diesem Grund werde das im Gesetzentwurf enthaltene Gebot einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat nicht für zweckmäßig gehalten. Ein solches Gebot könne zu Mißverständnissen führen.

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Anhörung werde § 33 gestrichen, da diese Vorschrift zu falschen Interpretationen Anlaß geben könne und zur Lösung von Interessenkonflikten nicht erforderlich sei. Der Arbeitgeber werde jedoch verpflichtet, vor Abschluß einer Vereinbarung, die die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten berühre, den Sprecherausschuß rechtzeitig anzuhören.

Sachgerecht sei es ebenfalls, daß in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten Sprecherausschüsse gewählt werden sollten, wenn dies die Mehrheit der leitenden Angestellten bei der erstmaligen Wahl nach dem Gesetz – oder später, wenn kein Sprecherausschuß bestehe – verlange. Als Ergebnis der Sachverständigenanhörung sei es jedoch abzulehnen, die Abstimmung darüber, ob die Mehrheit der leitenden Angestellten einen Sprecherausschuß wählen wolle, zusammen mit der Wahl des Wahlvorstandes durchzuführen. Der vorgelegte Änderungsantrag sehe vor, daß zunächst der Wahlvorstand in einer Versammlung von der Mehrheit der anwesenden leitenden Angestellten gewählt werden solle und danach der Wahlvorstand unverzüglich eine Abstimmung darüber herbeizuführen habe, ob die Mehrheit der leitenden Angestellten des Betriebs die Wahl eines Sprecherausschusses verlange. Diese Abstimmung solle in einer Versammlung der leitenden Angestellten oder durch schriftliche Stimmabgabe erfolgen können.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP hielten es für richtig, den Sprecherausschüssen Unterrichts-, Anhörungs- und Beratungsrechte einzuräumen. Mitbestimmungsrechte seien nicht vorgesehen. Über die Mitwirkung des Sprecherausschusses könnten die leitenden Angestellten in angemessener Weise auf die sie unmittelbar betreffenden Angele-

genheiten, wie Gestaltung der Gehaltsstruktur und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen bis hin zu personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere Kündigungen, nachhaltig Einfluß nehmen. Für diesen Bereich ergebe sich überdies eine Kompetenz des Sprecherausschusses, mit dem Arbeitgeber Richtlinien über Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten zu vereinbaren, deren Inhalt bei entsprechender Absprache zwischen Sprecherausschuß und Arbeitgeber sogar unmittelbar und zwingend für die Arbeitsverhältnisse gelte. Außerdem müßten die leitenden Angestellten in die Lage versetzt werden, über ihren eigenen Tätigkeitsbereich hinausgehende Informationen, z. B. über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens sowie über Produktions- und Investitionsprogramme, zu erhalten. Diese Form der Mitwirkung des Sprecherausschusses werde auch deshalb befürwortet, weil es den leitenden Angestellten so ermöglicht werde, ihre besonderen Kenntnisse und Einsichten in die organisatorischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens in Entscheidungsprozesse einzubringen. Dies komme auch dem Unternehmen selbst zugute.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN lehnten die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten ab. Sie sahen in dem Gesetzentwurf einen Bruch mit dem Grundsatz der einheitlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, der seit Jahrzehnten Grundlage der Betriebsverfassung sei. Durch die Existenz von zwei Arbeitnehmervertretungen habe der Arbeitgeber leichtes Spiel, Betriebsrat und Sprecherausschuß gegeneinander auszuspielen. Dadurch würden insbesondere die Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats verringert und seine Durchsetzungskraft beeinträchtigt; dies sei auch ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs. Leitende Angestellte bedürften nicht des gesetzlichen Schutzes, um Sprecherausschüsse bilden zu können. Die meisten leitenden Angestellten wollten auch keine kollektive Interessenvertretung; sie seien aufgrund ihrer hervorgehobenen Position im Unternehmen sehr gut in der Lage, ihre Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber selbst durchzusetzen. Jedenfalls reiche es aus, daß sie – wie nach geltendem Recht – Sprecherausschüsse auf freiwilliger Basis errichten könnten. Von dieser Möglichkeit werde auch in der Praxis dort, wo die leitenden Angestellten eine kollektive Interessenvertretung für erforderlich hielten, Gebrauch gemacht. In der gesetzlich vorgesehenen, betriebsratsähnlichen Organisationsform sahen die Mitglieder der Fraktion der SPD ihre Befürchtung bestätigt, daß es den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP weniger um die Belange der leitenden Angestellten als vielmehr darum gehe, dem Betriebsrat ein Konkurrenzorgan entgegenzusetzen.

Abgesehen von ihrem grundsätzlichen Vorbehalt gegen ein Sprecherausschußgesetz kritisierten die Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN, daß der Regelungsumfang des Gesetzentwurfs in keinem Verhältnis zum Regelungsinhalt stehe. Der Sprecherausschuß verfüge über kein einziges Mitbestimmungsrecht. Dies müsse vor allem im Zusammenhang mit der Ausdehnung des Personen-

kreises der leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gesehen werden. Dadurch würden viele Beschäftigte, die zur Zeit noch als Angestellte dem wirkungsvollen Schutz des Betriebsrats mit seinen weitreichenden Mitbestimmungsrechten unterständen, künftig in die Zuständigkeit eines Sprecherausschusses ohne nennenswerte Kompetenzen abgedrängt. Dies führe aber nicht nur bei den einzelnen Angestellten zu einer Einbuße an kollektivrechtlicher Absicherung ihrer Rechtsposition. Vielmehr gehe damit auch eine Schwächung des Betriebsrats selbst einher, denn von der Zahl der vom Betriebsrat zu betreuenden Arbeitnehmer hingen u. a. die Größe des Betriebsrats, die Bildung von Ausschüssen sowie die Zuerkennung von Mitbestimmungsrechten, z. B. in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, ab.

Geradezu widersinnig sei es, dem Sprecherausschuß Unterrichts- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten einzuräumen. Denn die leitenden Angestellten seien es doch selbst, die aufgrund ihres maßgeblichen Einflusses die Wirtschaftspolitik des Unternehmens mitgestalteten und deshalb nicht unterrichtet werden müßten. Die Regelung ergebe nur dann einen Sinn, wenn — wie dies wohl von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP beabsichtigt — der Kreis der leitenden Angestellten erheblich erweitert werde.

Unter Hinweis auf die ausschließlich negativen Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf die Betriebsverfassung lehnten die Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN auch die von den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP befürworteten Erleichterungen bei der Errichtung von Sprecherausschüssen ab. Es sei schon verabsäumt worden, für jede Wahl des Sprecherausschusses ein Mehrheitsvotum der leitenden Angestellten zu verlangen. Wenn nun das nur für die erstmalige Wahl des Sprecherausschusses erforderliche Mehrheitsvotum auch noch dadurch aufgeweicht werden solle, daß die Entscheidung über die Errichtung eines Sprecherausschusses durch schriftliche Abstimmung herbeigeführt werden könne, entfalte das Mehrheitserfordernis keine sinnvolle Sperrwirkung mehr. Auch die Streichung des § 33 könne nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Betriebsverfassung durch das Sprecherausschußgesetz und das in ihm enthaltene Konfliktpotential Schaden nehmen werde. Im übrigen sei darauf zu verweisen, daß im Anhörungsverfahren von seiten der Verbände nur die Union der leitenden Angestellten sich für eine gesetzliche Regelung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte ausgesprochen habe. Verblüffend sei die übereinstimmende Bewertung durch die Gewerkschaftsorganisationen einerseits, Arbeitgeberverbänden andererseits, die diese gesetzlichen Regelungen für überflüssig, teilweise sogar für unsinnig gehalten hätten. Besonders die wissenschaftlichen Sachverständigen hätten auf ein zusätzliches Problem aufmerksam gemacht. Ihrer Auffassung nach entstehe durch die vorgesehene gesetzliche Regelung eine neue Gruppe im betrieblichen Alltag: die Gruppe der leitenden Leitenden. Deshalb sollte auf dieses Gesetz insgesamt verzichtet werden.

3. Änderung des Montan-Mitbestimmungsrechts

a) Sicherung der Montan-Mitbestimmung

Im Verlauf der Beratungen brachten die Mitglieder der Fraktion der SPD in der Sitzung am 12. Oktober 1988 den Antrag ein, Artikel 3 des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und FDP als eigenständigen Gesetzentwurf zusammen mit dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung vorrangig zu beraten, und begründeten ihn damit, daß wegen der unerträglichen Arbeitssituation des Ausschusses die zur Beratung anstehenden Vorlagen nicht zeitgerecht behandelt werden könnten. Die Sicherung der Montan-Mitbestimmung müsse zügig beraten und beschlossen werden, weil zum Jahresende die Übergangsregelung auslaufe.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP lehnten diesen Antrag gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN ab.

Übereinstimmend war der Ausschuß der Auffassung, daß zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung Gesetzesänderungen erforderlich seien. Die Montan-Mitbestimmung habe als Sonderform der Unternehmensmitbestimmung in der Montanwirtschaft wesentlich dazu beigetragen, daß einschneidende Strukturänderungen in diesem Wirtschaftszweig, dessen Sonderstellung gegenüber der übrigen Wirtschaft u. a. auch in Sonderregelungen des Europäischen Rechts anerkannt werde, sozialverträglich bewältigt werden können.

Der Ausschuß ging davon aus, daß die Montan-Mitbestimmung auch weiterhin das geeignete Instrument zur Bewältigung der — trotz der gegenwärtigen Erholung in der Stahlindustrie — nach wie vor in der Montanwirtschaft anstehenden schwierigen Probleme sein werde. Er war übereinstimmend der Überzeugung, daß die bisher montan-mitbestimmten Konzerne, soweit sie im wesentlichen Umfang durch montan-mitbestimmte Konzernunternehmen und abhängige Unternehmen mitgeprägt würden, auch künftig die Montan-Mitbestimmung behalten sollten. Diese Form der Unternehmensmitbestimmung werde für solche Konzerne als die geeignete angesehen, da sie in langjähriger Praxis ein gestaltendes Element solcher Konzerne geworden sei, alle Beteiligten in hohem Maße mit ihr vertraut seien und auch in Zukunft die besonderen Probleme der Montanwirtschaft für solche Konzerne und ihre Führungen Bedeutung haben würden. Diese Erwägungen würden nicht nur für Konzerne, die bereits jetzt oder in nächster Zeit von der Sicherungsregelung erfaßt werden, sondern auch für solche, die künftig von ihr erfaßt werden können, gelten.

Bei den Mitgliedern aller Fraktionen bestand auch Einvernehmen darüber, daß aus Gründen der Kontinuität der Mitbestimmung die gesetzlichen Voraussetzungen für die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung in einem bereits montan-mitbestimmten Konzern weniger hoch anzusetzen seien als die Voraussetzungen, unter denen ein nicht montan-mitbestimmter Konzern in die Montan-Mitbestimmung überwechsle. Daher solle für das Überwechseln ei-

ner noch nicht montan-mitbestimmten Konzernobergesellschaft in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz auch künftig — wie nach geltendem Recht — eine Montan-Quote — der Anteil der unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen an der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen — von mehr als 50 v. H. erforderlich sein. Diese Regelung könne zwar dazu führen, daß in einem bisher schon montan-mitbestimmten Konzern das Mitbestimmungsergänzungsgesetz anzuwenden sei, obwohl er keine höhere — oder sogar eine niedrigere — Montan-Quote aufweise als ein anderer Konzern, der bisher nicht montan-mitbestimmt gewesen sei und auch die aus diesem Grunde strenger Voraussetzungen für das Hineinwachsen in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz nicht erfülle. Der Ausschuß hielt diese Differenzierung jedoch für sachgerecht und folgte dabei den Erwägungen, die Prof. Dr. Karl Heinrich Friauf in seinem im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erstatteten Rechtsgutachten über die „Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung“ (veröffentlicht vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in der Reihe „Forschungsberichte“, Bd. 172, 1988) angestellt hat.

Unterschiedliche Auffassungen bestanden dagegen über die Anforderungen, die für die weitere Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung zu stellen seien, wenn eine Konzernobergesellschaft nach Erfüllung der Eingangsvoraussetzungen erst einmal der Montan-Mitbestimmung unterliegt. Nach Auffassung der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP ist eine die weitere Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung rechtfertigende Mitprägung des Konzerns durch montan-mitbestimmte Unternehmen gegeben, solange die Montan-Quote wenigstens 20 v. H. beträgt oder aber diese Unternehmen insgesamt in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen. Dabei wurde es für die Beurteilung der Montanprägung des Konzerns als nicht entscheidend angesehen, daß, je nach den tatsächlichen Gegebenheiten im Einzelfall, Konzernunternehmen mit über 2 000 Beschäftigten möglicherweise erheblich weniger als 20 v. H. der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erbringen. Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gingen davon aus, daß von der mit der Arbeitnehmerzahl 2 000 geforderten absoluten Größe an das Gewicht der montan-mitbestimmten Unternehmen im Konzern so erheblich sei, daß es auf ihren Wertschöpfungsanteil nicht mehr ankomme; im übrigen sprächen für eine solche alternative Anwendung von relativen und absoluten Größenkriterien, wie sie das geltende Recht z. B. in § 22 Abs. 3 und § 23 Abs. 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen enthalte, auch Erwägungen der Praktikabilität.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP waren davon überzeugt, daß aufgrund der gegenwärtig bestehenden und der für die Zukunft zu erwartenden tatsächlichen Gegebenheiten in den Konzernen, die aufgrund der Neuregelung demnächst in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz wechseln würden oder hierfür in Zukunft in Betracht kämen, die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen eine

langfristige Sicherung der Montan-Mitbestimmung bewirkten. Die Gefahr einer Umgehung durch organisatorische Veränderungen in den jeweils betroffenen Konzernen schätzten sie als gering ein, weil sowohl die Montan-Quote als auch die Mindestarbeitnehmerzahl als Voraussetzung für die weitere Anwendung der Montan-Mitbestimmung jeweils durch Addition aller montan-mitbestimmten Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen zu ermitteln seien. Dabei gingen sie unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs davon aus, daß im Fall der gemeinsamen Beherrschung eines Unternehmens durch mehrere andere Unternehmen das beherrschte Gemeinschaftsunternehmen zu jedem der herrschenden Unternehmen in einem Konzernverhältnis stehe. Die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf eine Konzernobergesellschaft könne daher nicht dadurch umgangen werden, daß z. B. zwei Konzerne ihre Stahlproduktion in einer gemeinsam beherrschten Tochtergesellschaft zusammenfaßten.

Nach Auffassung der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN reichen die von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung nicht aus. Angesichts der langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung sowohl im Bergbau als auch in der Eisen- und Stahlindustrie und angesichts der seit längerem festzustellenden Bestrebungen der Konzerne, ihre Tätigkeit durch Angliederung von Unternehmen der Weiterverarbeitung zu diversifizieren, sei die Gefahr sehr groß, daß die Montan-Quote von 20 v. H. bald unterschritten werde. Auch die für die weitere Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vorgesehene Alternativvoraussetzung von mehr als 2 000 Arbeitnehmern sichere die Montan-Mitbestimmung nicht hinlänglich; man könne nicht darauf vertrauen, daß in betroffenen Konzernen nicht doch organisatorische Veränderungen vorgenommen werden könnten, die zur Folge hätten, daß die bisher dem Konzern angehörigen montan-mitbestimmten Tochterunternehmen künftig für die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf die Konzernobergesellschaft nicht mehr zu berücksichtigen seien.

Des weiteren treffe der Gesetzentwurf keine Vorkehrungen für den Fall, daß ein montan-mitbestimmtes Unternehmen, das nicht herrschendes Konzernunternehmen sei, die bisher vorliegenden Voraussetzungen für die Anwendung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes nicht mehr erfülle. Dieser Fall könne jederzeit eintreten, so daß der Gesetzgeber bereits jetzt Vorkehrungen hierfür treffen müsse.

Zusätzlich ist es nach Auffassung der Mitglieder der Fraktion der SPD zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung in Unternehmen des Bergbaus erforderlich, bestimmte Formen der bergbaunahen Weiterverarbeitung der Kohle in die Begriffsbestimmung des Bergbaus im Montan-Mitbestimmungsgesetz einzu beziehen und damit auch als Grundlage für die weitere Anwendung dieses Gesetzes auf bisher montan-mitbestimmte Unternehmen genügen zu lassen. Dies sei schon deshalb geboten, weil diese Formen der Weiterverarbeitung der Kohle inzwischen gegenüber

den im Montan-Mitbestimmungsgesetz schon bisher genannten klassischen Formen der Kohleverarbeitung erheblich an Gewicht gewonnen hätten.

Der im Gesetzentwurf gewählte Ansatz, die Montan-Mitbestimmung in bisher dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzernobergesellschaften durch Überführung in den Anwendungsbezug des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes zu sichern, sei verfehlt. Die Mitbestimmung nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz sei derjenigen nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz vorzuziehen, da sie der Arbeitnehmerseite mehr Rechte gebe und außerdem in stärkerem Maße die Gewerkschaften einbeziehe. In diesem Zusammenhang sei darauf zu verweisen, daß bei der Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, im Gegensatz zu der im Montan-Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Regelung, die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter kein Vetorecht habe und daß der Anteil der Gewerkschaftsvertreter unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, besonders aufgrund der im Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgesehenen Änderungen, geringer sei als nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz.

Es sei daher geboten, durch gesetzliche Vorkehrungen sicherzustellen, daß ein bisher montan-mitbestimmtes Unternehmen weiterhin im Anwendungsbezug des bisher angewandten Gesetzes — also des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes — bleibe, solange es noch die hierfür im Gesetzentwurf der Fraktion der SPD vorgesehenen Voraussetzungen erfülle. Diese Voraussetzungen seien so gewählt, daß sie eine langfristige Sicherung der Montan-Mitbestimmung gewährleisten und auch Umgehungsmaßnahmen ausschließen.

Schließlich sei es erforderlich, den Unternehmen und Gewerkschaften die Möglichkeit zu eröffnen, die Anwendung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes auf ein Unternehmen für den Fall zu vereinbaren, daß die gesetzlichen Anwendungsvoraussetzungen nicht vorlägen. Auch sollten zwischen Unternehmen und Gewerkschaften ergänzende oder abweichende Mitbestimmungsvereinbarungen getroffen werden können, durch die jedoch Mitbestimmungsrechte nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz nicht eingeschränkt werden dürften. Die Eröffnung von Vereinbarungsmöglichkeiten sei erforderlich, um auch in den jetzt vom Gesetzgeber nicht erfaßten Fällen eine Sicherung der Montan-Mitbestimmung zu ermöglichen und gleichzeitig Gewerkschaften und Unternehmen stärker in die Verantwortung für ihre Weiterentwicklung einzubinden.

Von den Mitgliedern der Fraktionen der CDU/CSU und FDP wurden die von der Fraktion der SPD geforderten Regelungen abgelehnt. Die in deren Gesetzentwurf vorgeschlagene Sicherungsregelung begegne erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Sie ordne die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung selbst für den Fall an, daß ein Unternehmen keine nennenswerte Beziehung mehr zur Montanproduktion habe. So sei es beispielsweise unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten (Artikel 3 des Grund-

gesetzes) nicht zu rechtfertigen, daß ein Unternehmen, das keine eigene Montanproduktion mehr habe, nur deshalb weiterhin dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegen solle, weil ein Schwesterunternehmen desselben Konzerns Montanproduktion habe. Ebenso wenig könne es zur Legitimation der Montan-Mitbestimmung ausreichen, wenn ein Unternehmen nur eine Aktie vom Grundkapital eines anderen Unternehmens, das mit Montan-Produkten handle, besitze. In diesen Fällen fehle eine nennenswerte Beziehung zur Montanproduktion, die zur Rechtfertigung der mit einer Sicherungsregelung verbundenen Differenzierung gegenüber anderen Unternehmen vergleichbarer wirtschaftlicher Struktur, die nicht der Montan-Mitbestimmung unterlägen, unverzichtbar sei.

Für die von der Fraktion der SPD vorgesehene Sicherungsregelung für Unternehmen, die keine Konzernobergesellschaften seien und bisher unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz gefallen seien, bestehe hier kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Bislang habe der quantitative Rückgang der in einem Unternehmen weiterbetriebenen Montanproduktion als Grund für das Ausscheiden aus der Montan-Mitbestimmung in der Praxis keine Rolle gespielt. Im übrigen müßten die Bemühungen um die Sicherung der Montan-Mitbestimmung auf die wirtschaftlichen Entscheidungszentren konzentriert werden, und das seien die Konzernobergesellschaften.

Auch für die von der Fraktion der SPD vorgeschlagene Einbeziehung bestimmter Formen der Kohleverarbeitung in die Definition des Bergbaus im Montan-Mitbestimmungsgesetz sehe man keinen Handlungsbedarf. Eine Bedrohung der Montan-Mitbestimmung in Unternehmen des Bergbaus sei nicht erkennbar.

Die Kritik der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN daran, daß nach dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Sicherung der Montan-Mitbestimmung bei Konzernobergesellschaften durch deren Einbeziehung in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz erfolgen solle, wiesen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP zurück. Bei den gegenwärtig vorliegenden Fällen handle es sich ausnahmslos um Konzernobergesellschaften, die selbst keine Montanproduktion mehr hätten, aber Tochtergesellschaften mit Montanproduktion beherrschten. Es sei auch gut denkbar, daß in Zukunft Konzernobergesellschaften, die bisher noch eigene Montanproduktion hätten, diese auf Tochtergesellschaften übertrügen. Gerade für solche Konzernobergesellschaften sei seinerzeit das Mitbestimmungsergänzungsgesetz geschaffen worden, während das Montan-Mitbestimmungsgesetz von Anfang an nur für Unternehmen mit eigener Montanproduktion gedacht gewesen sei. Die von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgeschlagene Lösung sei vorzuziehen, weil sie im bewährten System des Montan-Mitbestimmungsrechts bleibe.

Die im Gesetzentwurf der Fraktion der SPD vorgeschlagene Vereinbarungsklausel sei abzulehnen. Sie würde die Einführung der Montan-Mitbestimmung durch erstreichbaren Tarifvertrag für Unternehmen, die keinerlei Beziehung zur Montanwirtschaft hätten, ermöglichen. Von der Zielsetzung, die Montan-Mit-

bestimmung zu sichern, sei dies nicht gedeckt. Überdies bestünden, soweit auf diesem Weg ohne Beteiligung der Anteilseigner über deren Rechte verfügt werden könnte, auch erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken.

Übereinstimmung bestand bei den Mitgliedern aller Fraktionen über die im Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP enthaltene Regelung, wonach künftig die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes nicht mehr davon abhängig sein soll, daß die Konzernobergesellschaft ein dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegendes Unternehmen aufgrund eines Organschaftsverhältnisses beherrscht. Da Leitungsmacht im Konzern häufig auch ohne Vorliegen einer Organschaft ausgeübt werde, sei sie als Anwendungsvoraussetzung für Mitbestimmungsvorschriften überholt. Es müsse genügen, wenn ein montan-mitbestimmtes Tochterunternehmen tatsächlich, beispielsweise aufgrund von Aktienmehrheit, beherrscht werde.

b) Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat und Wahlverfahren nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP hielten es für erforderlich, die Bestimmungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes über die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sowie über Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter so neu zu gestalten, daß das Gewicht der Belegschaften im Rahmen ihrer Vertretung im Aufsichtsrat gestärkt wird. Dies sei geboten, nachdem die Belegschaften und ihre Vertreter im Laufe langjähriger Mitbestimmungspraxis immer mehr Selbständigkeit und größere Bedeutung erlangt hätten. Unmittelbare Wahlen seien demokratischer als mittelbare. Auch werde auf diese Weise die notwendige Einbindung der Belegschaften in die zur Bewältigung der anstehenden Probleme erforderlichen Entscheidungen noch besser gewährleistet.

Dieses Ziel könne am besten dadurch erreicht werden, daß die entsprechenden Regelungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes nachgebildet würden, jedoch ohne die im Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Sonderregelungen für leitende Angestellte. Die leitenden Angestellten sollten künftig aber mit den gleichen Rechten wie die übrigen Angestellten am Wahlverfahren teilnehmen können.

In den Vordergrund stellten die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP folgende Neuregelungen:

Die Vermehrung der Zahl der belegschaftsangehörigen Aufsichtsratsmitglieder bei entsprechender Verminderung der Zahl der in der Regel nicht dem Unternehmen angehörigen Gewerkschaftsvertreter stärke nicht nur die Position der Belegschaft im Rahmen ihrer Vertretung im Aufsichtsrat, sondern erleichtere auch die für eine wirksame Ausübung von Mitbestimmungsrechten erforderliche Berücksichtigung der verschiedenen Belegschaftsteile, beispielsweise der

Belegschaften wichtiger Konzernunternehmen, bei der Verteilung der Aufsichtsratssitze. An der bewährten Mitgliedschaft externer Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die von Gewerkschaften vorgeschlagen würden, solle im Grundsatz festgehalten werden. Sie sei geeignet, konzernübergreifende Gesichtspunkte sowie oft auch zusätzliche Fachkenntnisse in die Aufsichtsratsarbeit einzubringen.

Das nach bisherigem Recht ausschließlich den von der Belegschaft gewählten Wahlmännern zustehende Vorschlagsrecht zur Wahl der belegschaftsangehörigen Aufsichtsratsmitglieder solle künftig von der Belegschaft ausgeübt werden, und zwar getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten. Das in anderen Gesetzen vorgesehene unmittelbare Wahlvorschlagsrecht der Belegschaften habe sich in der Praxis durchaus bewährt. Für die Gewerkschaftsvertreter solle künftig jede im Konzern vertretene Gewerkschaft vorschlagsberechtigt sein. Insoweit habe sich die Regelung des Wahlverfahrens im Mitbestimmungsgesetz bewährt.

Künftig sollten die Wahlberechtigten auch selbst darüber entscheiden, ob die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder unmittelbar oder mittelbar durch Delegierte, die von den Belegschaften der einzelnen Betriebe gewählt werden, erfolgen solle. Dieses Verfahren sei demokratischer als das bisherige. Es sei angemessen, den Belegschaften das Recht zu geben, in einer so wichtigen Entscheidung über den Fortgang des Wahlverfahrens unmittelbar mitzubestimmen. Die bisher bestehende Regelung, wonach die Wahl immer mittelbar durch Wahlmänner zu erfolgen habe, schränke die Entscheidungsmöglichkeiten der Belegschaft unnötig ein.

An dem bewährten Grundsatz, daß die belegschaftsangehörigen Aufsichtsratsmitglieder nach Arbeitern und Angestellten getrennt, also in Gruppenwahl, gewählt würden, wolle man festhalten. Entsprechend der Zielsetzung der Neugestaltung des Wahlverfahrens solle aber künftig die Möglichkeit bestehen, daß die Arbeiter und die Angestellten – bei mittelbarer Wahl die Delegierten der Arbeiter und die Delegierten der Angestellten – in getrennten Vorabstimmungen die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder beschließen.

Um eine bessere Berücksichtigung der Minderheiten zu sichern, sollten die Aufsichtsratsmitglieder künftig nicht mehr in Mehrheitswahl gewählt werden, sondern in Verhältniswahl (Listenwahl), soweit dies technisch möglich sei. Somit werde immer dann Verhältniswahl stattfinden, wenn für eine Gruppe von Aufsichtsratssitzen (Arbeitervertreter, Angestelltenvertreter, Gewerkschaftsvertreter) mehrere Aufsichtsratsmitglieder zu wählen seien und jeweils mindestens zwei konkurrierende Wahlvorschläge vorlägen.

Die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer solle spiegelbildlich zum Wahlverfahren geregelt werden. Dabei müsse zum Schutz von Minderheiten für die Abberufung nicht nur ein hohes Antragsquorum, sondern auch eine hohe Mehrheit gefordert werden; andernfalls könne eine Mehrheit in der

Belegschaft gewählte Minderheitenvertreter beliebig wieder abberufen.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD lehnten die vorgeschlagenen Änderungen der Vorschriften über die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sowie über die Wahl und Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern ab. Das vorgesehene Wahlverfahren, mit dem man inzwischen in den unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen und Konzernen hinreichende Erfahrungen gemacht habe, sei überaus umständlich, langwierig und kostspielig. Seine Vorbereitung und Durchführung bänden sowohl in den Belegschaften als auch in den Gewerkschaften die Arbeitskraft derjenigen in hohem Maße, deren eigentliche Aufgabe in der Ausübung von Mitbestimmungsrechten und in der Durchsetzung von Arbeitnehmerbelangen liege. Es sei falsch, den Einfluß der Gewerkschaften im Rahmen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat zurückzudrängen. Die langjährigen Erfahrungen im Krisenmanagement der Montanindustrie belegten, daß von allen Beteiligten großer Wert auf eine engagierte Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Bewältigung des Strukturwandels in der Montanindustrie gelegt werde. Man könne nicht einerseits auf die Unterstützung der Gewerkschaften bei dieser schwierigen Aufgabe bauen und andererseits gleichzeitig ihre Einflußmöglichkeiten vermindern. Die von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP vorgeschlagenen Gesetzesänderungen erhielten noch größeres Gewicht, wenn man berücksichtige, daß drei der vier jetzt und demnächst von der Neuregelung erfaßten Konzerne bisher unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fielen. Da nach diesem Gesetz der Anteil der Gewerkschaftsvertreter an den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat höher sei als nach dem geltenden Mitbestimmungsergänzungsgesetz, werde die Mitwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften in diesen Konzernen durch ihre Überführung in die neue Regelung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes in unvertretbarer Weise eingengt.

Dem Einwand der Umständlichkeit und Kostspieligkeit hielten die Vertreter der Fraktionen der CDU/CSU und FDP entgegen, Demokratie sei nun einmal umständlicher und kostspieliger als andere Regierungsformen. Das gelte auch für eine demokratischere Ausgestaltung des Wahlverfahrens in der Montan-Mitbestimmung. Der Einfluß der Gewerkschaften sei nach wie vor groß. So blieben zum Beispiel in Unternehmen mit 10 Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat 3 Gewerkschaftsvertreter. Das sichere angemessene und ausreichende Einflußmöglichkeiten.

B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird, soweit sie im Verlaufe der Ausschlußberatungen keine Änderung oder Ergänzung erfahren haben, auf den Gesetzentwurf — Drucksache 11/2503 — verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung geänderten und neu eingefügten Vorschriften ist folgendes zu bemerken:

Zu Artikel 1

Nummer 1 Buchstabe a (§ 5 Abs. 3 Nr. 2)

Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei, nach Einbringung des Gesetzentwurfs, veröffentlichten Beschlüssen vom 27. April 1988 entschieden, daß nur solche Prokuristen leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 sind, die die mit einer Prokura im Verhältnis zu Dritten (Außenverhältnis) verbundene Vertretungsmacht auch im Verhältnis zum Arbeitgeber (Innenverhältnis) uneingeschränkt auszuüben berechtigt sind. Diese Anforderung führt — wie das Bundesarbeitsgericht selbst festgestellt hat — in der Praxis dazu, daß der Anwendungsbereich der Vorschrift erheblich eingengt wird und nur noch ein sehr kleiner Personenkreis von Prokuristen unter die Tatbestandsgruppe des § 5 Abs. 3 Nr. 2 fällt.

Dies steht nicht im Einklang mit dem gesetzgeberischen Vorhaben, den Begriff des leitenden Angestellten ohne eine Einengung oder Erweiterung zu präzisieren. Die Besonderheit der Prokura ist, daß sie zum Schutz des Rechtsverkehrs im Außenverhältnis zu allen Arten von Geschäften ermächtigt, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt. In größeren Unternehmen sind Prokuristen jedoch in aller Regel im Innenverhältnis Beschränkungen unterworfen, weil sie vom Unternehmensaufbau her nur für bestimmte Aufgabenbereiche zuständig sind. Dieser Typus des Prokuristen, der im heutigen Wirtschaftsleben der Normalfall ist, soll wieder unter § 5 Abs. 3 Nr. 2 fallen.

Deshalb sieht die Änderung vor, daß auch solche Prokuristen unter § 5 Abs. 3 Nr. 2 fallen, deren Vertretungsmacht im Innenverhältnis beschränkt ist. Allerdings ist erforderlich, daß die Prokura im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist. Es reicht also nicht aus, daß die Prokura lediglich als Titel verliehen ist oder ihr nur ein unbedeutender Aufgabenbereich zugrunde liegt.

Nummer 1 Buchstabe b (§ 5 Abs. 4 Nr. 1)

Die Änderung soll klarstellen, daß nicht nur die Wahl nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976, sondern jede Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer (z. B. nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952) für die Zuordnung der leitenden Angestellten maßgebend sein kann.

Nummer 3 (§ 13)

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Änderung zu Artikel 1 nach Nummer 7 (§ 21) über die Verlängerung der Amtszeit des Betriebsrats.

Nach Nummer 7 (§ 21)

Die Änderung sieht eine Verlängerung der Amtszeit des Betriebsrats vor. Dadurch soll eine größere Kontinuität in der Betriebsratsarbeit sichergestellt werden.

Dies ist auch deshalb erforderlich, weil die Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder insbesondere auf Grund der mit neuen Techniken zusammenhängenden Aufgaben immer schwieriger werden und eine längere Einarbeitungszeit für die Mitglieder des Betriebsrats mit sich bringen.

Nach Nummer 17 (§ 76a)

Die Kosten der Einigungsstelle sind bisher gesetzlich nicht geregelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trägt der Arbeitgeber die Kosten. Zu diesen zählen neben dem Sachaufwand auch die Kosten, die durch die Tätigkeit des Vorsitzenden und der Beisitzer entstehen. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht den betriebsangehörigen Beisitzern — über Aufwendungsersatz und Verdienstausschlag hinaus — keine Vergütung zuerkannt. Hingegen ist der Arbeitgeber dem Vorsitzenden und — sofern es im Betrieb keine geeigneten Beisitzer gibt — auch den außerbetrieblichen Beisitzern zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet. Der Vergütungsanspruch richtet sich unmittelbar gegen den Arbeitgeber. Die Festsetzung der Höhe der Vergütung ist der Vereinbarung der Beteiligten überlassen. Fehlt es an einer Vereinbarung, ist die Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung entsprechend heranzuziehen.

Diese Rechtslage ist unbefriedigend: Der für die Vergütungsfestsetzung nach der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung als Grundlage unerläßliche Gegenstandswert ist in Regelungss Streitigkeiten vor der Einigungsstelle oft nur schwer zu taxieren. Daher muß die Einigungsstelle diese Grundlage selbst schätzen und nimmt damit indirekten Einfluß auf die Höhe der Vergütung ihrer Mitglieder. Ferner sind die Gebühren nach der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung auf die anwaltliche Tätigkeit zugeschnitten und schließen dabei den Kostenaufwand für das vom Anwalt zu haltende Büro mit ein. Diese Kosten fallen bei den Mitgliedern der Einigungsstelle in aller Regel nicht an. Die Gebührenberechnung nach der Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung versagt schließlich in den Fällen, in denen sie — wie z. B. bei Sozialplänen — wegen des nicht selten beträchtlichen Gegenstandswertes zu sehr hohen Vergütungen führt, die in keinem Verhältnis zum Arbeits- und Zeitaufwand stehen. Überhöhte Vergütungen schaden dem Ansehen der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, die überwiegend zu Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, und bringen auch die Institution der Einigungsstelle in Verruf.

Nach Absatz 1 des neu eingefügten § 76a hat wie bisher der Arbeitgeber die Kosten der Einigungsstelle zu tragen.

Absatz 2 Satz 1 sieht vor, daß Beisitzer, die dem Betrieb angehören, entsprechend dem geltenden Recht keine Vergütung für ihre Tätigkeit erhalten. Sie haben aber in entsprechender Anwendung von § 37 Abs. 2 Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ist die Tätigkeit als Beisitzer außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen, so erhalten sie wie Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 3 als Ausgleich eine entsprechende Arbeitsbefreiung ohne

Minderung des Arbeitsentgelts. Satz 2 enthält eine entsprechende Regelung für die im Unternehmen oder im Konzern beschäftigten Beisitzer, wenn die Einigungsstelle auf Unternehmens- oder Konzernebene gebildet wird.

Nach Absatz 3 haben der Vorsitzende und die Beisitzer, die nicht unter Absatz 2 fallen, einen gesetzlichen Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den in Absatz 4 Satz 3 bis 5 niedergelegten Grundsätzen.

Absatz 4 ermächtigt den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, eine Verordnung zu erlassen, in der die Vergütung für die Tätigkeit der in Absatz 3 genannten Mitglieder der Einigungsstelle generell geregelt werden kann. Damit wird einer Anregung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung bereits aus dem Jahre 1972 an die Bundesregierung (zu Drucksache VI/2729, S. 10) und mehreren einstimmigen Beschlüssen der Konferenz der Arbeits- und Sozialminister (1983, Bestätigung 1984, 1985, 1986 und 1987) entsprochen. Bei der Festsetzung der Höchstsätze ist den Gesichtspunkten Rechnung zu tragen, die in Absatz 3 näher erläutert sind.

Absatz 5 räumt autonomen Regelungen der Tarifvertragsparteien oder der Betriebspartner den Vorrang ein.

Nummer 18 Buchstabe b (§ 81 Abs. 3)

Die Änderung in Buchstabe a soll klarstellen, daß bei der Erörterung der beruflichen Weiterbildung die betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen sind.

Die Änderung in Buchstabe b soll sicherstellen, daß der Arbeitnehmer zu seiner Unterstützung ein Betriebsratsmitglied bei der Erörterung von Weiterbildungsmaßnahmen hinzuziehen kann.

Nach Nummer 21 (§ 119)

§ 119 Abs. 1 soll aus rechtsförmlichen Gründen an die in Artikel 2 § 35 Abs. 1 vorgenommenen Änderungen angepaßt werden.

Nummer 22 (§ 121)

In § 121 sollen die Überschrift und Absatz 1 aus rechtsförmlichen Gründen an die Änderung zu Artikel 2 § 37 angepaßt werden.

Nummer 23 (§ 125 Abs. 3)

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Änderung zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 13) und zu Artikel 1 nach Nummer 7 (§ 21).

Zu Artikel 2**§ 2 Abs. 1**

Die Änderung in Buchstabe a berücksichtigt, daß eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Sprecher- ausschuss und Betriebsrat als gesetzlicher Grundsatz nicht erforderlich ist, da die beiden Arbeitnehmervertretungen in aller Regel nur wenige Berührungspunkte haben. Für diese Fälle reichen die in Absatz 2 eröffneten Möglichkeiten einer Zusammenarbeit aus.

Durch die Änderung in Buchstabe b soll das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss konkretisiert werden.

§ 5 Abs. 1 und 4

Mit der Änderung soll die Amtszeit des Sprecherausschusses ebenso wie die des Betriebsrats verlängert werden [siehe Änderung zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 13) und zu Artikel 1 nach Nummer 7 (§ 21)].

§ 7 Abs. 2 und 3

Die Änderung berücksichtigt das Ergebnis der Anhörung. Die Abstimmung darüber, ob die Mehrheit der leitenden Angestellten einen Sprecherausschuss wählen will, soll nicht zusammen mit der Wahl des Wahlvorstandes, sondern gesondert erfolgen: Zunächst soll der Wahlvorstand in einer Versammlung von der Mehrheit der anwesenden leitenden Angestellten gewählt werden. Danach soll der Wahlvorstand unverzüglich eine Abstimmung darüber herbeiführen, ob die Mehrheit der leitenden Angestellten des Betriebs die Wahl eines Sprecherausschusses verlangt. Die Abstimmung kann in einer Versammlung der leitenden Angestellten oder durch schriftliche Stimmabgabe erfolgen.

Außerdem handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung zu Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe b (§ 5 Abs. 4 Nr. 1).

§ 33

Die Änderung berücksichtigt das Ergebnis der Anhörung. Sie hat ergeben, daß die Regelung des § 33, die ein mehrstufiges Verfahren zur Lösung von Interessenkonflikten zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuss enthält, nicht erforderlich ist.

§ 35 Abs. 1

Die geänderte Fassung soll deutlicher zum Ausdruck bringen, daß die Vorschrift eine alternative Aufzählung enthält.

§ 37

Durch die Änderung soll § 37 entsprechend den Anforderungen gefaßt werden, die heute bei der Rechtsförmlichkeitsprüfung und vom Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages an Bußgeldvorschriften gestellt werden.

Zu Artikel 4**Absatz 2 Nr. 6 (§ 363 Abs. 2 des Aktiengesetzes)**

Im Rahmen dieses Gesetzesvorhabens kann auf die in dieser Vorschrift enthaltene Korrektur einer fehlerhaften Regelung für die Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (§ 363 Abs. 2 des Aktiengesetzes) verzichtet werden. In der Bundesregierung wird eine umfassende Neugestaltung des Umwandlungsrechts erwogen, in deren Rahmen auch diese und weitere Bereinigungen vorgenommen werden sollen.

Bonn, den 1. Dezember 1988

Scharrenbroich Andres Heinrich Hoss
Berichterstatter

