

Stephan, Günter; Borgwardt, Jürgen; Brandt, Hermann

Article — Digitized Version
Leitende Angestellte

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Stephan, Günter; Borgwardt, Jürgen; Brandt, Hermann (1971) : Leitende Angestellte, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 51, Iss. 6, pp. 289-300

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134270>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Leitende Angestellte

Mit der geplanten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes entbrannte um die Stellung der leitenden Angestellten eine heftige Diskussion. Sind sie Unternehmer oder Arbeitnehmer – leiten sie, oder werden sie geleitet?

Eine eigene Interessenvertretung ist paradox

Günter Stephan, Düsseldorf

Die Abgrenzung des leitenden Angestellten von den übrigen Angestellten wäre einfacher, wenn Gesetzgeber, Rechtslehre, Rechtsprechung und Unternehmer die schlichte Wahrheit respektierten und durch konforme Handlungen ausprägten, daß leitende Angestellte Arbeitnehmer sind und Arbeitnehmer bleiben werden. Leider ist dies nicht der Fall. Der Arbeitnehmerstatus des leitenden Angestellten wird zwar deklamiert, aber nicht judiziert und akzeptiert. Nur aus diesem Grunde ist die Definition des leitenden Angestellten so schwer und so heiß umstritten. Denn jeder, der sich mit dieser Frage beschäftigt, muß gegenläufige objektive und subjektive Interessen und dia-

metrale psycho-soziologische und rechtliche Probleme beachten.

Rechtliche Diskriminierung

Einerseits wollen wir keinem Angestellten den Status des leitenden Angestellten nehmen. Wir wissen, welchen Wert viele Angestellte auf diese positive Statusbezeichnung legen und wie ungern sie auf diesen „Titel“ verzichteten, der sie aus der Masse der „gewöhnlichen“ Angestellten verbal heraushebt. In der allgemeinen Wertvorstellung unserer Gesellschaft sind die Begriffe „leitend“ und „ausführend“ nicht gleichrangig! Der Begriff „leitend“ ist zweifellos privilegiert. Das mag gefallen oder nicht bzw. objektiv begrün-

det sein oder auf subjektiven Spekulationen gründen – jedenfalls ist es so. Ich verstehe deshalb sehr gut das Streben der Angestellten, in Funktionen aufzusteigen, deren Inhaber als leitende Angestellte bezeichnet werden. Dieses Streben entspricht gesundem, persönlichem Ehrgeiz und dem Streben nach Selbstbestätigung. Ich verstehe deshalb auch den Stolz oder das erhöhte Selbstgefühl vieler Angestellter, wenn sie den Status des leitenden Angestellten erreicht haben. Denn normalerweise kommt man in solche Funktionen nur hinein, wenn spezielle Eignung, Können, Durchsetzungsvermögen, Verantwortungsbereitschaft und psychische Belastbarkeit adäquat

ausgeprägt sind. Nur in Ausnahmefällen ersetzen Verwandtschaft, Bekanntschaft oder Freundschaft derartige Qualitäten im Bereich der leitenden Angestellten; im Top-Management ist das oft umgekehrt, aber davon sprechen wir hier nicht.

Andererseits muß beachtet werden, daß die Zuordnung zum Kreis der leitenden Angestellten mit schweren rechtlichen Nachteilen verbunden ist. Wer leiter der Angestellter ist, muß auf den Schutz vieler Gesetze verzichten, die für andere Arbeitnehmer ganz unbestritten gelten. Ich nenne als Beispiele das Betriebsverfassungsgesetz, die Arbeitszeitordnung und das Kündigungsschutzgesetz. Mit anderen Worten: Die gesellschaftliche und begriffliche Privilegierung des leitenden Angestellten findet ihre unpassende Entsprechung in rechtlicher Diskriminierung.

Schutzbedürftig

Dies ist um so unbegreiflicher, als Gesetzgeber und Rechtsprechung inzwischen wissen dürften, daß die Schutzbedürftigkeit der leitenden Angestellten bei gesamtwirtschaftlichen, sektoralen, strukturellen oder unternehmensbezogenen Krisen, bei Fusionen und technisch-organisatorischen Veränderungen größer ist als die anderer Arbeitnehmer. Dennoch meint offenbar unser Gesetzgeber, wer relativ gut verdient und Leitungsfunktionen inne hat, der benötigt die Schutzrechte nicht, die für andere Arbeitnehmer längst und unabdingbar kodifiziert sind bzw., wenn er sie haben will, soll er sie sich individuell im Einzelarbeitsvertrag erstreiten. Daß letzteres in der überwiegenden Zahl nicht gelingt, kann heute kaum noch bestritten werden. Der Gesetzgeber übersieht, daß der fehlende Bestandschutz des Arbeitsplatzes, der fehlende Anspruch auf geregelte Arbeitszeit und auf Mehrarbeits-

vergütung und das fehlende Recht, sich durch den Betriebsrat vertreten zu lassen, vieles egalisiert, was auf der Gehaltsseite geboten wird, und daß damit eine anforderungs- und lei-

Kreis der leitenden Angestellten klein zu halten, um möglichst viele Angestellte vor diesen Nachteilen zu schützen.

Nach meiner Auffassung kann deshalb nur der Angestellte als leitender Angestellter gelten, der aufgrund seiner Stellung im Unternehmen oder ihm ausdrücklich übertragener Kompetenzen das Unternehmen nach außen rechtsverbindlich vertreten kann und nach innen weisungsbe-rechtigt ist sowie seine Handlungen eigenverantwortlich trifft und durchführt. Nur Angestellte, die diese Voraussetzungen erfüllen, können als Führungskräfte im echten Sinne des Wortes — im Gegensatz zu „nur“ weisungsberechtigten Angestellten — gelten. Nach Auffassung des DGB sind deshalb folgende Beschäftigte als leitende Angestellte zu betrachten: „Leitende Angestellte sind Angestellte, die als Führungskräfte in Funktionen der Leitung, des Stabes, der Wissenschaft, der Forschung und Lehre tätig sind — soweit sie nicht Generalvollmacht besitzen, Betriebe mit selbständiger Entscheidungsbefugnis leiten oder zur selbständigen Einstellung oder Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebes berechtigt sind.“

Gruppenvertretungen von Nachteil

Damit kein Mißverständnis bleibt: Diese so definierten leitenden Angestellten sind Arbeitnehmer und müssen deshalb in die Schutzgesetze für Arbeitnehmer einbezogen werden. Der Gesetzgeber wird von uns gedrängt werden, in den entsprechenden Gesetzen per Novellierung Klarheit zu schaffen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu der Kennzeichnung der leitenden Angestellten halten wir für viel zu weitgehend.

Der DGB fordert eine gemeinsame Interessenvertretung aller Arbeitnehmer, also unter Betei-

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Günter Stephan, 49, ist seit 1962 Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf. Er ist für die Abteilungen Angestellte und Werbung zuständig.

Jürgen Borgwardt, 34, Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der Union der Leitenden Angestellten (ULA), Essen.

Hermann Brandt, 48, wurde im Oktober 1967 zum Vorsitzenden der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) gewählt. Er gehörte der Geschäftsführung der DAG seit 1964 an und war seit 1964 ihr stellvertretender Vorsitzender und Leiter der Hauptabteilung Tarifpolitik. Daneben ist er Mitglied des Vorstandes des Internationalen Bundes der Privatangestellten (IBP) mit Sitz in Genf.

stungsgerechte Entlohnung der leitenden Angestellten ad absurdum geführt wird, obwohl gerade diese Personengruppe darauf gesteigerten Wert legt.

Kleiner Kreis von wirklichen Führungskräften

Diese rechtlichen Benachteiligungen der leitenden Angestellten zwingen m. E. dazu, den

ligung der leitenden Angestellten, im Betrieb. Dabei lassen wir uns von folgenden Überlegungen leiten:

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer! Sie haben Leitungskompetenz und Ausführungspflicht; sie sind also — das wird oft vergessen — Vorgesetzte und Untergebene (um diese schrecklichen Hierarchiebegriffe mal zu benutzen) in einer Person. Der soziale Gegenspieler der leitenden Angestellten ist der Arbeitgeber bzw. die Unternehmensleitung und umgekehrt. Die sozialen, wirtschaftlichen und personellen Interessen beider Seiten stimmen nicht überein. Niemand kann diese Tatsachen leugnen. Die Unternehmerseite legt mit Recht Wert auf das Prinzip der Einheit der Unternehmensführung. Wir, der DGB, legen mit gleichem Recht Wert auf das Prinzip der Einheit der Arbeitnehmer - Interessenvertretung.

Anderenfalls hätten wir auf Arbeitnehmerseite Gruppenvertretungen, die kraft Auftrag und aus Eigengesetzlichkeit, ohne Rücksicht auf die jeweils andere Gruppe und auf das Ganze, egoistische Ziele verfolgten mit allen Nachteilen, die daraus resultieren können (siehe Fluglotsen). Es käme hinzu, daß jede Gruppenvertretung zu beweisen suchte, daß sie besser sei als die andere. Es erfolgte also ein gegenteiliges Hochschaukeln der Forderungen und Ansprüche und letztlich eine allseitige Radikalisierung. Ferner muß die Ausspielbarkeit der Gruppenvertretungen gegeneinander zur Freude der Unternehmensleitung beachtet werden. Dies alles wollen wir vermeiden. Eine Gruppe darf sich ebensowenig auf Kosten einer anderen bereichern, wie Vorteile für eine Gruppe nicht gebremst werden dürfen, nur weil sie nicht für andere Gruppen gleichzeitig durchsetzbar sind.

Ich beachte bei diesem Streit weiter, daß Solidarität immer noch ein hoher Wert für die Arbeitnehmer ist und es auch bleiben wird. Viele, die Solidarität für altmodisch erklären, praktizieren sie selbst in Vollendung, wenn es gegen den sozialen Gegenspieler geht (siehe die Unternehmer und Arbeitgeber), andere sollten bedenken, daß der Gegensatz von Solidarität blanker Egoismus, der Kampf aller gegen alle ist. Es muß verhindert werden, daß Arbeitnehmer gegen Arbeitnehmer handeln; denn das würde die Arbeitnehmerschaft in ihrer Ganzheit schwächen. Wir müssen bedenken, daß das unternehmerische Herrschaftsprinzip des „teile und herrsche“ auch heute und gerade in dieser Angelegenheit noch virulent ist. Daran sollten auch jene Verbände denken, die eine eigene Interessenvertretung für leitende Angestellte wünschen.

Die Wünsche nach einer eigenen Interessenvertretung für leitende Angestellte werden mit folgenden Argumenten begründet: Leitende Angestellte seien funktionell Unternehmer, dürften nicht gegen Unternehmensinteressen handeln, seien Teil der Unternehmensleitung, und von daher verböte sich eine Solidarisierung mit anderen Arbeitnehmern und eine Vertretung durch den Betriebsrat.

Teil der Arbeitnehmerschaft

Ich darf dazu feststellen: Die Forderung nach einer eigenen Interessenvertretung ist bei diesem Verständnis von der Rolle der leitenden Angestellten eine Paradoxie; denn wenn die leitenden Angestellten Teil der Unternehmensleitung wären, gegenüber wem soll sie dann der sogenannte Sprecherausschuß vertreten? Soll er leitende Angestellte gegen leitende Angestellte vertreten? Die Forderung der Verbände der leitenden Angestellten nach eigener Inter-

essenvertretung beweist eindeutig, daß leitende Angestellte nicht zur Unternehmensleitung zählen, sondern drückt vielmehr klar aus, daß die Unternehmensleitung der soziale Gegenspieler der leitenden Angestellten ist. Die unterschiedliche Qualität von Unternehmensleitung und leitenden Angestellten wird aber auch aus anderer Sicht deutlich: Die Unternehmensleitung wird von dem Kontrollorgan des jeweiligen Unternehmens oder dem Unternehmer bestellt. Und sie ist diesem allein verantwortlich. Der leitende Angestellte dagegen wird von der Unternehmensleitung zur Ableistung fremdbestimmter Arbeit eingestellt, seine Kompetenzen erhält er von der Unternehmensleitung, er ist dieser oder einer nachgeordneten Stelle, die die Unternehmensleitung bestimmt, verantwortlich, und er kann von der Unternehmensleitung versetzt, gemäßregelt und entlassen werden. Gerade im Konfliktfalle beweist sich für den leitenden Angestellten eindeutig und schmerzlich, daß er eben nicht Teil der Unternehmensleitung, sondern Teil der Arbeitnehmerschaft ist und daß alles, was ihm bis dahin erzählt wurde, nichts anderes bedeutet als Ideologie.

Rollenkonflikte

Ich darf zu der erwähnten Ideologie weiter festhalten: Es wird von der eigenen Interessenvertretung der leitenden Angestellten verlangt, nicht gegen Unternehmensinteressen zu handeln (vgl. den Gesetzentwurf der ULA und die Aussage von Herrn Eichler, BDA, beim Hearing des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 24./25. 2. 1971 in Bonn). Niemand kann aber erklären, wie eine Interessenvertretung wirksam arbeiten soll, wenn sie die Interessen derjenigen, gegen die sie zum Nutzen der leitenden Angestellten etwas durchsetzen will, nicht verletzen darf. Nehmen wir an, es

läge im Interesse eines Unternehmens, den Dipl.-Ing. Meier von dem Betrieb A in Frankfurt zum Betrieb B in Kassel zu versetzen; nehmen wir weiter an, dieser Versetzung würde vom Dipl.-Ing. Meier aus einsichtigen Gründen widersprochen. Frage: Wie kann dann die gewünschte Interessenvertretung der leitenden Angestellten seine Interessen vertreten, wenn nicht gegen Unternehmensinteressen gehandelt werden darf? Antwort: Sie kann sie überhaupt nicht vertreten! Im Gegenteil, sie müßte dem Dipl.-Ing. Meier noch gut zureden, seinen Widerstand aufzugeben.

Der gegen eine gemeinsame Interessenvertretung erhobene Einwand, der leitende Angestellte käme in einen unauflösbaren Rollenkonflikt, wenn er Betriebsratsmitglied sei, da er unter Umständen als solcher gegen Maßnahmen vorgehen müsse, die er in seiner Eigenschaft als Vorgesetzter durchgeführt habe, ist nicht durchschlagend. Außerdem träfe er nur für leitende Angestellte in der Linie zu, nicht aber für die große Mehrheit der nach § 4 (2) c BVG als leitende Angestellte geltenden Beschäftigten. Bei diesem Einwand muß aber beachtet werden, daß Konflikte oder Beschwerden, mit denen sich der Betriebsrat beschäftigen muß, kausal nicht nur aus Maßnahmen von Vorgesetzten zustande kommen, sondern oft auch durch Unterlassungen oder Fehlhandlungen von Mitarbeitern ausgelöst werden. Das heißt, Vertreter beider Gruppen können also im Betriebsrat vor der Situation stehen, sich mit Dingen beschäftigen zu müssen, die sie persönlich ausgelöst haben. Es wäre deshalb absurd, die Gruppe der leitenden Angestellten von der Betriebsratsfähigkeit auszuschließen. Denn in Rollenkonflikte können sowohl leitende wie auch ausführende Angestellte kommen.

Als weiteren Einwand gegen eine gemeinsame Interessenvertretung aller Arbeitnehmer wird der Minderheitenstatus der leitenden Angestellten genannt. Es wird befürchtet, die leitenden Angestellten hätten überhaupt keine Chance, im Betriebsrat angemessen vertreten zu sein, oder sie würden im Betriebsrat majorisiert. Richtig ist an diesem Argument, daß leitende Angestellte eine Minderheit darstellen. Falsch sind jedoch die Schlußfolgerungen, die daraus gezogen werden. Die übergroße Mehrheit der Arbeitnehmer ist daran interessiert, die besten Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat zu haben. Dabei interessiert sie nicht, ob jemand Arbeiter, Angestellter oder leitender Angestellter ist. Ich bin davon überzeugt, daß die leitenden Angestellten in den Betriebsräten überrepräsentiert sein werden, sobald sie wählbar geworden sind. Dafür spricht u. a. die Tatsache, daß heute schon eine beträchtliche Zahl leitender Angestellter als Betriebsratsmitglieder fungieren, obwohl sie es de jure gar nicht dürften. Die Arbeiter und Angestellten haben sie einfach gewählt, weil sie sie für die geeignetsten Kandidaten hielten. Wer dennoch die o. e. Befürchtungen hat, dem sei gesagt, daß der DGB bereit ist, einer gesetzlichen Lösung zuzustimmen, die sie ausräumen.

Fehlende Legitimation

Ich sehe also keine relevanten Gründe für eine eigene Interessenvertretung der leitenden Angestellten, z. B. in Form der von der CDU/CSU, den Unternehmen und der ULA geforderten Sprecherausschüsse. Wenn man genau hinsieht, sollen diese Sprecherausschüsse keinerlei Rechte erhalten, außer dem einen, mit der Unternehmensleitung sprechen zu dürfen. Den Sprecherausschüssen fehlt übrigens jetzt und nach dem, was man politisch zu erwarten hat,

auch in Zukunft die Legitimation, Kollektivvereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen für leitende Angestellte abzuschließen. Da kann man nur fragen, was soll's? Wem an einer echten Interessenvertretung der leitenden Angestellten liegt, der muß eine gemeinsame Vertretung im Betriebsrat wollen oder, wenn er Separatist ist, mindestens eine Sondervertretung, die mit gleichen Rechten ausgestattet ist wie der Betriebsrat. Aber wer das fordert, der wird auf denselben harten Widerstand der Unternehmer und Arbeitgeber stoßen wie wir, die wir die gemeinsame Interessenvertretung wünschen.

Konstituierung als dritter Machtfaktor

Heute wird bei vielen Gelegenheiten von kooperativer Führung und von Team-Arbeit als dem Führungs- bzw. Arbeitsstil der Zukunft gesprochen. Dies geschieht zu Recht. In vielen Fällen ist dies schon heute der Fall. Der neue und notwendige Führungsstil bedeutet Delegation von Verantwortung und Kompetenzen nach unten, und Team-Arbeit heißt, gleichberechtigte Zusammenarbeit vieler Menschen der verschiedensten Prägung, Qualifikation und Funktion im Team. Ordnungspolitisch ist schon aus diesem Grunde ein Abbau überholter Hierarchiestrukturen und Machtfaktoren dringend erforderlich, um den neuen Führungs- und Arbeitsstil zu optimieren und auch zu demokratisieren. Der Aufbau eines dritten Machtfaktors zwischen Kapital und Arbeit wäre schon aus diesen Gründen geradezu grotesk. Wer ihn dennoch fordert, muß sich den Verdacht gefallen lassen, den Machtfaktor Kapital mit ordnungspolitischen Scheinargumenten ausdehnen zu wollen.

Um nicht mißverstanden zu werden: Mir ist klar, daß es im Betrieb und Unternehmen Füh-

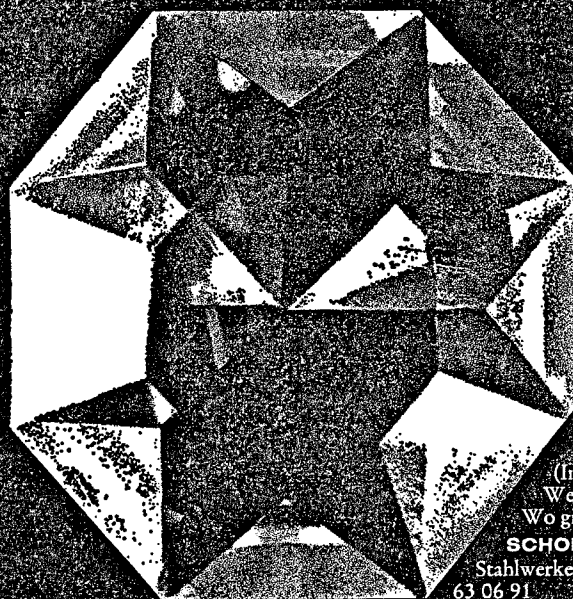
rungs- und Weisungsstrukturen geben muß, um zum gewünschten betrieblichen Erfolg bzw. zum Unternehmensziel zu gelangen. Es wird deshalb nie Betriebe und Unternehmen geben, wo alle im Rahmen der vorgegebenen Unternehmensziele die Kompetenz besitzen, zu bestimmen, was geschieht. Das können immer nur wenige! Diese wenigen, und dazu zählen die leitenden Angestellten, erhalten ihre Kompetenzen gemäß Arbeitsvertrag oder Stellenbeschreibung; d. h., die Unternehmensleitung hat bestimmten Stellen bestimmte Kompetenzen zugeordnet und der Stelleninhaber wird verpflichtet, von ihnen Gebrauch zu machen und dafür Verantwortung zu übernehmen. In diesem

Zusammenhang wird oft übersehen, daß die so ausgestattete Stelle — ausgenommen technisch-organisatorische oder unternehmenspolitische Veränderungen — stabil, der Stelleninhaber aber auswechselbar ist.

Daraus folgere ich, daß in unseren Betrieben und Unternehmen ein eigenständiger dritter Machtfaktor fehlt und auch keinen Platz hat. Die Macht hat der Unternehmer bzw. die Unternehmensleitung. Die Unternehmensleitung kann kraft ihres sogenannten Direktionsrechts einstellen, entlassen, Prokura vergeben und entziehen, versetzen, Kompetenzen verlagern, gewähren und beschneiden — und sie kann dies sogar zunächst wirk-

sam tun, wenn sie dabei gegen Gesetze oder Verträge verstößt. Gesetzes- und Vertragsverstöße müssen erst gerichtlich festgestellt werden, um entsprechende Unternehmermaßnahmen aus der Welt zu schaffen bzw. zu korrigieren. Fazit: Ordnungspolitisch wäre es abwegig, einen dritten Machtfaktor zu installieren, der — so ist es ja gewollt — funktionell als Unternehmer betrachtet würde und im Unternehmenssinne handeln müßte, der aber rechtlich und faktisch abhängige fremdbestimmte Arbeit leisten müßte, ja bei genauer Betrachtung abhängiger und de jure diskriminierter wäre, als die übrigen Arbeitnehmer, zu denen er rechtlich zweifellos gehören würde.

Kein Edelstein.



Edelstahl.



Kostbar, nicht kostspielig.
 Langlebig, nicht langweilig.
 Phönix-Edelstahl.
 Edelstahlhart. Macht vieles leichter.
 Edelstahl von Schoeller-Bleckmann.
 Fortschritt aus Tradition.
 Führung durch Forschung.
 Schoeller-Bleckmann.
 Vom Fachmann genannt.
 (In der Welt bekannt.)
 Weiter geht's, immer weiter.
 Wo gib's ein ungelöstes Edelstahlproblem?

SCHOELLER-BLECKMANN

Stahlwerke AG
 63 06 91

Wenn wir, der DGB, sagen, in unseren Betrieben hat ein dritter Machtfaktor keinen Platz, so ist das keine primitive oder anöde zweidimensionale Betrachtungsweise, sondern Ausdruck der Realität und der tatsächlichen Machtverhältnisse. Selbst wenn man ordnungspolitisch eine dritte Kraft einfügte, so wäre sie machtpolitisch in kürzester Zeit gezwungen, sich einer der tatsächlichen Machtkräfte anzuschließen, um nicht unterzugehen. Nämlich entweder der Kapitaleseite oder der Arbeitnehmerseite. Schlössen sich die leitenden Angestellten in widernatürlicher Weise der Kapitaleseite an, so müßten sie bedingungslos deren Interessen vertreten zum Schaden ihrer

eigenen, die sich aus ihrem Arbeitnehmerstatus zwingend ergeben. Der natürliche Anschluß an die Arbeitnehmerseite sicherte ihnen eine angemessene, solide und solidarische Interessenvertretung. Wie sie sich aber auch entschieden, die ordnungspolitische dritte Kraft wäre in kürzester Zeit de facto eine reine Fiktion geworden.

Beseitigung einseitiger Herrschaftsstrukturen

Heute geht es nicht um die Installierung eines dritten Machtfaktors, sondern um die Installierung einer Ordnung, die der kooperativen Führung und der Team-Arbeit adäquat ist. Dazu gehört vorrangig, die aus der privilegierten Stellung des Kapi-

tals resultierende einseitige Herrschaftsstruktur durch Mitbestimmung und Selbstverantwortung zu neutralisieren. Das diene insbesondere den leitenden Angestellten, die dann nicht mehr gezwungen wären, sich im Einzelfall und bei einzelnen Entscheidungen bedingungslos der Unternehmerseite zu unterwerfen, um einer Maßregelung zu entgehen. Ferner erhielten dadurch die leitenden Angestellten faktisch das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und zu engagieren, was viele von ihnen wünschen, es bei den gegenwärtigen Machtverhältnissen im Betrieb und Unternehmen aber nicht tun, um der Gefahr zu entgehen, beruflich und finanziell bestraft zu werden.

Sprecherausschüsse sind der richtige Weg

Jürgen Borgwardt, Essen

Wer in unserer Gesellschaft etwas auf sich hält, bezeichnet sich als fortschrittlich. Dennoch nehmen viele diesen Ausdruck zu Unrecht für sich in Anspruch. Nicht so die leitenden Angestellten. Forschungen, insbesondere in den angelsächsischen Ländern, haben eindeutig bewiesen, daß die leitenden Angestellten die Träger und Garanten jeden Fortschritts einer Wirtschafts- und Industriation sind. Man sollte meinen, daß eine solche Personengruppe in einer modernen Volkswirtschaft gehegt und gepflegt würde. Doch leider haben auch die leitenden Angestellten erheblich darum zu ringen, daß ihnen der angemessene Platz in dieser Gesellschaft zuteil wird.

Prekäre Abgrenzung

Die leitenden Angestellten sind eine Entdeckung unseres

Jahrhunderts. Mit der zunehmenden wirtschaftlichen Spezialisierung, mit der Unternehmenskonzentration und der Verwissenschaftlichung der Unternehmensführung ist die Zahl der leitenden Angestellten, beginnend im Jahre 1920, bis heute ganz erheblich angewachsen. Zwar gibt es keine exakten Zahlen, doch geht man davon aus, daß etwa 1–2% aller Beschäftigten in Industrie und Wirtschaft leitende Angestellte sind. In forschungsintensiven Bereichen kann diese Zahl 5% erreichen. Auf die rund 22 Mill. Beschäftigten der Bundesrepublik gerechnet, dürfte die Zahl der leitenden Angestellten zwischen 200 000 und 400 000 liegen, keinesfalls aber 500 000 überschreiten.

Die Zahl der leitenden Angestellten läßt sich aus zwei Gründen schwer ermitteln. Zum

einen ist die Abgrenzungsfrage eine prekäre Angelegenheit, zum anderen werden zuverlässige Statistiken über sie nicht geführt. Die Unklarheit über den Begriff „leitender Angestellter“ wird nicht dadurch gemildert, daß der Gesetzgeber in einigen Gesetzen sich dieses Begriffes bedient. Wo der Gesetzgeber dies nämlich tut, verbindet er damit an keiner Stelle eine gesetzliche Definition. Stets wird von einem sogenannten vorausgesetzten allgemeinen Begriff des leitenden Angestellten ausgegangen, der für die Zwecke des betreffenden Gesetzes entsprechend abgeschichtet und damit im Verhältnis zum allgemeinen Begriff eingeschränkt wird. Man erkennt das an der Gesetzeswendung: „Leitende Angestellte, wenn sie ...“ oder „leitende Angestellte, soweit sie ...“.

In diesem eingeschränkten Sinne wird der Begriff „leitender Angestellter“ in folgenden Gesetzen erwähnt: in § 4 II c Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), in § 1 II Nr. 2 der Arbeitszeitordnung (AZO), in § 14 II des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), in Art. 1 § 3 I Ziff. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG), in § 22 II Nr. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) und in § 16 IV Nr. 4 des Sozialgerichtsgesetzes (SozGG).

Funktionsvertreter des Unternehmers

Die Gesetze, in denen der leitende Angestellte erwähnt wird, lassen sich grob in zwei Gruppen einteilen. Die erste Gruppe der Gesetze sind Arbeitsschutzgesetze. In sie wird der leitende Angestellte unter erheblicher Verengung des Begriffes zunehmend mehr einbezogen. Diese Entwicklung ist folgerichtig und zu begrüßen, denn der leitende Angestellte ist arbeitsrechtlich ganz klar Arbeitnehmer und trägt deswegen auch das allgemeine Arbeitnehmerrisiko.

Anders verhält es sich mit solchen Gesetzen, die den leitenden Angestellten seiner Funktion wegen ansprechen. Diese Gesetze, die als ordnungspolitische Gesetze bezeichnet werden sollen, müssen den leitenden Angestellten zwangsläufig in einem breiteren Spektrum ansprechen als die Arbeitsschutzgesetze. Der leitende Angestellte wird in den ordnungspolitischen Gesetzen im wesentlichen als Funktionsvertreter für den Unternehmer/Arbeitgeber angesprochen. Zu diesen ordnungspolitischen Gesetzen zählen sowohl das Arbeitsgerichtsgesetz, das Sozialgerichtsgesetz als auch das Betriebsverfassungsgesetz.

Das letzte Gesetz ist dabei für den leitenden Angestellten von besonderer Bedeutung. Nach gegenwärtigem Recht sind

die leitenden Angestellten nicht in den Geltungsbereich des BetrVG hineingestellt. § 4 II c BetrVG erklärt die leitenden Angestellten neben anderen, für diese Diskussion nicht interessierenden Gruppen, zu Nichtarbeitnehmern. Der leitende Angestellte steht damit, da seine Rechtsstellung in keinem anderen Gesetz geregelt wird, im sogenannten gesetzefreien Raum. In der gegenwärtigen sozialpolitischen Diskussion um die Novellierung des BetrVG ist mit äußerster Heftigkeit umstritten, ob die Entscheidung des Gesetzgebers aus dem Jahre 1952 richtig gewesen ist und damit folgerichtig eine Fortentwicklung erfahren muß, die von der Nichtarbeitnehmereigenschaft des leitenden Angestellten ausgeht. Die Gegenmeinung stellt demgegenüber heraus, daß auch der leitende Angestellte Arbeitnehmer sei und des Schutzes durch den Betriebsrat bedürfe.

Drei Ebenen

Die Entscheidung des Gesetzgebers aus dem Jahre 1952 ist richtig gewesen. Das BetrVG sieht geschrieben oder ungeschrieben drei Ebenen, von denen zwei im Gesetz ausdrücklich angesprochen werden. In der ersten Ebene steht der Unternehmer in seiner Funktion als Arbeitgeber. In der zweiten Ebene werden die Arbeitnehmer gesehen, die ausführend tätig sind. Die dritte Ebene, im Sinne eines Funktionierens des Gesetzes vielleicht die wichtigste, möchte ich als die Entscheidungsebene der leitenden Angestellten bezeichnen.

Diese Entscheidungsebene der leitenden Angestellten ist in das BetrVG nicht einbegriffen. Die Bezeichnung als „Nichtarbeitnehmer“ soll nach meiner Ansicht zum Ausdruck bringen, daß die leitenden Angestellten nicht allein nach ihrer arbeitsrechtlichen Qualifikation in das BetrVG eingeordnet werden können.

Vielmehr ist zu berücksichtigen, daß die leitenden Angestellten selbst Teil der Unternehmensführung sind.

Das BetrVG ist als betriebliche Konflikts- und Friedensordnung konzipiert. Zu seinem Gelingen setzt das Gesetz voraus, daß der Bereich der Unternehmensführung klar und eindeutig von dem Bereich getrennt wird, in dem nur Arbeitnehmer zusammengefaßt sind, die ausführend tätig werden. Es gibt bekanntlich zwei Wege, wie betriebliche Konflikte weitergetragen werden können. Der erste Weg führt vom betroffenen Arbeitnehmer direkt zum Betriebsrat und von dort an die Unternehmensleitung heran. Der zweite, viel häufigere Weg führt vom betroffenen Arbeitnehmer zu seinem unmittelbaren Vorgesetzten oder zu Personen, die aus ihrer Stellung als Vorgesetzte gelten können. Werden diese Personen mit betrieblichen Konflikten befaßt, so haben sie die Möglichkeit, jedenfalls im allgemeinen, die Ursache des Mißbehagens entweder selbst abstellen zu können oder den Konflikt in wesentlicher Weise abzuschwächen. Diese Aufgabe ist nicht die Aufgabe eines zweiten Betriebsrates sondern eine Aufgabe, die zum Bereich der Unternehmensführung gehört. Vornehmste Aufgabe der Unternehmensführung ist es nämlich auch, Konflikte, die den Arbeitsablauf zu hindern oder zu beeinträchtigen drohen, abzuschwächen oder auszuräumen.

Teil der Unternehmensführung

Da der leitende Angestellte Teil der Unternehmensführung ist, kann der Personenkreis auch nur von dieser Funktion her klar begrifflich umrissen werden. Man kommt dabei, ohne daß sich diese Formulierung bereits gesetzlich benutzen ließe, zu folgendem Obersatz: „Leitende Angestellte sind Angestellte, die regelmäßig und im wesentlichen

unabhängig von inhaltlich konkretisierenden fachlichen Weisungen unternehmerische Entscheidungen vorbereiten, treffen oder kontrollieren.“ Dieser Obersatz zeigt zugleich, daß die gemeinhin gemachte Unterscheidung in leitende Angestellte der Linie oder des Stabes eine willkürliche Unterscheidung ist. Der leitende Angestellte ist durch die Nähe zur unternehmerischen Entscheidung gekennzeichnet, wobei es qualitativ gleichwertig ist, ob er diese Entscheidung vorbereitet, selber trifft oder kontrolliert. Bei der zunehmenden Verwissenschaftlichung und Verfeinerung der Unternehmensführung, die vornehmlich dazu dienen soll, die Fehlergrenzen der unternehmerischen Entscheidung einzugrenzen, erfüllt der leitende Angestellte mehr und mehr die Rolle des Sicherheitsgaranten.

Die gesetzlichen Vertreter einer Kapitalgesellschaft sind zwar rechtlich befugt und zuständig, die Gesellschaft in allen Bereichen ihres Handelns zu vertreten. Andererseits ist aber die Unternehmensführung bereits derartig kompliziert geworden, daß diese gesetzlichen Vertreter ohne entscheidende Vorarbeit ihrer entsprechenden Stäbe keine sachgerechten Entscheidungen mehr fällen können. Dabei handelt es sich eigentlich gar nicht mehr um den Bereich der Entscheidung selbst, die weitgehend in Gesamtvorlagen durch leitende Angestellte so vorbereitet wird, daß der zuständige Mann im Vorstand einer Gesellschaft nur noch die Möglichkeit hat, dieses Gesamtkonzept zu ratifizieren oder zu verwerfen und sich für eine gleichfalls bis in Einzelheiten ausgearbeitete Alternative zu entscheiden.

Tiefenverantwortung der Stäbe

Durch diesen Vorgang wird ganz eindeutig klar, daß die Breitenverantwortung der ge-

setzlichen Vertreter einer Handelsgesellschaft begleitet sein muß durch die Tiefenverantwortung eines dazugeordneten Stabes. Beides zusammen erst ist Unternehmensführung. Es zeigt sich damit aber auch zugleich, daß der Begriff des leitenden Angestellten nicht aus seinem Wortsinn heraus erklärt werden kann, da dann zu leicht der Eindruck erweckt würde, es müsse sich weitgehend um Tätigkeiten leitender Art, insbesondere personalleitender Art, handeln. Der leitende Angestellte kann genauso seinen Platz im Stab haben, wo er verantwortlich unternehmerische Entscheidung vorbereitet oder kontrolliert. Beides ist für Bestand und Entwicklung des Betriebes und Unternehmens eine unverzichtbare Vor- und Nacharbeit. Überdies wird die moderne Unternehmensführung zunehmend mehr durch neue Formen der Zusammenarbeit oder Kooperation gekennzeichnet, die insbesondere auch die funktionale Autorität berücksichtigt. Unternehmensführung läßt sich nicht mehr einfach als hierarchischer Vorgang begreifen. Sie ist heute komplex geworden, und alle Modelle einer Betriebs- oder Unternehmensverfassung müssen diese Komplexität der Unternehmensführung berücksichtigen.

Zeigt sich somit einerseits, daß die leitenden Angestellten nicht ohne Schaden für die Unternehmensführung in den Betriebsrat eingeordnet werden können, so ist doch andererseits zu sehen, daß die Zahl der leitenden Angestellten, insbesondere in Großbetrieben, eine Vertretung dieses Personenkreises erfordert. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber in Großunternehmen mehr und mehr dazu übergeht, seinerseits die leitenden Angestellten in Fragen des Arbeits- und Sozialbereiches kollektiv zu behandeln. Es ist ein Gebot der Waf-

fengleichheit und Fairneß, daß derjenige, der kollektiv behandelt wird, auch seinerseits in die Lage versetzt wird, kollektiv zu handeln.

Die Union der leitenden Angestellten hat im Jahre 1968 einen Gesetzentwurf über die Rechtsstellung des leitenden Angestellten vorgelegt, der einerseits respektiert, daß der leitende Angestellte Teil der Unternehmensführung ist, andererseits ihm aber, soweit er in Gruppen über 10 leitenden Angestellten liegt, eine eigenständige Vertretung zubilligt, die neben dem Betriebsrat bestehen soll. Aus seiner Stellung als arbeitsrechtlicher Arbeitnehmer ist der leitende Angestellte nämlich in Unternehmen, in denen er kollektiv behandelt wird, durchaus auch als schutzbedürftig anzusehen, so daß eine Vertretung für ihn unverzichtbar ist.

Gefahr der doppelten Majorisierung

Wenn die Gewerkschaften meinen, man sollte den leitenden Angestellten in den Betriebsrat einordnen, das würde seinem Schutzbedürfnis am besten Rechnung tragen, so kann demgegenüber ganz leicht erwidert werden, daß der leitende Angestellte über die schon genannten Gründe hinaus aufgrund des betrieblichen Zahlenverhältnisses im Betriebsrat keinen Schutz finden kann. Er würde nämlich doppelt majorisiert werden. Zunächst einmal von der Arbeitnehmerschaft insgesamt, aber auch in der Angestelltengruppe. Der Betriebsrat erwiese sich als minimaler Schutz für den leitenden Angestellten oder besser gesagt als theoretischer Schutz.

Jede Mitwirkung und jede Mitbestimmung hat als Ausgangspunkt Art. 2 unseres Grundgesetzes zur Wurzel. Diese Vorschrift garantiert die freie Entfaltung der Persönlichkeit und

zeigt, daß auch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aus diesem personalgebundenen Gesichtspunkt heraus gelöst werden müssen. Das bedeutet zugleich, daß jedes Gesetz, das eine Vertretung regeln will, zugleich vom Gesichtspunkt der optimalen Interessenvertretung ausgehen muß. Für die ausführend tätigen Arbeitnehmer tut das BetrVG das auch. Für den leitenden Angestellten, würde er in das BetrVG einbezogen, würde jedoch dieser Gesichtspunkt ganz gröblich negiert werden. Nach den gewerkschaftlichen Vorstellungen spielt der Gesichtspunkt einer optimalen Interessenvertretung überhaupt keine Rolle, es wird immer nur darauf gesehen, ob eine Konfliktmöglichkeit zu den Arbeitnehmern gegeben sei. Dabei

wird grundsätzlich nur auf die rechtliche Konfliktmöglichkeit abgestellt, obwohl, wenn überhaupt, die faktische Kollisionsmöglichkeit viel entscheidender bewertet werden müßte. Ginge man davon aus, so würde sich sehr schnell zeigen, daß jeder leitende Angestellte, mag er in Stab oder Linie stehen, psychologisch in einer Kollisionsstellung zu ausführend tätigen Arbeitnehmern steht, mag sie sich auch im einzelnen stärker oder schwächer realisieren.

Freigewählte Sprecherausschüsse

Der Entwurf des kommenden BetrVG sieht vor, daß die leitenden Angestellten auch weiterhin aus der betrieblichen Ordnung ausgeklammert blei-

ben. Im Verhältnis zu den gewerkschaftlichen Forderungen und den Vorstellungen der leitenden Angestellten handelt es sich insoweit um einen Minimalkompromiß. Da der leitende Angestellte jedoch weiterhin im gesetzefreien Raum bleibt, ist es in seine Hand gegeben, durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten einrichten zu können und über diese freigewählten Sprecherausschüsse seine Interessen zu vertreten. Die Union der leitenden Angestellten und ihre Mitgliedsverbände befürworten diesen Weg nachdrücklich, weil damit dem Gesetzgeber ein Weg gewiesen werden wird, der die Interessen der leitenden Angestellten wirklich zur Geltung bringt.

Die leitenden Angestellten sind Arbeitnehmer

Hermann Brandt, Hamburg

Unter den leitenden und wissenschaftlichen Angestellten ist in den letzten Wochen und Monaten eine hoffentlich heilsame Unruhe entstanden. In erster Linie handelt es sich um eine Unzufriedenheit, die sich in den letzten Jahren angestaut hat. Eine Fülle von Faktoren sind dafür verantwortlich, daß die leitenden Angestellten ihre Interessen vertreten sehen wollen. Ihre Situation läßt sich schlagwortartig zusammenfassen in der These: „Der soziale Schutz dieser Angestellten ist geringer als der der übrigen Arbeitnehmerschaft.“

Diese Behauptung wird plausibel, wenn man sich die Entwicklung im Bereich der Tarif-

und Betriebspolitik genau ansieht. In der Tarifpolitik erleben wir seit Jahren eine Tendenz zu einer zahlenmäßig immer größeren Gruppe von AT (außertariflichen)-Angestellten, und in der Betriebspolitik haben wir die Herausnahme der leitenden Angestellten aus dem Geltungsbereich der Betriebsverfassung unter extensiver Auslegung des heute geltenden § 4 (2) c des Betriebsverfassungsgesetzes zu verzeichnen.

Schwierige Abgrenzung

Beide Entwicklungen können hier nur angedeutet werden, da eine der Hauptschwierigkeiten in der Definition dieses Personenkreises, ihrer Beschreibung

und Abgrenzung besteht. In der öffentlichen Diskussion wird dabei regelmäßig der Eindruck erweckt, als ob hinter dem Begriff „leitende Angestellte“ ein festumrissener Personenkreis stehe. Dies ist jedoch nicht der Fall. Der Begriff des leitenden Angestellten ist juristischen Kategorien, mit denen alle Erscheinungen und Fälle ein für alle mal und abschließend definiert werden können, nicht zugänglich.

Es handelt sich im Gegenteil um einen Begriff aus dem Bereich der Soziologie, bei dem Merkmale wie Prestige, Status und Position eine dominierende Rolle spielen. Erschwerend tritt hinzu, daß es verlässliche empiri-

sche Erhebungen über die soziale Einordnung dieser Personengruppe bis zur Stunde nicht gibt. Dennoch soll der Versuch einer Beschreibung dieses Personenkreises gemacht werden.

Der Kreis der leitenden und, wie man sofort hinzusetzen muß, wissenschaftlichen Angestellten ist ähnlich wie die Angestelltenschaft insgesamt keineswegs homogen. Der hier gemeinte und in der öffentlichen Diskussion erörterte Personenkreis umfaßt:

- Angestellte mit betriebswirtschaftlicher, technischer oder sonstiger leitender Funktion,
- Angestellte mit sonstigen prüfenden, entwerfenden oder kontrollierenden Tätigkeiten, die in der Hauptsache aus eigener Initiative und in eigener Verantwortung ausgeübt werden,
- Angestellte mit wissenschaftlicher Funktion oder Forschungsaufgaben und
- Angestellte, die im Gegensatz zum persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge von den Arbeitgebern als AT-Angestellte behandelt werden.

Die betriebliche Praxis, deutlicher gesagt das Direktionsrecht und die Personalpolitik der Unternehmen haben häufig zu noch viel strengeren und weitergehenden Differenzierungen geführt. Die Motive, die hinter dieser Politik stehen, sollen hier nicht weiter untersucht werden. Sie ergeben sich ohne weiteres aus der Interessenlage der Unternehmer und führen zu der Erkenntnis, daß dieses Arbeitgeberinteresse eben weder mit dem der Arbeitnehmer schlechthin noch mit dem der leitenden und wissenschaftlichen Angestellten identisch sein kann.

Zahlenmäßige Entwicklung

Die Situation der leitenden Angestellten wird nur verständlich, wenn man sich über die Entwicklung der Angestellten-

schaft insgesamt Klarheit verschafft. Dabei spielt das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten und die fast revolutionäre Umschichtung eine erhebliche Rolle.

Im Jahre 1882 war das Verhältnis von Angestellten zu Arbeitern 1 : 12, heute ist es 1 : 1,3. Technisierung und Komplizierung der Anlagen und Geräte, organisatorischer Fortschritt im Bereich der Industrie und Dienstleistungen und der Beginn einer automatischen Produktion ohne den Fließbandarbeiter mit hochqualifizierten Technikern und Ingenieuren sind Ursache für diese Umschichtung und das Entstehen neuer Qualifikationsbilder und Berufe im Bereich der Angestelltenschaft selbst.

Stelgende Zahl der AT-Angestellten

Zur Differenzierung innerhalb der Angestelltenschaft sei als Beispiel eine Erhebung des Arbeitsringes der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie aus ihrem Informationsbrief Nr. 8/70 zitiert. Die folgenden Zahlen wurden Ende 1969 erhoben und beziehen sich auf 83 % aller in der Chemieindustrie Beschäftigten. Seinerzeit gab es insgesamt 546 075 Beschäftigte. Davon waren 192 474 Angestellte. Von diesen rund 192 000 Angestellten waren 148 000, also 77 %, Tarifangestellte. 44 000 wurden als obere Führungskräfte, AT-Angestellte, Akademiker und leitende Angestellte im Sinne des § 4 (2) c des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichnet. Innerhalb der Gruppe der Angestellten waren es also 23 %. Oder anders ausgedrückt, jeder vierte Angestellte wurde im Sinne dieser Definition als leitender Angestellter bezeichnet und behandelt.

Aus dieser Untersuchung geht auch eindeutig hervor, daß die Zahl der AT-Angestellten stärker

wächst als die Zahl der Gesamtbeschäftigten. Von 1964–1969 nahm die Zahl der AT-Angestellten um 35 % zu, wohingegen im gleichen Zeitraum der Zuwachs der Gesamtbeschäftigten nur 10 % betrug.

Die Gefahren, die für diese leitenden Angestellten aus einer Entwicklung entstehen, bei der immer mehr Personen außer-tariflich eingestuft werden, treten insbesondere dann zutage, wenn in Krisenzeiten der tarifliche Mindestschutz nicht zur Anwendung kommt.

Entstehung der Angestelltenschaft

Für die Entstehung der Angestelltenschaft haben Croner und Lackenbacher die in der soziologischen Literatur bisher nicht bestrittene Delegations-theorie entwickelt. Croner führt dabei das Entstehen der Angestelltenschaft auf den Prozeß der Industrialisierung und die damit verbundene Arbeitsteilung zurück: Als der Handwerksmeister vorindustrialisierter Prägung anfang, seinen Betrieb aufzubauen und arbeitsteilig zu produzieren, war er gezwungen, viele jener Funktionen, die er bisher selbst wahrgenommen hatte, zu delegieren. Er delegierte Ausbildung und Kontrolle, und es entstand der angestellte Meister. Er produzierte mit Maschinen, und es entstand der angestellte Techniker und Ingenieur. Er delegierte die Verwaltungs- und Büroarbeit, und es entstanden Verwaltungsangestellte und Bürokräfte.

Diese Gruppe der Angestellten der ersten Stunde hatten immer noch eine unmittelbare Nähe zum Chef. Mit der weiteren Technisierung, schlagwortartig meine ich hier die zweite industrielle Revolution und den Prozeß der Konzentration, änderte sich diese Situation. Technisierung, Automation, neue Rechtsformen wie z. B. die Ak-

tiengesellschaft, die Tendenz zum Großunternehmen und die internationale Kooperation führten dazu, daß der Delegationsprozeß weiterging, eine zweite Phase erlebte und neue Entwicklungen eingeleitet wurden.

Die Unternehmer delegierten eine Fülle von Aufgaben, die ursprünglich Unternehmerfunktionen waren, nach außen, z. B. auf Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Unternehmensberater, Hausbanken und an Verbände und Verbandsfunktionäre, nach innen waren die Großunternehmen gezwungen, eine eigene Forschung und betriebs- und volkswirtschaftliche Stäbe aufzubauen.

Abhängigkeit der Angestellten

Am Beispiel der Forschung wird deutlich, daß es die zweckfreie Forschung und den genialen Erfinder im stillen Kämmerlein nicht mehr gibt, sondern daß die Industrie, um konkurrenz- und wettbewerbsfähig zu bleiben, zweckgebundene eigene Forschungsabteilungen aufgebaut hat und noch aufbaut. Dabei werden Hunderte und Tausende von Wissenschaftlern benötigt, die ihre Erkenntnisse nur noch im team-work erzielen, wobei sehr unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen zusammenwirken.

Ein Beispiel für diese zweckgebundene gezielte Forschung ist der Aufbau und die Organisation von Los Alamos und das Ergebnis mit der Entwicklung der Atombombe. Nach demselben Prinzip werden heute in der Großindustrie immer größere Forschungsstäbe mit wissenschaftlichen Angestellten, die vom Arbeitgeber als leitende Angestellte behandelt werden, ins Leben gerufen. Tatsächlich haben diese leitenden Angestellten im Hinblick auf das Unternehmen, wenn man einmal vom

Forschungsmanagement absieht, überhaupt keine leitenden Funktionen, sondern wie alle anderen Angestellten und Arbeitnehmer, nur auf einer andersartigen Ebene mit größeren beruflichen Vorkenntnissen, Spezialfunktionen zu erfüllen.

Eine ähnliche Entwicklung erleben wir bei den Technikern und Ingenieuren und den Stabsabteilungen der Großunternehmen, ohne daß diese leitenden Angestellten unternehmerische Entscheidungsbefugnisse im engeren Sinn wahrnehmen dürfen. Kennzeichnend für ihre Situation ist — ähnlich wie bei der Arbeitnehmerschaft im übrigen — eine immer größere Distanz und Anonymität zur Unternehmensspitze.

Gleichzeitig mit diesem Prozeß entwickeln die Unternehmer aus betriebswirtschaftlichen, also Rentabilitäts erwägungen moderne Führungsinstrumente unter der Überschrift „Delegation von Verantwortung“, wie es z. B. das Harzburger Modell beinhaltet. Aber auch durch solche Führungsmethoden werden diese leitenden Angestellten nicht in die Lage versetzt, gesamtunternehmerische Entscheidungen zu treffen. Ihre Teilverantwortung wird nur stärker herausgearbeitet und präzisiert. Für ihre persönliche Situation ist wesentlich bedeutsamer die Tatsache, daß sie sich in Abhängigkeit befinden, insbesondere dann wenn ihr Status rechtlich ungeschützt ist.

Theorie der erweiterten Unternehmerschaft

Jene, die die leitenden Angestellten als Sondergruppe behandeln und von den übrigen Angestellten und Arbeitnehmern trennen möchten, vertreten deshalb die Theorie der erweiterten Unternehmerschaft. Dabei tritt die arbeitsrechtliche Abhängigkeit in den Hintergrund. Schumpeter geht von der

Durchführung neuer Kombinationen als dem eigentlichen Unternehmermerkmal aus, und alle, also Selbständige und Unselbständige, die neue Kombinationen durchführen können, sind demnach Unternehmer. Turin legt seine Theorie noch weiter aus, so daß selbst Meister und Vorarbeiter diesem Personenkreis zuzurechnen wären. Diese Wissenschaftler betrachten die leitenden Angestellten als Bestandteil der Unternehmerschaft.

Soweit es sich um den betriebswirtschaftlichen Aspekt dieser Theorie handelt, kann dahingestellt bleiben, ob der Ansatz richtig ist oder nicht. Im Hinblick auf die soziologische und politische Einordnung dieser Gruppe ist er jedoch falsch. Wenn man einmal jenen kleinen Personenkreis der Organvertreter und jene, die ausschließlich Arbeitgeberfunktionen ausführen, ausnimmt, dann ist es nicht haltbar, nur die Ausübung der unternehmerischen Funktion zu betonen und die Arbeitnehmereigenschaft mit all ihren sozialen Konsequenzen und Folgen unberücksichtigt zu lassen. Es ist ein Unterschied, ob jemand diese Funktion als Selbständiger im rechtlichen Sinne ausübt oder lediglich als abhängiger und rechenschaftspflichtiger Beauftragter oder leitender Angestellter.

Für die politische Betrachtung kommt es primär darauf an, diesen leitenden Angestellten ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit zu gewähren. Vom kleinen Kreis der direkten Unternehmer unterscheidet sich die große Zahl der leitenden Angestellten insbesondere dadurch, daß ihre Funktion ein konkretes Berufsziel ist, sie im übrigen kein Eigentum am Unternehmen haben und ihre soziale und rechtliche Stellung die eines Arbeitnehmers ist. Das hat zur Folge, daß sie sowohl weisungsgebunden als rechenschaftspflichtig

sind und insbesondere der Kündigungsgefahr unterliegen.

Fortfall des kollektiven Schutzes

Eine zum Teil gezielte Politik der Arbeitgeber hat dazu geführt, daß ein immer größerer Personenkreis leitender und wissenschaftlicher Angestellter dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes entzogen worden ist. Dieser § 4 (2) c sieht u. a. vor: „Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ... die leitenden Angestellten ... wenn sie Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes nur aufgrund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.“

Mit der Aufhebung der Angestelltenversicherungspflichtgrenze und der Streichung dieses Kriteriums aus der Legaldefinition des § 4 (2) c des Betriebsverfassungsgesetzes fiel die ursprünglich vorhandene und letzte eindeutig bestimmbare Barriere gegen eine willkürliche Ausdehnung dieses Kreises. Die Folgen ließen nicht lange auf sich warten. In sinnwidriger Anwendung nicht justizabler Begriffe wie „persönliches Vertrauen des Arbeitgebers“ oder „besondere Erfahrungen und Kenntnisse“ wurden immer mehr Angestellte dem persönlichen Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes entzogen. Diese nun zu leitenden Angestellten ernannten Arbeitnehmer besitzen nicht mehr das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat, und der Betriebsrat hat keine rechtliche Handhabe mehr, für diesen Personenkreis tätig zu werden. Die Folge, der kollektive Schutz, der aus dem Betriebsverfassungsgesetz resultiert, ist diesem Personenkreis genommen.

Die DAG hat bereits bei ihren Novellierungsvorschlägen zum Betriebsverfassungsgesetz aus den Jahren 1964 und 1966 die Forderung erhoben, diesen letzten Halbsatz des § 4 (2) c zu streichen, damit auch diese Personengruppe unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt. Der Regierungsentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sieht jedoch in seinem § 5 (3) eine Formulierung vor, die sich an das heute geltende Recht des § 4 (2) c anlehnt. Dabei sollen auch jene leitenden Angestellten vom Geltungsbereich ausgenommen sein, die nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen. Der neue Hinweis auf den Arbeitsvertrag würde künftig sogar dazu führen, daß durch die vom Arbeitgeber einseitig bei Vertragsabschluß festgelegte Aufgabenbeschreibung unter Hineinnahme dieser Formulierung ein noch größerer Personenkreis dem Gesetz entzogen würde.

Die DAG kann sich damit nicht einverstanden erklären, zumal sie ca. 58 000 Mitglieder hat, die dieser Personengruppe zuzurechnen wären. Wir fordern deshalb vom Gesetzgeber, nur jene vom Geltungsbereich auszunehmen, die tatsächlich Unternehmer- oder Arbeitgeberfunktionen im engeren Sinne erfüllen. Unsere Formulierung dafür lautet: „Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Mitglieder der Leitung des Unternehmens und deren dauernde Stellvertreter, Generalbevollmächtigte sowie eigenverantwortliche Mitglieder der Leitung des Betriebes ... sowie solche Personen, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung be-

schäftigten Arbeitnehmern be-rechtigt sind.“

Darüber hinaus schlagen wir vor, daß für Angestellte mit leitender Funktion oder mit wissenschaftlichen und vergleichbaren Tätigkeiten der Betriebsrat einen Ausschuß bildet, dem Vertreter aus diesem Personenkreis angehören, auch wenn sie nicht Betriebsratsmitglieder sind. Damit soll sichergestellt werden, daß spezielle Interessen dieser Personengruppe, die sicherlich vorhanden sind, im Rahmen eines einheitlichen Betriebsrates vertreten werden können.

Schwächung der Arbeitnehmerschaft

Unannehmbar sind die Forderungen der ULA und die Vorschläge, wie sie im Oppositionsentwurf mit der Errichtung von Sprecherausschüssen für diesen Personenkreis enthalten sind. Danach soll neben dem Betriebsrat den leitenden Angestellten ein zusätzliches Gremium zugestanden werden. Diese Politik führt zur Schwächung der Betriebsräte, und nach den Vorstellungen der ULA und der Opposition bekommen die leitenden Angestellten nur Mitwirkungs- und Informationsrechte zugestanden. Diese Politik beschert uns langfristig einen „Betriebsrat der kleinen Leute“ und „Sprecherausschüsse mit minderen Rechten“.

Die leitenden Angestellten sind Teil der Arbeitnehmerschaft und müssen im Rahmen des jetzt zu novellierenden Betriebsverfassungsgesetzes auch als solche behandelt werden. Ihnen ist sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht zugestehen, sie müssen also für den Betriebsrat wählen können und wählbar sein. Das Prinzip der Chancengleichheit muß auch für diese Personengruppe Anwendung finden.