

Adamy, Wilhelm

Article — Digitized Version

Mitbestimmung zwischen Gesetzestext und Wirklichkeit

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Adamy, Wilhelm (1980) : Mitbestimmung zwischen Gesetzestext und Wirklichkeit, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 60, Iss. 10, pp. 498-503

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135489>

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.

Mitbestimmung zwischen Gesetzestext und Wirklichkeit

Wilhelm Adamy, Köln

Schlagartig verschlechterte sich das soziale Klima zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitung, als der Vorstand der Mannesmann AG im Juni dieses Jahres betriebswirtschaftlich begründete Umstrukturierungspläne vorlegte, die mit einer Einschränkung der gewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten einhergehen würden. Bislang konnte zwischen den beiden Parteien keine Einigung erzielt werden. Der Konflikt wurde auf die Zeit nach der Bundestagswahl vertagt. Die unterschiedlichen Positionen schildert der folgende Beitrag.

Der aktuelle Konflikt zwischen der IG Metall und der Mannesmann AG vollzieht sich vor dem Hintergrund von drei inhaltlich verschiedenen, miteinander rivalisierenden Mitbestimmungsgesetzen, die im Fall Mannesmann potentiell Anwendung finden können. Kennzeichnend für dieses historisch gewachsene System der Mitbestimmung auf Unternehmensebene sind Unterschiede sowohl hinsichtlich der Reichweite der Partizipationsmöglichkeiten als auch hinsichtlich der formalrechtlichen Anwendungsvoraussetzungen der einzelnen Rechtsnormen:

Die Montan-Mitbestimmung findet ausschließlich Anwendung auf Kapitalgesellschaften des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Die aus dieser gesetzlichen Regelung ableitbaren Mitwirkungsmöglichkeiten manifestieren sich für die Arbeitnehmerschaft primär in folgenden Bestimmungen:

- Das Kontrollorgan des Aufsichtsrates ist paritätisch von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern sowie einem zusätzlichen „neutralen“ Mitglied zu besetzen.
- Die Arbeitnehmerbank besteht aus unternehmensinternen und -externen Arbeitnehmervertretern, wobei letzteren ein leichtes Übergewicht gegenüber der Belegschaftsvertretung eingeräumt wird; die Wahl der Arbeitnehmervertreter ist an ein zwingendes Vorschlagsrecht von Gewerkschaft und Betriebsrat gebunden.

Wilhelm Adamy, 30, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Sozialpolitik der Universität zu Köln und Lehrbeauftragter der Sozialakademie Dortmund.

Obligatorisch ist ebenso die Wahl eines Arbeitsdirektors, der gleichberechtigtes Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes ist; seine Bestellung und Abberufung kann nicht gegen die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erfolgen.

Im Unterschied zu diesen Beteiligungsrechten zeichnen sich das Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbEG) von 1956 und das Mitbestimmungsgesetz (MitbG) von 1976 durch folgende Besonderheit aus:

Während das MitbEG noch eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates entsprechend der Montan-Regelung garantiert (solange der Wertschöpfungsanteil des Montanbereichs mindestens 50 % beträgt), sichert das MitbG der Kapitalsseite bereits einen Anspruch auf die Bestellung des Aufsichtsratsvorsitzenden, dem nunmehr – zur Auflösung von Pattsituationen – ein Doppelstimmrecht eingeräumt wird. Diese Regelung wird mit dem Wegfall des „neutralen“ Aufsichtsratsmitglieds begründet.

Das zwingende Vorschlagsrecht von Betriebsrat und Gewerkschaft wird aber schon nach dem MitbEG eingeschränkt, nach dem MitbG sogar vollständig durch eine unmittelbare Belegschaftswahl ersetzt. Gleichzeitig wird die Repräsentanz der konzernangehörigen Belegschaftsvertretung zu Lasten der Gewerkschaftsvertreter erhöht und das Gruppenprinzip verstärkt. Darüber hinaus begünstigt das MitbG die Vertretung von Sonderinteressen, indem es den leitenden Angestellten einen Vertretungsanspruch auf der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates garantiert.

□ Beide Gesetze ermöglichen die Bestellung und Aberufung des Arbeitsdirektors auch gegen die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmerbank, so daß die Sperrminorität der Arbeitnehmervertreter entfällt und die Wahl engagierter Kapitalvertreter ermöglicht wird.

Insgesamt garantiert das historisch gewachsene System von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmerschaft keine einheitlichen Mitwirkungsrechte, da die in der Montanindustrie seit nunmehr 30 Jahren praktizierte Mitbestimmung nur punktuell auf die übrigen Wirtschaftsbereiche übertragen wurde. Als problematisch erscheint dieses Mitbestimmungssystem aus gewerkschaftlicher Perspektive u. a. auch deshalb, weil die formalrechtlichen Anwendungsvoraussetzungen der jeweiligen Gesetze durch eine gezielte Diversifikationspolitik wie durch Fusions- und Umorganisationsmaßnahmen der Unternehmen mittelbar beeinflussbar sind, durch Entscheidungsprozesse also, die sich einer direkten Einflußnahme der Arbeitnehmerschaft weitgehend entziehen. Mehr oder weniger zwangsläufig hat sich denn auch die Zahl der montan-mitbestimmten Unternehmen von zunächst 105 Gesellschaften in der Zwischenzeit halbiert.

Umstrukturierungspläne

Die Konzernführung und -kontrolle der über 140 Tochtergesellschaften des Mannesmann-Konzerns, die in sieben Unternehmensgruppen zusammengefaßt sind, liegt bei der Mannesmann AG. Für die jeweilige Unternehmensgruppe zeichnet wiederum eine Kapitalgesellschaft verantwortlich, die – wie z. B. die Mannesmann-Röhrenwerke AG – zwar formalrechtlich selbständig, wirtschaftlich jedoch abhängige Tochtergesellschaft der Mannesmann AG ist. Eine Ausnahme bilden die Mannesmann-Hüttenwerke, die gegenwärtig als direkte Betriebsabteilung der Konzernobergesellschaft geführt werden¹.

Innerhalb des Mannesmann-Konzerns wird die paritätische Mitbestimmung gegenwärtig sowohl bei der konzernführenden Mannesmann AG praktiziert als auch bei der formal selbständigen Mannesmann-Röhrenwerken AG. Während allerdings die Anwendbarkeit dieses Gesetzes auf die Mannesmann AG zwingend vorgeschrieben ist, da die Hüttenwerke als wichtigste Betriebsabteilung der Konzernmutter mit der Stahlherzeugung befaßt sind, gilt diese Mitbestimmungsregelung für die Röhrenwerke zunächst nur kraft freiwilliger Vereinbarung, da die Zugehörigkeit der Stahlverarbeitung zum Montanbereich juristisch umstritten war.

¹ Vgl. Mannesmann Geschäftsbericht 1979, S. 10 ff.

Ziel der Umstrukturierungspläne ist die Integration der Hüttenwerke in die Röhrenwerke, an der die Mannesmann AG mit 75 %, die Thyssen AG mit 25 % beteiligt sind. Aus eigentumsrechtlichen Gründen kann daher die Integration nur mittels Pachtvertrag erfolgen; damit verbleiben die Produktionsanlagen der Hüttenwerke im unmittelbaren Eigentum der Mannesmann AG und werden den Röhrenwerken nur gegen Entgelt zur Nutzung überlassen. Die Vorteile dieser Neuorganisation werden primär in einer einheitlichen Betriebsführung und verbesserten Möglichkeiten zur Ausnutzung bestehender Rationalisierungsspielräume gesehen (gleichzeitig dürften diese Maßnahmen allerdings die Vernichtung von mehr als 2000 Arbeitsplätzen zur Folge haben²).

Begründet wird die vom Vorstand der Mannesmann AG geplante Neuorganisation dann auch mit Rentabilitätsüberlegungen: Der Konzern verfügte im vergangenen Jahr zwar über genügend finanzielle Mittel, um die freiwilligen Rücklagen um weitere 62 Mill. DM aufzustocken und den an die Aktionäre ausgeschütteten Bilanzgewinn sogar noch geringfügig zu steigern, doch sank der offiziell ausgewiesene Jahresüberschuß gegenüber 1978 um 100 Mill. DM³. Diesen Gewinnrückgang begründete der Vorstand vor allem damit, daß „es nicht gelang, die Mannesmann-Röhrenwerke über die Gewinnschwelle zu führen“⁴. Allein für diese Unternehmenseinheit sei ein Verlust von 47 Mill. DM zu bilanzieren, der in etwa den Kostenersparnissen entspricht, die der Konzernvorstand von einer Neuorganisation des Konzerns erwartet. Zurückgeführt wird die ungünstige Ertragslage der Röhrenwerke primär auf den internationalen Wettbewerbsdruck sowie die hohe Steigerung der Materialkosten⁵. Ökonomisch sinnvoll scheint mithin eine Zusammenfassung des Stahl- und Röhrenbereichs zu sein, zumal die Mannesmann-Hüttenwerke ausschließlich als Vorlieferant für die Röhrenwerke tätig sind.

Auswirkungen auf die Mitbestimmung

Im gegenwärtigen Konflikt zwischen IG Metall und Mannesmann-Vorstand dominieren jedoch die aus den Vorstandsplänen resultierenden Konsequenzen für die Mitbestimmungspraxis. Für die neu entstehende Holdinggesellschaft der Mannesmann AG, die dann

² Vgl. hierzu R. Judith: Montan-Mitbestimmung in Gefahr!, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Heft 7-8/1980, S. 150.

³ Vgl. Mannesmann Geschäftsbericht 1979, S. 10 ff.

⁴ E. Overbeck auf der Hauptversammlung 1980, zitiert nach: Rohr-Post-Zeitschrift für die Aktionäre und Geschäftsfreunde der Mannesmann AG, Heft 73, 8/1980, S. 7.

⁵ Vgl. Mannesmann Illustrierte, Heft 6-7/1980, S. 2 f.

selbst keinen Stahl mehr produziert, entfielen die Voraussetzungen nach der Montanmitbestimmung. Damit verlieren diese ältesten und bisher weitreichendsten, gesetzlich garantierten Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene ihre Gültigkeit für die Konzernspitze der Mannesmann AG. Die Zuordnung der Mannesmann-Hüttenwerke zu den Röhrenwerken hätte dort keinerlei Auswirkungen auf die Mitbestimmungspraxis, da hier aufgrund vertraglicher Vereinbarungen das Montan-Mitbestimmungsgesetz (MonMitG) von 1951 bereits gilt.

Darüber hinaus werden mit den geplanten Maßnahmen der Unternehmensleitung auch die Bestimmungen des MitbEG von 1956 umgangen: Zwar erstreckt sich der Geltungsbereich dieser Mitbestimmungsnorm speziell auf konzernbeherrschende Kapitalgesellschaften mit selbständigen oder unselbständigen Unternehmenseinheiten des Montanbereichs; dennoch hat dieses Gesetz nur eine potentielle, nicht hingegen eine reale Bedeutung für die neuorganisierte Mannesmann-Holdinggesellschaft, da der Produktionsschwerpunkt des Gesamtkonzerns nicht mehr im Montanbereich liegt (Wertschöpfungsanteil unter 50 %) und damit die formalen Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des MitbEG nicht mehr erfüllt sind. Damit verliert ein Mitbestimmungssystem seine Relevanz für ein ehemals schwerpunktmäßig im Montanbereich tätiges Unternehmen.

Aber auch die nunmehr zur Anwendung gelangende Rechtsnorm des MitbG von 1976 sichert nach dem Verständnis des Mannesmann-Vorstandes „die paritätische Mitbestimmung . . . wenn auch in anderer Form,“ wobei insgesamt „die Mitbestimmungsrechte der Mannesmann-Belegschaften . . . sogar gestärkt und erweitert“⁶ würden.

Das Bundesverfassungsgericht sieht demgegenüber im MitbG von 1976 eine Regelung, die der Anteilseignerseite das Übergewicht einräumt, und kommt zu dem Ergebnis: „Trotz der gleichen Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besteht im Aufsichtsrat keine Parität.“⁷ Positiv bewertet wird demgegenüber die Berücksichtigung ex-

terner Gewerkschaftsvertreter: „Denn sie erleichtert es, auch auf der Arbeitnehmerseite besonders qualifizierte Vertreter zu entsenden, und erscheint namentlich geeignet, einem bei erweiterter Mitbestimmung nicht ohne Grund erwarteten ‚Betriebssegoismus‘ entgegenzuwirken.“⁸ Faktisch wahr ist dieses Gesetz mithin lediglich den Schein einer Parität; real sind die Arbeitnehmervertreter in eine Minderheitsposition gedrängt, wobei wiederum die Arbeitnehmerbank in verschiedene gesellschaftspolitische Strömungen und Gruppierungen aufgespalten werden soll.

Kompromißmöglichkeiten

Formalrechtlich verfügt der Vorstand der Mannesmann AG über die Möglichkeiten und Instrumente zur Durchsetzung seiner Unternehmenspläne. Er fordert Rechtssicherheit und die korrekte Anwendung der jeweils wirksamen Gesetze. Dennoch wird wegen der voraussichtlichen Verschlechterung des sozialen Klimas Kompromißbereitschaft bekundet. Dokumentiert wurde die Klimaverschlechterung u. a. am 30. Juli, als ca. 50 000 Arbeitnehmer in rund 50 Stahlbetrieben die Arbeit für eine Stunde niederlegten⁹. Gleichzeitig soll dem öffentlichen Eindruck entgegengewirkt werden, Mannesmann wolle Tatsachen schaffen, noch bevor dem neu zu wählenden Bundestag eine Änderung oder Konkretisierung der bestehenden Mitbestimmungsrechte möglich wird.

Folglich verschob die Unternehmensleitung zunächst die geplante Neuorganisation auf den 1. Juli 1981 und die noch ausstehende Aufsichtsratssitzung auf Anraten des „Neutralen“ auf den 21. November 1980 und damit auf einen Termin nach den Bundestagswahlen¹⁰. Für den Fall einer Revision bestehender Gesetze favorisiert Mannesmann die Novellierung des MitbEG, mit dem Ziel, den Wertschöpfungsanteil des Montanbereichs für Holdinggesellschaften von bisher 50 % auf nunmehr 30 % zu reduzieren, so daß dieses Gesetz für die Konzernspitze wieder greifen würde. Strikt abgelehnt wird hingegen eine auf den Fortbestand der Montanmitbestimmung abzielende unternehmensinterne Vereinbarung¹¹. Indem Mannesmann die Zuständigkeit und Entscheidungskompetenz so auf den Gesetzgeber verlagert, wird einerseits die Mannesmann AG von eigener Verantwortung befreit, während andererseits – im Falle auftretender Arbeitskonflikte – eine rechtlich zweifelhafte Einwirkung der Gewerkschaft auf politische Entscheidungsinstanzen unterstellt werden kann.

Auch aus gewerkschaftlicher Perspektive wird zunächst eine gesetzliche Normierung angestrebt, da auf

⁶ Mannesmann Illustrierte, Heft 6-7/1980, S. 3

⁷ BVerfG E. 50 290 (323 f.)

⁸ Ebenda, (361).

⁹ Vgl. Metall – Zeitung der Industriegewerkschaft Metall, Nr. 16, Heft 8/1980, S. 9.

¹⁰ Vgl. Mannesmann Illustrierte, Heft 8/1980, S. 8 f.; Frankfurter Rundschau v. 9. 9. 1980, S. 1 f.

¹¹ Vgl. Mannesmann Illustrierte, Heft 8/1980, S. 8 f.; Presse-Information der Mannesmann AG v. 11. 8. 1980.

absehbare Zeit bei anderen Stahlkonzernen wie Thyssen oder Klöckner eine ähnliche Entwicklung zu erwarten ist. Außerdem eröffnet eine Verallgemeinerung vertraglicher Vereinbarungen nur begrenzte rechtliche und politische Möglichkeiten zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung¹².

Aus gewerkschaftlicher Sicht vermag jedoch der vorliegende Kompromißvorschlag der Mannesmann AG nicht zu überzeugen, da die generellen – mit der Aussteuermöglichkeit verbundenen – Funktionsmängel auch des MitbEG zumindest langfristig nicht aufhebbar sind. Gleichzeitig ist ein freiwilliger Verzicht auf die paritätische Mitbestimmung für die Gewerkschaften aus grundsätzlichen Erwägungen nicht denkbar. Denn: In der „Montan-Mitbestimmung, die einzige, die den Namen Mitbestimmung überhaupt verdient (...), sehen die Gewerkschaften den Anfang einer Entwicklung, in der die politische Demokratie durch eine Demokratie in der Wirtschaft vervollkommenet, ja eigentlich erst erreicht werden kann“¹³. Ausgehend von diesem gesellschaftsgestaltenden Mitbestimmungsverständnis sind die für die Gewerkschaften akzeptierbaren Kompromißmöglichkeiten eng begrenzt: Sie fordern ein unbefristetes Mitbestimmungssicherungsgesetz, dessen Anwendungsbereich durch Konzentrations- und Umstrukturierungsmaßnahmen der Unternehmensleitung nicht weiter unterlaufen werden kann¹⁴.

Sollte jedoch eine gesetzliche Bestandssicherung der Montan-Mitbestimmung vollständig mißlingen, drohen die Gewerkschaften mit tarifpolitischen Konsequenzen¹⁵. Da Voraussetzung für die geplante Umstrukturierung die Übertragung der Arbeitsverhältnisse von den Hütten- auf die Röhrenwerke ist, liegt nach gewerkschaftlichem Verständnis ein Tatbestand vor, der zu den traditionellen kollektivvertraglichen Rege-

lungsbereichen zählt; die inhaltliche Veränderung der Arbeitsverträge wäre an die Zustimmung der Gewerkschaft gebunden, so daß sich tarifrechtliche Möglichkeiten zum Arbeitskampf eröffnen würden. Ob die Gewerkschaften jedoch tatsächlich eine offene Auseinandersetzung, d. h. einen Streik anstreben werden, muß zumindest aus historischer Perspektive bezweifelt werden, da sich die Gewerkschaften bisher bei auftretenden Mitbestimmungskonflikten stets als kompromißbereit erwiesen und nicht mit aller Konsequenz auf einer Garantie der Montan-Mitbestimmung beharrten. Insofern richten sich gegenwärtig die gewerkschaftlichen Hoffnungen und Forderungen an den Gesetzgeber.

Hoffnung auf Gesetzgeber

Eine „optimale“ Problemlösung verspricht man sich von dem kurz vor Ende der Legislaturperiode von mehr als 200 Bundestagsabgeordneten der SPD eingebrachten Gesetzentwurf, der den „Fortbestand der Montan-Mitbestimmung (...) auch da dauerhaft gewährleistet ... , wo der Umfang der Montan-Produktion ... oder die Mindestzahl der beschäftigten Arbeitnehmer nicht mehr den gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen entsprechen“¹⁶. Damit würde das MitbEG dem MonMitbG qualitativ angeglichen und die Montan-Mitbestimmung in einigen Teilbereichen sogar erweitert werden; folglich würde die Montan-Mitbestimmung auch für die neuorganisierte Mannesmann-Holdinggesellschaft wirksam werden.

Die realen Durchsetzungschancen dieses Entwurfs sind allerdings aufgrund der erheblichen Meinungsunterschiede zwischen den Parteien äußerst gering. Zwar spricht sich auch die CDU/CSU für den Erhalt der Montan-Mitbestimmung aus, ihre Vorschläge stimmen jedoch inhaltlich mit dem Kompromißvorschlag der Mannesmann AG überein¹⁷.

Andere Lösungsmöglichkeiten scheint hingegen die FDP anzustreben. Ähnlich wie die Unternehmenseite wendet sie sich „gegen den Versuch, durch eine Ausweitung der Montan-Mitbestimmung zu Lasten des Gesetzes von 1976 den Beschäftigten von Mannesmann die Mitbestimmung von 1976 und damit die Ausübung wichtiger Rechte vorzuenthalten“¹⁸. Sie sieht im MitbG das modernere Reformgesetz, das „ein höheres Maß an unmittelbarer Mitbestimmung erhalte(n), als dies jemals vorher erreicht worden war, auch mehr als bei der Montan-Mitbestimmung“¹⁹. Zwangsläufig legte sich die FDP öffentlich auf diese Rechtsnorm fest, um eine stärkere Berücksichtigung individueller Arbeitnehmerrechte zu Lasten der kollektiven zu erreichen.

¹² Vgl. R. Judith: Mannesmann spielt den Vorreiter, in: Der Gewerkschafter – Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall, Heft 7/1980, S. 4.

¹³ H.-O. Vetter: Montan-Mitbestimmung ist ein Modell für die Bundesrepublik, in: Die Quelle – Funktionärzeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heft 9/1980, S. 457.

¹⁴ Vgl. R. Judith: Montanmitbestimmung jetzt sichern, in: Der Gewerkschafter, Heft 9/1980, S. 8.

¹⁵ Vgl. G. Pehl: Würüber bei Mannesmann entschieden werden soll, in: die Quelle, Heft 9/1980, S. 454.

¹⁶ Informationen der Sozialdemokratischen Bundestagsfraktion, Ausgabe 652 vom 26. 6. 1980, S. 10 f.

¹⁷ Vgl. Frankfurter Rundschau vom 2. 9. 1980, S. 1.

¹⁸ W. Mischnick: Die Bundestagsfraktionen zu Aufgaben und Forderungen der Gewerkschaften, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 8/1980, S. 500.

¹⁹ Ebenda, S. 499.

In diesem politischen Klima steigen die parlamentarischen Durchsetzungschancen für einen Gesetzentwurf, der das MitbEG von 1956 faktisch fortschreibt, indem der Wertschöpfungsanteil des Montan-Bereichs auf mindestens 30 % reduziert wird. Gleichzeitig dürften auf Druck der FDP die gewerkschaftlichen Vetorechte bei der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aufgehoben werden. Diese Rücknahme gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten könnte allerdings aus Sicht der Gewerkschaften eventuell durch die damit verbundene Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes wieder kompensiert werden.

Exemplarische Bedeutung

Berücksichtigt man die bisherige Mitbestimmungspraxis, so überrascht zunächst die Qualität des Konflikts bei Mannesmann, denn „von einer negativen Einflußnahme der Mitbestimmungsträger auf die unternehmenspolitische Planung der Unternehmensleitungen (kann) nicht gesprochen werden“²⁰, wie schon die von der Bundesregierung eingesetzte und von Biedenkopf geleitete Mitbestimmungskommission anmerkte. Ebenso wenig feststellbar sind inhaltliche Veränderungen unternehmerischer Initiativen oder ungünstige Auswirkungen auf das Rentabilitätsprinzip, die Dividenden- oder die Kapitalbeschaffungspolitik²¹. Von einer umfassenden Kontrolle unternehmerischer Vorrückenschaft durch das geltende Mitbestimmungssystem kann mithin nicht gesprochen werden. Vielmehr werden – wie die bisherige Praxis der Montan-Mitbestimmung verdeutlicht – deren Erfolge primär in günstigen Sozialplänen, verbessertem Kündigungsschutz sowie größeren Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Vertrauensleute gesehen.

Ungeachtet dieser „partnerschaftlich“ orientierten Mitbestimmungspraxis scheint der Stahlkonzern Mannesmann gegenwärtig zu keiner Lösung bereit zu sein, die die paritätische Mitbestimmung in ihrem Kern sichert. Alternative Pläne der Neuorganisation werden ebensowenig akzeptiert wie freiwillige Vereinbarungen, die bereits in der Vergangenheit von großer Relevanz für den Mannesmann-Konzern waren.

Nach Auffassung der Unternehmensleitung geht es lediglich um die strikte Anwendung geltenden Rechts: Die Voraussetzungen des MonMitG seien nicht mehr erfüllt, so daß nunmehr das MitbG zur Anwendung gelangt. Die Veränderung der unternehmerischen Ent-

scheidungsstruktur sei nicht Ziel, sondern Folge der beabsichtigten Maßnahme, die durch Rentabilitäts- und Wettbewerbsdruck erzwungen sei²². Folglich sehen die Arbeitgeberverbände im gewerkschaftlichen Bestreben nach Erhalt der Montan-Mitbestimmung „den Versuch einer Manipulation des geltenden Rechts“²³.

Die Arbeitgeberverbände verdeutlichen in ihren Verlautbarungen auch stets aufs neue, daß die Mitbestimmungspraxis in der Montanindustrie eine historisch bedingte Ausnahmeregelung darstelle, deren Verallgemeinerung „nicht nur eine quantitative, sondern vor allem eine qualitative Veränderung der wirtschaftlichen und ordnungspolitischen Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland bedeuten würde“²⁴. Das Zentralproblem der kontinuierlich auftretenden Auseinandersetzung um die Ausgestaltung und Praktizierung von Mitbestimmungsrechten wird dabei in der Besetzung des Aufsichtsrates gesehen: „Die Majorität des Eigentumsinteresses im Aufsichtsrat ist eine Schallgrenze. Das Plus der Anteilseignerseite über 50 % hinaus ist . . . gewissermaßen der Grenzfluß Rubikon, der den Bezirk der . . . marktwirtschaftlichen Ordnung von jenem Bezirk scheidet, in dem andere Gesetze dominieren.“²⁵ Andererseits sehen auch die Gewerkschaften in den Mannesmann-Plänen nicht nur einen konzerninternen Vorgang, sondern einen Tatbestand, der die bisher weitreichendste Mitbestimmungskonzeption in der Substanz aushöhlt und damit die Durchsetzungschancen für Demokratisierungsbestrebungen in der Wirtschaft, die über das MitbG von 1976 hinausgehen, verringert²⁶.

Damit erweist sich die paritätische Mitbestimmung als Grenzbereich im Konflikt zwischen den Sozialkontrahenten, wobei in der Ausweitung der Montan-Mitbestimmung entweder eine planvoll gelenkte Aushöhlung verfassungsrechtlich garantierter Eigentumsrechte oder ein unumgängliches Erfordernis zur Verbesserung des demokratischen Handlungspotentials gesehen wird.

²³ Zitiert nach Handelsblatt vom 18./19. 7. 1980, S. 24.

²⁴ Stellungnahme der Arbeitgebervertreter in der Mitbestimmungskommission, in: Bundestagsdrucksache VI/334, S. 171.

²⁵ W. Heintzeler: Volkskapitalismus – Freiheitliche Wirtschaftsordnung der Zukunft und freiheitliche Mitbestimmung, 2. Auflage, Düsseldorf-Wien 1969, S. 67.

²⁶ Vgl. R. Judith: Montanmitbestimmung . . . , a. a. O., S. 150.

²⁷ Bereits in der Vergangenheit erhielten Mitbestimmungskonflikte im Mannesmannkonzern entscheidenden Einfluß auf die generelle Ausgestaltung von Mitbestimmungsrechten wie z. B. bei der Etablierung des MitbEG. Vgl. hierzu z. B. E. Loderer: Montan-Mitbestimmung – Faustpfand der Wirtschaftsdemokratie, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Heft 7-8/1980, S. 154 f.; Daten zur Geschichte der Mitbestimmung bei Mannesmann, hrsg. von der Presseabteilung der Mannesmann AG.

²⁰ Bundestagsdrucksache VI/334, Bericht der Sachverständigenkommission, S. 43.

²¹ Vgl. ebenda, S. 41 ff.

²² Vgl. Mannesmann Illustrierte, Heft 6-7/1980, S. 2 f.; Handelsblatt vom 18./19. 7. 1980, S. 23.

Bedingt durch diese divergierende gesellschaftspolitische Einschätzung erhält der aktuelle Konflikt bei Mannesmann exemplarische Bedeutung²⁷. Die Tragweite der Auseinandersetzung kann mithin nicht nur unter isolierter Betrachtung innerbetrieblicher Prozesse bewertet werden, sondern muß die prinzipiellen Spannungsverhältnisse zwischen den Sozialkontrahenten einbeziehen.

In historischer Perspektive zeichnet sich der Mitbestimmungskonflikt dadurch aus, daß Kapitalvertreter 1947 die paritätische Mitbestimmung forderten²⁸, während sie gegen das wesentlich defensiver ausgestaltete MitbG von 1976 Verfassungsklage erhoben. Dabei konzentrierte sich das unternehmerische Kalkül 1947 primär auf die Abwendung der im Potsdamer Abkommen vorgeschriebenen Entflechtungsmaßnahmen, 1976 hingegen auf eine möglichst restriktive verfassungsrechtliche Auslegung bestehender Mitbestimmungsrechte. Zwangsläufig erkennen die Gewerkschaften in der gegenwärtigen Auseinandersetzung primär die Gefahr, den historisch bereits angelegten

Substanzverlust der qualifizierten Mitbestimmung fortzuschreiben und das „modernere“ Reformgesetz von 1976 zu verallgemeinern, so daß die Durchsetzungschancen des gewerkschaftlichen Ziels nach Ausweitung der Montan-Mitbestimmung in immer größere Ferne rücken.

Da beide Sozialkontrahenten diesem Konfliktbereich eine große gesellschaftspolitische Relevanz beimessen, wird es „in der Mitbestimmungsfrage . . . gewiß noch zu weiteren harten Auseinandersetzungen von großer gesellschaftspolitischer Tragweite kommen. Der Testfall Mannesmann gibt erst einen Vorgegeschmack davon“²⁹.

²⁸ So schlug der Aufsichtsratsvorsitzende der Klöckner-Werke in einem Brief an die Gewerkschaften vom 18. 1. 1947 vor: „1. Der Aufsichtsrat der Klöckner-Werke wird nach dem Grundsatz der Gleichstellung von ‚Kapital und Arbeit‘ umgebildet. Die Vertreter der Arbeitnehmer sollen hierbei, zusammen mit der öffentlichen Hand, die Mehrheit der Sitze erhalten (. . .)“, zitiert nach: J. Anthes, O. Blume u. a.: Mitbestimmung – Ausweg oder Illusion?, Reinbek bei Hamburg 1972, S. 87.

²⁹ Handelsblatt vom 18./19. 7. 1980, S. 23.

STEUERPOLITIK

Die Umlage der Kfz-Steuer auf die Mineralölsteuer

Rudolf Dennerlein, Augsburg

Für die 9. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages wird eine umfassende Reform der Kfz-Steuer geplant. Ziel ist es, die Steuervorschriften und die Verwaltung zu vereinfachen, die Konstruktion umweltfreundlicher Motoren anzuregen und durch die Umlage der Kfz-Steuer auf die Mineralölsteuer Energie zu sparen. Können diese Ziele realisiert werden?

Die Vorstellungen der Bundesregierung zur Reform der Kraftfahrzeugsteuer gehen in Richtung einer vollständigen oder teilweisen Abschaffung der Kfz-Steuer und einer entsprechenden Anhebung der Mineralölsteuer auf Kraftstoffe, um den Steuerausfall zu kompensieren. Um größere Steuerentlastungen bei den Nutzfahrzeugen zu vermeiden wird überlegt, die

Kfz-Steuer für Diesel-Nutzfahrzeuge zumindest teilweise beizubehalten. Im Rahmen der Vorschläge, die von einer nur teilweisen Umlage der Kfz-Steuer auf die Mineralölsteuer ausgehen, wird die Erhebung einer Zulassungssteuer für Kfz erwogen. Diese soll von der Größe des Hubraums des zugelassenen Pkw unabhängig sein¹.

Dr. Rudolf Dennerlein, 30, Dipl.-Volkswirt, ist Mitbegründer der Beratungsgesellschaft für angewandte Systemforschung (BASYS) Dr. Markus Schneider – Dr. Rudolf Dennerlein. Die Forschungsschwerpunkte liegen auf dem Gebiet der indirekten Steuern und der Verkehrswissenschaft.

Die wesentlichen Ziele einer Kfz-Steuerreform sind
 die Vereinfachung der Steuervorschriften und der Verwaltung: Die Bemühungen um eine Vereinfachung der Steuervorschriften beziehen sich mittlerweile auf das gesamte Steuersystem. Die Kfz-Steuerumlegung soll hierzu beitragen. Durch die Kfz-Steuerumlegung

¹ Vgl. BMF-Dokumentation Nr. 22/1979, S. 2.