

Das alte Prinzip: Teil und herrsche



Als die Arbeitgeber einsehen mußten, daß die Angestellten in immer stärkerem Maße die Industriegewerkschaften als ihre wahren Interessenvertreter ansehen, entdeckten sie die besondere Situation dieser Angestellten in Weisungs-, Stabs- und wissenschaftlichen Funktionen. Ihre Absicht, mit Hilfe dieser Gruppen neue Barrieren zwischen den abhängig Beschäftigten zu errichten, haben sie auch nach Verabschiedung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes nicht aufgegeben.

Die Gewerkschaften konnten zwar verhindern, daß bestimmte Angestellte eigene Sprecherausschüsse erhielten, sie konnten jedoch nicht erreichen, daß ausschließlich Personen mit eindeutigen Arbeitgeberfunktionen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen wurden.

Nach § 5 Abs. 3 BetrVG findet das Gesetz auf leitende Angestellte keine Anwendung, wenn sie „nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder
2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden“.

Der Sprecher des Bundestagsausschusses sagte zu dieser Kompromißformel, die im wesentlichen dem alten Gesetz entspricht, daß es die Ausschlußmehrheit für erforderlich gehalten habe, zunächst die weitere Entwicklung abzuwarten. Das bedeutet, daß die Auseinandersetzung nun in den Betrieben konsequent fortgesetzt werden muß.

Niemand kann genau sagen, wer unter den dritten Punkt des § 5 Abs. 3 fällt. Darüber muß jedoch bei der Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten entschieden werden.

Die Arbeitgeber versuchen, durch entsprechende Auslegung dieser Bestimmung möglichst vielen Angestellten das Wahlrecht zu entziehen. Dabei geht es ihnen nicht nur um die mit Weisungsrechten ausgestatteten Angestellten, sondern auch um die schnell wachsende Gruppe der hochqualifizierten Spezialisten.

Wenn es ihnen gelänge, die Aufnahme dieser Angestellten in die Wählerlisten zu verhindern, hätte das verhängnisvolle Folgen. Die Arbeitgeber könnten versuchen, informell Sprecherausschüsse einzurichten, und sie hätten neue Argumente, um eine weitere Veränderung des Gesetzes zu fordern. Außerdem erhielten jene Kräfte Auftrieb, die diese Angestellten in den Aufsichtsräten besonders vertreten sehen wollen.

Nachricht ohne Bedeutung

In verschiedenen Betrieben werden bereits Anstellungsverträge dem Gesetzestext angepaßt, oder Angestellte erhalten die Mitteilung, daß sie zu den leitenden Angestellten im Sinne des neuen Gesetzes gehören. Derartige Mitteilungen sind ohne jede Bedeutung. Sie sollen lediglich die Wahlvorstände täuschen, denn allein bei ihnen liegt die Entscheidung, wer als wahlberechtigter Arbeitnehmer in die Wählerliste aufzunehmen ist.

Ausschlaggebend ist, ob der Arbeitgeber dem Wahlvorstand nachweisen kann, daß der Tatbestand auch wirklich erfüllt ist. Eindeutig ist dies lediglich, wenn Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn das Recht zur selbständigen Einstellung und Entlas-

sung vorliegt. In allen anderen Fällen wird der Nachweis durch den Arbeitgeber kaum zu führen sein.

In der Hauptverwaltung eines großen Stahlwerkes mit 900 Angestellten konnte die Geschäftsleitung lediglich bei zehn Angestellten die eindeutigen Kriterien nachweisen. Bei weiteren fünfzehn versuchte sie den Wahlvorstand davon zu überzeugen, daß die Kriterien des dritten Punktes vorliegen.

Bei einem anderen Unternehmen mit über 1000 Angestellten ist der Nachweis bei 30 Angestellten gelungen. Über dreizehn weitere, die unter Punkt drei fallen sollen, wird noch verhandelt.

Die Geschäftsleitung eines süddeutschen Großbetriebes versuchte den amtierenden Betriebsrat davon zu überzeugen, daß Hunderte von Angestellten nicht unter das Gesetz fielen und demzufolge kein Wahlrecht hätten.

In einem anderen Fall ging eine Geschäftsleitung noch weiter. Sie ließ durch Angestellte, die sie selbst ausgesucht hatte, einen Sprecherausschuß wählen. Hier wird der Betriebsrat durch ein Beschlußverfahren die Rechtswidrigkeit dieses Vorgehens feststellen lassen, um den Sprecherausschuß wieder aufzulösen.

Ginge es den Arbeitgebern wirklich um die Interessen dieser Angestellten, so würden sie nicht versuchen, sie vom Vertretungsrecht des mit Mitbestimmungsrechten ausgestatteten Betriebsrats auszuschließen. Sie stecken meist schnell zurück, wenn sie merken, daß erkannt wurde, was hier gespielt wird.

Sicher ist in manchen Betrieben der Weg zur echten Solidarität mit diesen Angestellten noch weit. Im Augenblick kommt es darauf an, Fakten zu schaffen, die es den Arbeitgebern unmöglich machen, diese Gruppen gegen die übrigen Arbeitnehmer auszuspielen.

Norbert Rempel