

Gewerkschaftliche Monatshefte

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

NEUNZEHNTES JAHR
JUNI 1968



GEORG NEEMANN

Demokratie in der Wirtschaft

Einige Anmerkungen zum DGB-Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes

Unter dem Titel „Aktienrechtsreform und Mitbestimmung, Stellungnahmen und Vorschläge“ hat der DGB bereits im Jahre 1962 einen Gesetzentwurf zur Ausdehnung der Mitbestimmung vorgelegt. Die Mitbestimmungsforderungen sind jedoch aus der großen Aktienrechtsreform ausgeklammert und von den politischen Parteien seinerzeit nicht berücksichtigt worden. Die Diskussion um die Mitbestimmung ist in der Zwischenzeit jedoch nicht verstummt, sondern im Gegenteil mit zunehmendem Engagement, wenn auch von manchen Seiten nicht immer in einer sachlichen Atmosphäre geführt worden. Kritiker der Mitbestimmung haben insbesondere immer wieder versucht, der Öffentlichkeit das Bild einer in der Mitbestimmungsfrage uneinigen Gewerkschaftsbewegung vor Augen zu führen. Dem Gerede von einer fehlenden einheitlichen Mitbestimmungskonzeption haben die Gewerkschaften dann am 12. März dieses Jahres mit der eindrucksvollen Kundgebung in der Kölner Sporthalle und der dort erfolgten Vorlage eines „Entwurfs eines Mitbestimmungsgesetzes“ endgültig ein Ende gesetzt. Dieser Entwurf weicht nur in wenigen Einzelpunkten von dem aus dem Jahre 1962 ab; insbesondere sind die für die Festlegung des Ausdehnungsbereichs entscheidenden Größenmerkmale an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen angepaßt worden.

Mit diesem Gesetzentwurf ist die Mitbestimmungskonzeption der Gewerkschaften in allen Einzelheiten gesetzestechnisch ausformuliert und sorgfältig begründet worden. Alle Gruppen unseres Volkes, insbesondere aber die politischen Parteien haben nunmehr die Möglichkeit, sich konkret mit den gewerkschaftlichen Zielvorstellungen auseinanderzusetzen.

Der Gesetzentwurf präzisiert die Mitbestimmungsvorstellungen der Gewerkschaften für die Ebene des Unternehmens. Er kann jedoch nicht losgelöst, sondern nur als Teil einer Gesamtkonzeption gesehen werden, deren Inhalt Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Wirtschaft darstellt. Das gesellschaftspolitische Ziel der Beseitigung der mit Menschenwürde nicht zu vereinbarenden Fremdbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft durch einige wenige privilegierte Gruppen und Personen kann nur erreicht werden, wenn die Arbeitnehmer an allen Entscheidungen im wirtschaftlichen Leben in demokratischer Form beteiligt werden.

Es hat sich eingebürgert, in der Wirtschaft zwischen der betrieblichen Entscheidungsebene, der des Unternehmens sowie der überbetrieblichen Ebene zu unterscheiden. Mitbestimmung kann vollständig nur erreicht werden, wenn die Arbeitnehmer nicht nur auf der Unternehmensebene, sondern auch die Entscheidungen auf der betrieblichen und der

überbetrieblichen Ebene mitgestalten können. In den beiden zuletzt genannten Bereichen sind die Arbeitnehmer bisher vom Zustandekommen der Entscheidungen nahezu ausgeschlossen. Aus diesem Grunde hat der DGB vor einigen Monaten Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gemacht und wird er in Kürze auch seine Forderung nach überbetrieblicher Mitbestimmung präzisieren. Gleichwohl bildet in einer weitgehend auf der Autonomie der Unternehmen basierenden Wirtschaftsordnung die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensentscheidungen das Kernstück der Mitbestimmungskonzeption.

Der Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes sieht die Ausdehnung der Mitbestimmung auf alle großen Kapitalgesellschaften vor (§ 1). Der Beschränkung auf die Rechtsformen der Aktiengesellschaften, der GmbH und der bergrechtlichen Gewerkschaft liegen keine prinzipiellen Motive zugrunde. Wenn die Grundidee der Mitbestimmung richtig ist, dann muß sie es für alle Unternehmen gleich welcher Rechtsform sein. Einer Einbeziehung des Unternehmens des Einzelkaufmanns und der Personalgesellschaften stehen jedoch zur Zeit noch erhebliche rechtliche Schwierigkeiten entgegen, die erst durch eine grundlegende Reform des Unternehmensrechts beseitigt werden müssen. Sollte der Gesetzgeber künftig eine Umgestaltung des gesamten Unternehmensrechts in Angriff nehmen, wird der DGB auch in diesem Bereich für eine Sicherung des Einflusses der Arbeitnehmer eintreten.

Die Mitbestimmung soll in der vorgesehenen Form nur auf Großunternehmen und Großkonzerne ausgedehnt werden. Maßgebend für die Bestimmung der Unternehmensgröße ist eine Kombination der Merkmale „Umsatz, Beschäftigte und Bilanzsumme“, in denen sich der Einsatz von Kapital und Arbeit sowie als deren Ergebnis die Leistung eines Unternehmens widerspiegeln. Als Bilanzsumme ist der um die indirekten Abschreibungen berichtete Wert einzusetzen. Die Grenze, von der ab ein Unternehmen als Großunternehmen bzw. Großkonzern gelten soll, wird von jeweils zweien der drei Merkmale,

- 2000 Beschäftigte,
- 150 Millionen DM Umsatzerlös pro Jahr und
- 75 Millionen DM Bilanzsumme

gebildet.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, daß der häufig auch von Befürwortern der Mitbestimmung vorgetragene Einwand, die Gewerkschaften würden durch diese Begrenzung des Unternehmenskreises einem großen Teil der Arbeitnehmerschaft, die im Unternehmen unterhalb der genannten Größe tätig ist, die Mitbestimmung vorenthalten, nicht zutrifft. Die Beschränkung der im Gesetzentwurf enthaltenen Mitbestimmungsforderung erstreckt sich nur auf die in eben diesem Entwurf geforderte Form der Mitbestimmung. Die institutionelle Verankerung der Mitbestimmung in Unternehmen kleinerer Größe kann entsprechend dem anders gearteten Ablauf des Willensbildungsprozesses in diesen Unternehmen nicht die gleiche sein wie in Großunternehmen. Daher muß die Form der Mitbestimmung in Großunternehmen einerseits und in den kleineren und mittleren Unternehmen andererseits unterschiedlich sein. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, daß die von ihnen geforderten Verbesserungen der BetrVG gerade den Arbeitnehmern in dem Bereich der Klein- und Mittelunternehmen wirksame Mitbestimmungsrechte gewähren werden. Im übrigen darf nicht verkannt werden, daß die Ausdehnung der Mitbestimmung entsprechend dem vorliegenden Gesetzentwurf einen Vorgang darstellen wird, der auf die Dauer auf die gesamte Wirtschaft ausstrahlen und den gesellschaftspolitischen Verhältnissen ein neues demokratisches Gepräge geben wird.

Mitbestimmung an den Unternehmensentscheidungen kann nur durch eine zweckentsprechende Beteiligung der Arbeitnehmer in den Willensbildungsorganen eines Unternehmens sichergestellt werden. Dabei kommt dem Aufsichtsrat als dem die Geschäftsführung bzw. den Vorstand überwachenden Organ einer Kapitalgesellschaft zentrale Bedeu-

zung zu. Die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates stellt daher die wichtigste Bestimmung des Gesetzentwurfs dar. Der Aufsichtsrat kann sich aus 11, 15 oder 21 Personen zusammensetzen (§ 7 Abs. 1 und § 16 Abs. 1); in Unternehmen mit mehr als 20 000 Beschäftigten muß er aus mindestens 21 Personen (§ 16 Abs. 2) bestehen. Die Vertretung der Arbeitnehmer wird zu gleichen Teilen von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern zuzüglich eines weiteren Mitgliedes gebildet (§ 7 Abs. 1 und § 9 Abs. 1). Dieses weitere Mitglied wird natürlich das Vertrauen der Arbeitnehmer besitzen müssen, darf aber in keinem Anstellungs- oder sonstigem Anhängigkeitsverhältnis zur entsendenden Stelle stehen (§ 7 Abs. 2); entsendungsberechtigt ist die jeweilige Spitzenorganisation. Das weitere Mitglied ist ebenfalls auf der Anteilseignerseite vorgesehen. Nach den Vorstellungen der Gewerkschaften soll durch die Berufung weiterer Mitglieder darauf hingewirkt werden, daß unabhängige Persönlichkeiten die vielfältigen Probleme würdigen, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Die Wahl der betrieblichen Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat erfolgt durch den Betriebsrat nach Beratung mit den Gewerkschaften (§ 9 Abs. 1). Damit übernimmt der Entwurf auch in diesem Punkte eine Regelung, die sich im Bereich des Montan-MitbG von 1951 bewährt hat. Gegenüber den übrigen denkbaren und auch praktizierten Wahlverfahren — so dem Wahlmännerverfahren im Geltungsbereich des MitbErgG und der Urwahl im Bereich des BetrVG — haben die Gewerkschaften diesem Auswahlmodus den Vorzug gegeben, weil es demokratisch und praktikabel zugleich ist und am ehesten die Entsendung qualifizierter Personen in den Aufsichtsrat sicherstellt. Das Prinzip der doppelten Repräsentanz, nach dem gewählte Vertreter einer bestimmten Gruppe Repräsentanten für die Wahrnehmung weiterer, höherer Aufgaben auswählen, hat sich auch in anderen politischen Bereichen bewährt. Die Wahl durch den Betriebsrat bietet gegenüber dem Wahlmännerverfahren — in beiden Fällen ist das Prinzip der doppelten Repräsentanz gegeben — den Vorzug, daß es ungleich weniger kompliziert durchzuführen und weniger kostspielig ist; zudem sind die Betriebsräte auf Grund der Informationen, die sie während der Ausübung ihres Amtes sammeln, am besten in der Lage, geeignete Personen auszuwählen.

Die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter werden nach Beratung mit den Betriebsräten von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften entsandt. Eine Reihe von Mitbestimmungsgegnern leitet aus diesem Verfahren weitreichende nachteilige Folgen für das jeweilige Unternehmen, darüber hinaus aber auch für die gesamte Wirtschaft, ja sogar die demokratische Verfassung unseres Staates ab. Sie stellen der Öffentlichkeit das Schreckgespenst eines Gewerkschaftsstaates, einer von einer Gewerkschaftszentrale aus ferngelenkten Wirtschaft und damit das Ende einer freiheitlichen Marktwirtschaft vor Augen. Derartige Prognosen müssen entschieden als unrichtig zurückgewiesen werden. Es ist auffallend, daß solche düsteren Prophezeiungen immer nur als Behauptungen ohne auch nur den Versuch einer Beweisführung aufgestellt worden sind. Ein solcher Beweis wäre auch nicht zu erbringen — modelltheoretisch nicht und erst recht nicht im Hinblick auf die seit mehr als 20 Jahren in der Montanindustrie praktizierte Mitbestimmung.

So sind denn derartige Behauptungen letztlich nur als ein Versuch anzusehen, die Mitbestimmung in den Augen vieler Bürger zu diskreditieren. Die Gegner der Mitbestimmung könnten diesen unseren Vorwurf wesentlich widerlegen, wenn sie bereit wären, die Mitbestimmung unter der Voraussetzung zu akzeptieren, daß über die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat die Belegschaft bzw. die Betriebsräte als ihre Repräsentanten selbst entscheiden können. Auf diese Frage sollten sie den Gewerkschaften eine klare Antwort geben!

Wie das Montanmitbestimmungsgesetz, so sieht auch der Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes die Institution des Arbeitschrektors im Vorstand des Unternehmens vor. Dadurch soll erreicht werden, daß Personal- und Sozialfragen Vorstandsrank erhalten.

Auf diese Weise wird sichergestellt, daß in alle Planungen ökonomischer und technischer Veränderungen die personellen und sozialen Auswirkungen von vornherein mit einbezogen und bei den Entscheidungen gebührend berücksichtigt werden. Der Arbeitsdirektor wird abweichend von den übrigen Vorstandsmitgliedern nicht mit einfacher Mehrheit des Aufsichtsrates, sondern mit einer qualifizierten Mehrheit gewählt, d. h. er kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden (§ 17 Abs. 2). Mit dieser Regelung wollen die Gewerkschaften auch wahltechnisch zum Ausdruck bringen, daß der Arbeitsdirektor das besondere Vertrauen der Arbeitnehmer besitzen muß.

Die Zusammensetzung des dritten willensbildenden Organes, der Hauptversammlung, wird vom Gesetzentwurf nicht berührt. Ausschlaggebend dafür ist einmal die Tatsache, daß in der Praxis die Anteilseignerversammlung ein schwerfälliges und wenig effektives Organ darstellt und zum anderen die Wirksamkeit der Mitbestimmung nach Ansicht der Gewerkschaften durch die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und durch den Arbeitsdirektor ausreichend gesichert ist.

Gesetzgeberisches Neuland hat der Entwurf mit der Einführung einer Zulässigkeitsnorm für Vereinbarungen betreten, durch welche die Mitbestimmung auch in der sogenannten Mittelinstanz erhalten und verwirklicht werden kann (§ 21). Besonders in großen und differenziert gegliederten Unternehmen können die Mitbestimmungsinstitutionen häufig wegen zu geringer Betriebsnähe nicht die erwartete Wirkung erzielen. Daher haben die Gewerkschaften schon in der Vergangenheit eine Reihe von Vereinbarungen (z.B. das Lüdenscheider Abkommen) abgeschlossen, die Mitbestimmungseinrichtungen auf der mittleren Ebene vorsahen. Der § 21 des Gesetzentwurfs erklärt solche Vereinbarungen ausdrücklich für zulässig und will auf diese Weise den Abschluß neuer Vereinbarungen in der Zukunft fördern. Von einer Soll-Vorschrift haben die Gewerkschaften bewußt Abstand genommen, damit die Ausgestaltung solcher Mitbestimmungseinrichtungen jeweils den organisatorischen Verhältnissen eines Unternehmens angepaßt werden kann.

Eine gesetzliche Verwirklichung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen ist von den Parteien bisher nicht mit dem Eifer betrieben worden, der der Mitbestimmungsidee angemessen gewesen wäre. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, daß diese Taktik des Umgehens „heißen Eisen“ auf die Dauer der Gesellschaft einen äußerst schlechten Dienst erweist. Sie fordern daher erneut Bundestag und Bundesregierung auf, noch in dieser Legislaturperiode die Diskussion über die Mitbestimmung ernsthaft auf parlamentarischer Ebene zu eröffnen und den Bürgern unseres Staates auch im Wirtschaftsleben in nächster Zukunft demokratische Rechte zu gewähren.

Wichtiger ist der Mensch — das muß der Leitsatz in Wirtschaft und Gesellschaft werden. Für dieses Ziel müssen wir alle entschlossen eintreten, in Offenheit und Vertrauen zu unseren Mitbürgern, im Vertrauen auf die Kraft unserer Idee und unserer Gewerkschaftsbewegung. Für dieses Ziel müssen wir die solidarische Gemeinschaft unserer Einheitsgewerkschaft groß, stark und lebendig erhalten. Wir haben einen großen Auftrag zu erfüllen — für uns und für die, die nach uns kommen.

Wilhelm Haferkamp, „Mitbestimmung — eine Forderung unserer Zeit“, 1966 324