

Gerhard Leminsky

Der Mitbestimmungsvorschlag der Koalition*)

Nach langem Tauziehen hat sich die Koalition auf einen Kompromiß in der Mitbestimmung auf Unternehmensebene geeinigt, der niemanden so recht befriedigt, weil sich vor allem die eigentlich unvereinbaren Positionen bei den sog. leitenden Angestellten in einer zweideutigen institutionellen Form widerspiegeln. Die Gewerkschaften sehen die Gefahr, daß damit ihre „Essentials“: Parität, ausgewogene Vertretung betrieblicher und außerbetrieblicher Vertreter und keine Aufspaltung der Solidarität der Arbeitnehmerschaft von einem Punkt her aus den Angeln gehoben werden. Andererseits muß man der Koalition zugute halten, daß ein solcher Beschluß von ihr zur Mitbestimmung auf Grund der vorliegenden Positionen von FDP und SPD vorhergesehen werden mußte und an die Grenzen des parteipolitisch Machbaren geht. Diese Ausgangslage hätte nur verändert werden können, wenn die Gewerkschaften unter Einsatz ihres Machtpotentials noch in der Verhandlungsphase deutlicher gemacht hätten, welche Regelungen sie akzeptieren können und welche nicht.

Zur Frage der Parität

Daß der Koalitionsbeschluß mit dem Grundmodell des Aufsichtsrats aus 20 Mitgliedern auf den „neutralen Mann“ der Montanmitbestimmung verzichtet,

*) Vgl. Heft 10/1973 der Gewerkschaftlichen Monatshefte, das der Mitbestimmung gewidmet war.

ist kein zentraler Punkt. Zwar hat sich der „Neutrale“ bewährt; er ist jedoch von den Gewerkschaften nie als Zünglein an der Waage aufgefaßt worden, sondern mehr als Vermittler, der die Parteien bei einem Konflikt ggf. wieder zum Gespräch zusammenführt. Aber allein die bekannte Tatsache, daß die Bestellung dieses Aufsichtsratsmitgliedes mehr von der Arbeitnehmerseite beeinflusst werden konnte, während die Anteilseignerseite das Übergewicht bei der Bestellung des Vorsitzenden hatte, zeigt, wie Zahlenspielereien allein in die Irre führen. Wenn beispielsweise einige Kommentatoren vermuten, daß bei einem regelmäßigen Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzes unter gewissen Bedingungen bei der Möglichkeit des Stichtenscheides jeweils eine Seite die andere majorisiert, so zeigt das lediglich, daß sie von der Willensbildung in den Aufsichtsräten bzw. der Unternehmenspolitik keine Ahnung haben. Die wesentlichsten Ergebnisse der vorliegenden empirischen Untersuchungen, zuletzt bestätigt durch den Biedenkopf-Bericht, sollten eigentlich hinlänglich bekannt sein. Wenn jede Seite weiß, daß sie auf die Dauer die andere Partei nicht überstimmen kann, dann hat jedenfalls bisher in der Montanindustrie der Zwang zur Einigung immer noch zu tragbaren Kompromissen geführt. Der technologische Stand, die Wirtschaftlichkeit, die Wettbewerbsfähigkeit und die sozialen Innovationen in diesen Unternehmen können sich sehen lassen. Die Parität war bei alledem kein Hinderungsgrund — aber es muß Parität sein.

Betriebliche und außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter

Das „Arbeitnehmerinteresse“ erfordert eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb, im Unternehmen und eine Einflußnahme in der Gesamtwirtschaft. Auf Unternehmensebene wiederum geht es um die innerbetrieblichen Aspekte, die normalerweise nur Kollegen aus dem Betrieb selbst übersehen, und um die außerbetrieblichen Zusammenhänge der Arbeitnehmer einer Branche und der Gesamtgesellschaft. Nicht betriebsgebundene Vertreter sind unabhängig vom Unternehmen, sie bringen die Probleme der Arbeitnehmer anderer Bereiche ein und verfügen über Qualifikationen betriebswirtschaftlicher, volkswirtschaftlicher oder juristischer Art. Beide Aspekte zusammen lassen erst eine effektive Konkretisierung des Arbeitnehmerinteresses zu. Wenn nun von den 10 Arbeitnehmer-Vertretern 7 (einschließlich des leitenden Angestellten) aus dem Betrieb kommen und nur 3 von außen, dann müßten diese über das ganze Bündel von Qualifikationen verfügen, das besser auf 5 Personen zu verteilen wäre. Bei 7 betrieblichen Vertretern könnte die betriebliche Perspektive so weit überwiegen, daß „betriebs-egoistische“ Tendenzen eine reale Gefahr werden. Die Gewerkschaften müßten möglicherweise Entscheidungen mittragen, die sie nur teilweise billigen. Es geht dabei ausdrücklich nicht darum, daß eine Personengruppe etwa einer anderen „mißtraut“; vielmehr konkretisiert sich das Interesse der Beschäftigten erst dann sinnvoll, wenn es in seinen verschiedenen Aspekten gleichwertig repräsentiert wird und nicht aus der übergreifenden Solidarität der Arbeitnehmerschaft zu

sehr herausgelöst wird. Wenn sich auch kein immer gültiges Zahlenverhältnis finden läßt, so ist doch sicher, daß ein Verhältnis von 7:3 in jedem Fall an der Untergrenze des Erträglichen liegt, zumal vom rein Fachlichen her durch die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft, die steigende Bedeutung monetärer Probleme und das Vordringen moderner Planungstechniken, um nur einige Beispiele zu nennen, die Rolle des Sachverstands wie er beispielsweise von den „Außerbetrieblichen“ eingebracht werden kann, eher zunimmt. Vor allem aber ist die mühsam errungene Solidarität der Arbeitnehmerschaft, die sich in den Gewerkschaften ausdrückt, langfristig die einzige Garantie, die Interessen der Arbeitnehmer wirkungsvoll zu vertreten. Seit dem Beginn der Mitbestimmungsdiskussion haben die Gewerkschaften stets vor einer Aufsplitterung der Solidarität gewarnt.

Leitende Angestellte als Arbeitnehmervertreter

Nach dem Grundverständnis der Gewerkschaften haben Kapital und Arbeit die Unternehmerfunktion zu legitimieren und zu kontrollieren. Das entspricht auch dem deutschen Aktiengesetz, das in § 105 die Unvereinbarkeit von Vorstandsfunktionen mit einer Tätigkeit im Aufsichtsrat der gleichen Gesellschaft ausdrücklich feststellt: Diejenigen, die die Macht im Unternehmen ausüben (der Faktor „Disposition“), dürfen sich nicht selbst kontrollieren.

Die Ambivalenz des Koalitionsbeschlusses liegt nun darin, daß ein leitender Angestellter der Arbeitnehmerseite zugerechnet wird. Sieht man darin die Einbeziehung der „Intelligenz“ der Arbeitnehmerschaft in ihre Repräsentanz, so wird man dies nur begrüßen können, wenn auch nicht einzusehen ist, weshalb man eigens dazu eine besondere Gruppe konstruieren muß; schon jetzt würde eine ganze Anzahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten privater und öffentlicher Unternehmen als leitende Angestellte klassifiziert werden können. Das setzt aber voraus, daß es sich eindeutig um einen Arbeitnehmervertreter nach Selbstverständnis und Interessenwahrnehmung handelt.

Wenn man jedoch, wie es zumindest ein Teil der FDP will, den leitenden Angestellten zwar der Arbeitnehmerseite zurechnet, aber sogar ständige Stellvertreter von Vorstandsmitgliedern und Generalbevollmächtigte oder Prokuristen durch eine Änderung des § 105 AktG in diese „Angestellten“ einbeziehen will, dann handelt es sich um eine ganz andere Unternehmensverfassung, weil die prinzipielle Trennung zwischen Unternehmensleitung und Kontrolle aufgehoben wird. Im Grunde wird damit deutlich, daß die wirklich „Leitenden“ sich nicht selbst im Aufsichtsrat überwachen dürfen, die sog. leitenden Angestellten aber zur Arbeitnehmerschaft gehören und eine eigene Vertretung brauchen.

Was nun ein nach dem Koalitionsbeschluß vorgesehener leitender Angestellter *tatsächlich* wäre, ist eine soziologische Frage (wenn man einmal von der Forde-

rung nach Änderung des § 105 AktG absieht, die zwar durch den persönlichen Werdegang von Herrn *Lambsdorff* verständlich, aber deswegen nicht sinnvoller wird). Bei dem gegenwärtigen Selbstverständnis der meisten leitenden Angestellten müßte man annehmen, daß sie, die meist auf das Wohl der überwiegend kapitalorientierten Vorstandsmitglieder angewiesen sind, es sich kaum leisten können, wirklich kritische Positionen gegenüber der vom Vorstand vertretenen Politik geltend zu machen. Dies wäre wohl nur von Leitenden zu erwarten, die, etwa bis zur Abteilungsleiter-Ebene, hervorragend qualifiziert sind, sich aber als Arbeitnehmervertreter auffassen und im Konfliktfall genügend Rückhalt in der Solidarität der Beschäftigten mit den Gewerkschaften finden.

Nun ist es zwar eine schöne Formulierung, es müsse eine „Herausforderung“ für die Gewerkschaften sein, die leitenden Angestellten für die Sache der Arbeitnehmer zu gewinnen. Aber wie soll das möglich sein, wenn sie unmittelbar vom Vorstand abhängig sind? Anders herum ist die Formulierung durchaus richtig: Bei einer wirklichen Parität kann man davon ausgehen, daß — wenn man in langen Zeiträumen denkt — das Selbstverständnis *aller* Mitarbeiter davon geprägt werden könnte, daß sie die Interessen der Arbeit im Unternehmen gleichrangig bei allen Maßnahmen der Unternehmenspolitik zu beachten haben. In einigen Montanunternehmen gibt es dafür Ansätze. Aber das setzt eigentlich die Parität voraus, die eventuell durch die Wahl eines „leitenden Leitenden“ gar nicht erst zustande kommt.

Wahlverfahren

Besondere Gesichtspunkte ergeben sich durch das komplizierte Wahlverfahren über Wahlmänner, für die die einzelnen Gruppen (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte) und der Betriebsrat Vorschläge unterbreiten können. Jede Gruppe erhält eine Anzahl von Wahlmännerplätzen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen. Dieses Gremium wählt die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite einzeln in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wobei wiederum ein Fünftel der drei Gruppen, in jedem Fall genügen 100 Personen einer Gruppe, Kandidaten präsentieren können. Wenn im ersten Wahlgang ein Kandidat weniger als 50 vH der Stimmen erhält, so genügt im zweiten Wahlgang eine relative Mehrheit, wobei auch neue Vorschläge eingebracht werden können (bei wesentlicher Herabsetzung der für einen Kandidaten erforderlichen Unterschriften). Für die außerbetrieblichen Vertreter machen die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften Vorschläge.

Über dieses Verfahren ist nun ebenfalls viel spekuliert worden. Wer nur auf die Zahlen sieht, meint, daß die Geschlossenheit der Arbeitnehmer gewahrt bleibt, da *jeder* Kandidat die absolute/relative Mehrheit *aller* Stimmen des Wahlmännergremiums auf sich vereinen muß. Und je enger der Kreis der Leitenden gezogen wird, desto geringer wird die Zahl der Wahlmänner sein, über die sie verfügen.

Zugleich wird damit aber die Chance um so geringer, daß dieser Kreis sich als Arbeitnehmervertreter auffassen könnte. Doch ist eine Aufsichtsratswahl kein mechanischer Vorgang, sondern ein politischer Prozeß. Jedes Wahlmännergremium käme in eine schwierige Situation, wenn es einen Kandidaten der Leitenden, der von der Mehrheit dieser Gruppe präsentiert wird, ablehnen würde. Dies müßte aber, unabhängig von der Qualifikation der Person, der Fall sein, wenn man, etwa bei einem Generalbevollmächtigten, davon ausgehen müßte, daß er sich nicht als Arbeitnehmervertreter verhalten würde. Eine solche Situation könnte zu einer Verhärtung der Fronten führen. Auf der anderen Seite kann man auch nicht ausschließen, daß sich das Selbstverständnis aller Beschäftigten langfristig ändert und sich damit das Problem entschärft.

Gewerkschaftliche Ansatzmöglichkeiten.

Was ist zu tun, wenn man davon ausgeht, daß ein praktisch einstimmig von der Fraktion der SPD angenommener Kompromiß ein nicht zu ignorierendes Faktum darstellt? Die gewerkschaftlichen Befürchtungen, daß hier die Solidarität der Arbeitnehmerschaft aufgebrochen wird mit fast (un-)absehbaren Folgen für die Betriebsverfassung und möglicherweise neuen „Quasi-Gewerkschaften“ könnten vielleicht gemildert werden, wenn die Transparenz der Aufsichtsratsstätigkeit wesentlich erhöht wird durch Publizitäts- und Berichtspflichten¹⁾. Dann könnte man feststellen, wie sich die Aufsichtsratsmitglieder bei wichtigen Entscheidungen verhalten. Die Verbindung zwischen Repräsentanten und Repräsentierten wäre enger. Gleichfalls müßte es möglich sein, daß die Wahlmänner, die die Arbeitnehmervertreter wählen, eine Abwahl eines Vertreters dann vornehmen, wenn sie der Auffassung sind, daß die Interessen der Lohnabhängigen nur unzureichend von einem ihrer Repräsentanten wahrgenommen werden; denn die Interessenvertretung der Beschäftigten ist die Voraussetzung für die Wahl gewesen. Warum ruft man hier nach dem imperativen Mandat im Falle der Wahl bzw. Abwahl der Arbeitnehmervertreter, während das gleiche Recht bei den Anteilseignervertretern durch die Hauptversammlung offensichtlich für richtig befunden wird? Wer die Praxis kennt, weiß ohnehin, daß man mit solchen Möglichkeiten nicht „spielt“.

Arbeitsdirektor

Ein Arbeitsdirektor im Sinne der qualifizierten Bestellung wie in der Montanindustrie üblich, ist nach dem Koalitionsbeschluß nicht vorgesehen. Alle Vor-

1) Dies hat selbst der in der Begründung neoliberale Biedenkopf-Bericht gefordert, der einen Begründungszwang der Mehrheit gegenüber der Minderheit im Aufsichtsrat für den Fall vorsah, daß die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat überstimmt worden sind und mindestens zwei Arbeitnehmervertreter eine Begründung der Mehrheitsentscheidung verlangen; der eine Befreiung der Aufsichtsratsmitglieder von der Verschwiegenheitspflicht in dem Umfang vorsah, in dem der Vorstand den Aktionären gegenüber zur Auskunft verpflichtet ist, und der eine intensive Berichterstattung über das Zusammenspiel von Vorstand und Arbeitnehmerseite im Geschäftsbericht vorsah. Das waren immerhin Anknüpfungspunkte, die der DGB ausdrücklich begrüßt hat. Vgl. H. O. Vetter, Der Mitbestimmungsbericht — Analyse, Kritik, Folgerungen, in: Das Mitbestimmungsgespräch 4/70, S. 80.
Zum Informationsproblem allgemein siehe M. Kittner: Unternehmensverfassung und Information. — Die Schweigepflicht von Aufsichtsratsmitgliedern, in: Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht, 136. Bd., H. 3 (1972).

Standmitglieder werden mit einfacher Mehrheit gewählt, doch wird bei Widerspruch einer Seite ein 2. Wahlgang mit ggf. neuen Kandidaten durchgeführt. Bei tatsächlicher Parität wird auch ein Arbeitsdirektor bestellt werden müssen, der unbeschadet von Konflikten im Einzelfall das Vertrauen der Arbeitnehmer besitzt und der, abgesehen von seiner eigentlichen Aufgabe, für die Information und Kommunikation im Mitbestimmungssystem vor allem für die Aufsichtsratsmitglieder von großer Bedeutung ist. Es wird sich zeigen müssen, ob es auch unter einer Mitbestimmungsregelung im Sinne des Koalitionsbeschlusses möglich sein wird, die bewährte Praxis des Montanbereichs zu übernehmen, den Arbeitsdirektor nicht aus den Beschäftigten des gleichen Unternehmens zu wählen, etwa den Betriebsratsvorsitzenden. Solche betriebssyndikalistischen Lösungen müßten sich höchst nachteilig auswirken, würden sie doch den Eindruck erwecken, als ob mit der Einführung der Unternehmensmitbestimmung die Konflikte zwischen Kapital und Arbeit beseitigt wären.

Sofortprogramm erforderlich

Da wesentliche Forderungen der Gewerkschaften im Koalitionspapier nicht berücksichtigt sind, werden die Gewerkschaften jede Lösung nur unter dem Vorbehalt annehmen können, im Wege späterer Novellierung ihre Vorschläge doch noch durchzusetzen. In diesem Rahmen ist ein Sofortprogramm notwendig, das auf das Gesetzgebungsverfahren abgestellt ist und konkrete Forderungen etwa in der angeführten Richtung enthält. Neben den behandelten Zentralpunkten ist dabei auch die Zahl der erfaßten Unternehmen von Bedeutung, die durch das ausschließliche Kriterium der Beschäftigtenzahl um etwa 100 Gesellschaften unter den DGB-Kriterien liegt, die sich daneben noch auf Umsatz und Bilanzsumme beziehen. Ebenso muß auf der Einbeziehung der Tendenzbetriebe bestanden werden (was selbst der Biedenkopf-Bericht vorgeschlagen hatte!).

Zum anderen müssen die Gewerkschaften konkrete organisatorische Maßnahmen in die Wege leiten, damit bei den in Frage kommenden etwa 650 Großunternehmen die grundsätzlichen und praktischen Probleme der Mitbestimmung so schnell wie möglich angepackt werden. Die konkreten Erfahrungen aus dem Montanbereich könnten dabei eine wichtige Hilfe sein. Denn wenn die Einstellung und die Qualifikation der künftigen Arbeitnehmervertreter nicht den Interessen der Beschäftigten entspricht, wird jede Mitbestimmungsregelung ein Schuß ins Leere. Fazit: Der gewerkschaftliche Standpunkt ist hinreichend bekannt. Was jetzt allein zählt, sind die konkreten Folgerungen, die die Gewerkschaften aus dem bekannten Sachverhalt ziehen*).

*) Da der vorliegende Avfsatz aus technischen Gründen bereits Anfang Februar abgeschlossen werden mußte, konnten weder der Kabinettsentwurf zur Mitbestimmung noch die Ergebnisse der DGB-Bundesausschußsitzung am 16. 2. 1974 berücksichtigt werden.