

DGB-Grundsätze zur Praktizierung des Mitbestimmungsgesetzes 1976

Das Mitbestimmungsgesetz 1976 verweigert den Arbeitnehmern gleichberechtigten Einfluß auf die Unternehmensentscheidungen, vor allem durch die Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Sonderversetzung der leitenden Angestellten. Das Gesetz erweitert in gewissem Umfang die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern und Gewerkschaften. Es birgt aber auch gewisse Risiken. Einige liegen im Wahlverfahren.

Das Bestreben mitbestimmungsfeindlicher Kräfte, das Kapitalübergewicht zu zementieren und den Arbeitnehmereinfluß zu begrenzen, hat seltsame Blüten getrieben; eine der schilerndsten ist das langatmige, überaus aufwendige und komplizierte Wahlverfahren. Es ist nicht nur von fast vollständig fehlender Kenntnis der Wahlabläufe in Unternehmen und Konzernen getrübt, sondern vor allem durch den Wunsch gekennzeichnet, die für die aktive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen notwendige Einheit und Solidarität der Arbeitnehmer aufzusplitteln. Die Wahlprinzipien sind die - durch viele Formalitäteninstanzen, Tätigkeiten verdunkelte - Fortsetzung der z. T. mitbestimmungsfeindlichen Gesetzesinhalte.

Während der gesamten Zeit der Gesetzesberatungen haben die Gewerkschaften auf die ungeheuren praktischen Probleme, auf die politische Sprengkraft und auf die z. T. groben Unsinnigkeiten des Wahlverfahrens hingewiesen. Die ersten Erfahrungen bestätigen die Befürchtungen. Nach Verabschiedung des Gesetzes mußte es das Ziel der Gewerkschaften sein, die Gefährdungen für die Einheitlichkeit der Arbeitnehmerbank und für die Solidarität der Arbeitnehmer so gering wie möglich zu halten. Solche zentrifugalen Kräfte ergeben sich insbesondere aus der hochexplosiven Mischung aus Urwahl, Verhältniswahl und Gruppenwahl. Schon frühzeitig haben in den Gewerkschaften Überlegungen eingesetzt, wie diesen Risiken zu begegnen und die Wahlen zu bewältigen seien. Die Notwendigkeit einer einheitlichen Strategie der DGB-Gewerkschaften liegt auf der Hand, gerade bei dem für die Einheitsgewerkschaft nicht eben freundlichen Mitbestimmungsgesetz.

Die erforderliche Koordinierungsarbeit übernahm der DGB. Eines der sichtbaren Ergebnisse ist der Beschluß des DGB-Bundesvorstandes über die Wahlgrundsätze von Dezember 1976 (abgedruckt in „Die Quelle“ 1977, Seite 21 f.). Vorbereitet wurde dieser Beschluß durch Vorschläge, Diskussionen, Beratungen und Empfehlungen des DGB-Arbeitskreises der Mitbestimmungssachbearbeiter. Dieser seit Anfang der 70er Jahre bestehende Arbeitskreis besteht aus den Mitbestimmungsexperten des DGB, der Gewerkschaften, der DGB-Landesbezirke (außerdem vertreten: Hans-Böckler-Stiftung, WSI). Die Mitglieder des Gremiums sind zum großen Teil an vorderster Front bei der Umsetzung der Mitbestimmungsgesetze tätig, z. B. bei der Vorbereitung von Wahlen, der Beratung von Wahlvorständen, der Durchführung gewerkschaftlicher Wahlkonferenzen, der Aufstellung von Kandidaten, der Betreuung von Betriebsräten und Aufsichtsräten. Sie haben aus der Sicht ihrer Organisationen, der Strukturbesonderheiten der Industrie- bzw. Handelszweige Vorstellungen für gewerkschaftliche Antworten auf das Mitbestimmungsgesetz eingebracht. Nach entsprechen-

dem Erfahrungsaustausch sind dann die „Grundsätze für das Wahlverfahren“ entwickelt worden, die eine einheitliche gewerkschaftliche Handhabung des Gesetzes sicherstellen sollen, wobei sie durchaus auf gewerkschaftliche Besonderheiten Rücksicht nehmen. Sie unternehmen den Versuch, die Sprengsätze für die Solidarität der Arbeitnehmer zu entschärfen. Das gilt z. B. für:

1. Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch Wahlmänner

Das Gesetz sieht für Unternehmen unter 8000 grundsätzlich Urwahl, für Unternehmen über 8000 Beschäftigte grundsätzlich Wahl durch Wahlmänner vor. Durch eine besondere Abstimmung kann jeweils das andere Wahlverfahren beantragt werden. Der DGB empfiehlt, grundsätzlich das Wahlmännerverfahren anzustreben. In der Begründung heißt es: „Das mittelbare Wahlverfahren (durch Wahlmänner) gewährleistet sehr viel besser als die Urwahl eine ausgewogene Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates. Es erleichtert die Aufstellung einer einheitlichen gewerkschaftlichen Vorschlagsliste und wirkt der im Gesetz angelegten Tendenz zur Listenhäufung und Entsolidarisierung entgegen. Die Wahlmänner können die Amtsführung der Aufsichtsratsmitglieder wirksamer überwachen, als die Belegschaft dazu in der Lage wäre. Die Durchführung der Wahl als mittelbare Wahl steht damit im Dienste der Effektivierung der Mitbestimmung.“

Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Konzernbetriebe häufig über die gesamte Bundesrepublik verstreut sind, daß bei Konzernwahlen oft mehrere 10 000 Arbeitnehmer teilnehmen, die auf Hunderte von Betrieben verstreut sein können. Die Empfehlung kann zwar das vom DGB geforderte Wahlverfahren durch die Betriebsrätekonferenz nicht einführen, die Wahlmännerkörper können aber der Zusammensetzung nach den Betriebsrätekonferenzen nahekommen.

2. Gemeinsame Wahl I getrennte Wahl

Das Mitbestimmungsgesetz sieht grundsätzlich Gruppenwahl vor, d. h., die Arbeiter wählen die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter, die Angestellten die der Angestellten und die leitenden Angestellten die Aufsichtsratsmitglieder der leitenden Angestellten. Dieser entsolidarisierende Wahlgrundsatz, der von den Gewerkschaften auch für die Betriebsratswahlen abgelehnt wird, verkennt die Tatsache, „daß im Aufsichtsrat nicht gesonderte Arbeiter- und Angestellteninteressen, sondern einheitliche Arbeitnehmerinteressen zu vertreten sind“. Die Gewerkschaften empfehlen deshalb die gemeinsame Wahl durch die Arbeiter und Angestellten, denn „alle Arbeitnehmervertreter müssen vom Vertrauen der Gesamtbelegschaft getragen werden“.

3. Kandidatenaufstellung

Das Gesetz geht auch hier von überspitzten Gruppenprinzipien aus: Es überträgt das Vorschlagsrecht nicht der Belegschaft insgesamt, sondern den einzelnen Gruppen (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte). Hintergrund ist das Bemühen, Vorschläge für Kandidaten der leitenden Angestellten diesen vorzubehalten und weitgehend gegenüber der Belegschaft abzuschotten. Die Gruppenvorschlagsrechte haben darüber hinaus aber starke entsolidarisierende Tendenzen. Die Gewerkschaften empfehlen deshalb, Kandidaturen von der Billigung der gewerkschaftlichen Vertretung der *Gesamtbelegschaft* abhängig zu machen. Die Kandidaten werden auf gewerkschaftlichen Wahlkonferenzen aufgestellt. Die Zusammensetzung und das Verfahren der Wahlkonferenz ist von Gewerkschaft zu Gewerkschaft verschieden, je nach der organisationspolitischen Struktur, z. T. sind es die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte, z. T. gewerkschaftliche Vertrauensleute.

Die Gewerkschaften haben diesen Rahmen durch eigene Richtlinien für die Aufsichtsratswahlen ausgefüllt. Die Grundsätze haben bereits ihre Nagelprobe bestanden. Die bisher angelaufenen Wahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz haben gezeigt, daß die Richtlinien bitter notwendig sind. Wahlgrundsätze und gewerkschaftliche Wahnrichtlinien sind vorher in den Gewerkschaften diskutiert worden. Sie werden in der Vorbereitung und während der Durchführung der Wahlen auf Schulungen, Konferenzen, Versammlungen diskutiert. Nur nach Überzeugung und bei Folgebereitschaft der Mitglieder und der Funktionäre können sie realisiert werden. Nach ersten Beobachtungen werden sie durchweg befolgt. Schwierigkeiten treten insbesondere auf, wenn eine andere Gewerkschaft, Standesorganisationen, Mächtigen-Gewerkschaften oder „unabhängige“ Kandidaten wetteifern oder wenn- aus den verschiedensten Gründen unzufriedene - Gruppierungen ihr eigenes Süppchen kochen wollen, wobei das offizielle Wahlverfahren einige Zutaten liefert. Mit der Verabschiedung der Richtlinien ist ein erster, wichtiger Schritt getan worden; ihm müssen weitere folgen, sie werden tagtäglich bei Vorbereitung und Durchführung der Wahlen geleistet.

Die Wahlgrundsätze müssen Flankenschutz erhalten durch ein möglichst einheitliches Auftreten der gewerkschaftlichen Kandidaten, durch in den politischen Grundaussagen übereinstimmende Wahlmaterialien, durch Broschüren und Schulungen. Die Gewerkschaften dürfen die Kraft der Mitbestimmungsarbeit nicht in den Wahlkampagnen erschöpfen — und sie tun es auch nicht; die Wahlverfahren müssen sich vielmehr einfügen in die Gesamtmitbestimmungspolitik. Es kann insofern zur Aufklärung und Mobilisierung für deren Ziele benutzt werden (vgl. Aufsatz von L. Schwegler in diesem Heft).

Hermann Unterhimminghofen, DGB-Bundesvorstand, Abt. Gesellschaftspolitik

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bereich der Aufsichtsratsmitwirkung

Kaum ist das neue Mitbestimmungsgesetz in Kraft getreten, hört man von vielen Seiten voll Sorge oder auch verstecktem Dünkel: Haben die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften denn überhaupt genügend qualifizierte Kollegen, die in den Aufsichtsräten der Kapitalseite Paroli bieten können?

Entgegen obigen Befürchtungen ist die gewerkschaftliche Mitbestimmungsbildung für den Bereich, über den hier zu berichten ist, gut gerüstet, um den Anforderungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes wie auch denen der Mitwirkung im Aufsichtsrat nach der Drittelbeteiligung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 zu entsprechen. Schon in den vergangenen Jahren wurden vom DGB wie von den Einzelgewerkschaften kontinuierlich Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten ausgebildet. Allein in diesem Jahr werden es vermutlich etwa 300 Kollegen sein, die entsprechende Seminare allein an der DGB-Bundesschule Hattingen besuchen.

Seit mehreren Jahren arbeitet unter der Federführung der Abteilung Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand ein Arbeitskreis an der Konzeption für Aufsichtsrats-Lehrgänge, wobei die Erfahrungen vergangener Lehrgänge ausgewertet und für die kommenden nutzbar gemacht werden. Diese Arbeitsgruppe, aus erfahrenen Praktikern und Wissenschaftlern zusammengesetzt, legte im Frühjahr 1975 eine Rahmenplanung vor, die von den Mitbestimmungs-Sachbearbeitern der Gewerkschaften gebilligt und anschließend in einer Serie von Testlehrgängen erprobt und seitdem ständig verbessert wurde.

Die in der Regel einwöchigen Seminare gehen davon aus, daß wir es bei Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten in aller Regel mit Kollegen zu tun haben, die auf Erfahrungen aus einer langjährigen Tätigkeit im Betriebsrat und seinen Ausschüssen, aber auch in den verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien, zurückgreifen können. Auf diese durch kein noch so raffiniertes Bildungsprogramm zu vermittelnden Erfahrungen können die speziellen Aufsichtsrats-Lehrgänge ebenso zurückgreifen, wie auf die in einer Fülle vorausgegangener Bildungsmaßnahmen erworbenen Kenntnisse, die von allgemein gewerkschaftspolitischen Fragen bis hin zu speziellem Funktionswissen eine breite Palette umfassen. Auf welches Grundwissen hier im einzelnen aufgebaut werden kann, ist in dem Referentenleitfaden „Gewerkschaften und Mitbestimmung“ zusammengefaßt, der in diesen Tagen vom DGB-Bundesvorstand herausgegeben wird und bei der Bundeszentrale für politische Bildung wie auch der Landeszentrale in NRW zu bestellen ist.

Lehrgänge für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten fangen also keineswegs am Nullpunkt an, wie es von manchen befürchtet zu werden scheint. Sie vermitteln nur zusätzliche Qualifikationen, um den speziellen rechtlichen, betriebs- und volkswirtschaftlichen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit zu genügen. Die auf Unternehmensebene zugänglichen Informationen sollen für die Arbeit der übrigen Interessenvertretungsorgane nutzbar gemacht werden.

Der Sorge, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten könnten hochkarätigen Fachleuten der Kapitaleseite nicht gewachsen sein, liegt in der Regel eine falsche Vorstellung von den Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter zugrunde. Wer ihre Aufgaben als eine Art „Gegen-Management“ versteht, das sich in einem „Wettbewerb um unternehmerischen Sachverstand“ einzulassen habe, mutet ihnen nicht nur von vornherein unlösbare Aufgaben zu, er zwingt sie auch unter die Logik des Unternehmenszweckes und ordnet damit die Interessen der Arbeitnehmer denen des Unternehmens unter. Vor allem aber übersieht eine solche Auffassung meist, daß das Unternehmen immer auch ein Ort sozialer Auseinandersetzungen ist. Dort entscheidet nicht nur Sachverstand, sondern vor allem die Fähigkeit, Druck auszuüben, darüber, ob die Interessen der Arbeitnehmer an Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und bestmöglicher Entfaltung zur Geltung kommen. Für die Arbeitnehmervertreter bedeutet das, daß neben fachlichen vor allem gewerkschaftliche Qualifikationen, wie die Fähigkeit zur *Zusammenarbeit* mit den Betriebsräten, dem Wirtschaftsausschuß, den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten sowie der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation und die Fähigkeit zur *gewerkschaftspolitischen* Beurteilung der Unternehmenspolitik entscheidend werden.

Wenig brauchbar sind für die Vermittlung dieser Fähigkeiten die Ergebnisse der einzelnen wissenschaftlichen Fachdisziplinen. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, daß die relevanten Disziplinen (Betriebs-, Volkswirtschaftslehre, Rechtswissenschaften) in Erkenntnisinteresse, Fragestellungen, Methodik und vor allem aus ihrer Entstehungsgeschichte heraus als Hilfe für die Durchsetzung von Kapitalinteressen bestimmt sind und Arbeitnehmerinteressen allenfalls am Rande einbeziehen. Andererseits sind diese Wissenschaften meist nicht ausreichend anwendungs- und praxisbezogen, schon gar nicht auf die Handlungssituation von Arbeitnehmerinteressenvertreter zugeschnitten.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bereich der Aufsichtsratsmitwirkung wie insgesamt muß daher den Bezug zu den *allgemeinen Aufgaben und Zielen gewerkschaftlicher Interessenpolitik* herstellen und von den *tatsächlichen Handlungsanforderungen* und den zu ihrer Bewältigung notwendigen Qualifikationen ausgehen. Das erfordert Integration unter zwei Gesichtspunkten: Zum einen gilt es, die *politische* Zielorientierung mit den zu ihrer Erreichung notwendigen fachlichen Kenntnissen zu integrieren, damit der Einsatz des notwendigen

„Handwerkszeugs" auf Grund einer gewerkschaftspolitischen Analyse der Handlungssituation und gewerkschaftlicher Zielsetzung erfolgen kann. Zum anderen müssen die Ergebnisse der einzelnen wissenschaftlichen Fachdisziplinen integriert werden, wobei Interdisziplinarität sich daran ausrichtet, welchen Beitrag die einzelnen Fachwissenschaften zur Bewältigung der *Handlungsanforderungen* gewerkschaftlicher Interessenvertreter leisten können.

Ob es gelingt, diesen Praxisbezug in den Lehrgängen herzustellen, hängt gleichermaßen davon ab, ob in der die Lehrgänge einleitenden Orientierungsphase die Probleme, Erfahrungen und Problemlösungsmuster der Teilnehmer erfaßt und die in der Analysephase zu vermittelnden Inhalte an ihnen ausgerichtet oder mit ihnen verknüpft werden können. Dies ist eine Aufgabe, zu der in den Leitfäden nur Hilfen angeboten werden können, die aber auf jedem Lehrgang neu in der Zusammenarbeit von Referenten und Teilnehmern zu bewältigen ist. In der die Lehrgänge abschließenden Anwendungsphase wird dann an Fallbeispielen (z. B. Vorbereitung einer Aufsichtsratssitzung, Beratung eines Investitionsprogramms) überprüft, inwieweit die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten in fingierten Entscheidungsverläufen angewendet werden können.

Norbert Trautwein, DGB-Bundesvorstand, Abt. Gesellschaftspolitik

Erfahrungen mit dem neuen Mitbestimmungsgesetz bei co op

Die bisherigen Erfahrungen mit dem neuen Mitbestimmungsgesetz von 1976 lassen sich wie folgt zusammenfassen: Ein Gesetz, das den Arbeitnehmern die gleichberechtigte Einflußnahme auf wichtige Unternehmensentscheidungen bringen sollte, bleibt weit hinter der seit Jahren geforderten Parität zurück. Statt ein Mehr an Demokratie bringt es aufgrund einer schwerfälligen, insgesamt undiskutablen Wahlordnung ein Mehr an Bürokratie in die Betriebe. Mit beträchtlichem Kostenaufwand wird statt Demokratisierung Bürokratisierung und die Aufspaltung der Arbeitnehmer betrieben, mit der möglichen Konsequenz einer weitgehenden Verunsicherung der Arbeitnehmer, die zu politischer Enttäuschung und zu noch größerem Desinteresse an Wirtschaftsfragen führen kann. Insgesamt also ein schlechtes Gesetz mit einer noch schlechteren Wahlordnung, das weder den Arbeitnehmerinteressen noch den Unternehmen dient. Eine baldige Reform dieses Gesetzes und seiner unpraktikablen Wahlordnung empfiehlt sich für alle Beteiligten.

Die co op-Ausgangssituation 1976

Seit Gründung der co op-Zentrale AG im Jahre 1974 galt aufgrund vertraglicher Vereinbarung die gemeinwirtschaftliche Mitbestimmungsregelung, die nach dem bewährten Montanmodell einen paritätisch besetzten 21köpfigen Aufsichtsrat unter Einschluß eines neutralen Mannes sowie einen Arbeitsdirektor im Vorstand der Gesellschaft vorsah. Mit Inkrafttreten des neuen Mitbestimmungsgesetzes war der Aufsichtsrat nach den Vorschriften dieses Gesetzes neu zu wählen.

Der Vorstand der co op-Zentrale AG hat sich nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes für seine umgehende Praktizierung ausgesprochen, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, daß im Rahmen des fortschreitenden Konzernierungsprozesses in der co op-Gruppe zeitlich befristete regionale Gründungsaufsichtsräte amtierten, die durch ordentliche Aufsichtsräte ersetzt werden mußten. Eine nach dem Gesetz mögliche Verschiebung und spätere Realisierung der neuen Mitbestimmungsregelungen verbot sich deshalb von vornherein, um kurzfristig aufeinanderfolgende Wahlvorgänge zu vermeiden. Im Konzerninteresse lag weiterhin die

möglichst umgehende Harmonisierung der gesellschafts- und mitbestimmungsrechtlichen Verhältnisse der angeschlossenen Unternehmen.

Das neue Mitbestimmungsgesetz findet im co op-Konzern Anwendung auf die co op-Zentrale AG als Konzerndachgesellschaft und auf die angeschlossenen Tochterunternehmen: co op-Handels- und Produktions AG, co op-Rhein-Main Handels AG, co op West AG, co op Schwaben AG, BREMA Kolonialwaren Handels GmbH sowie auch das Enkelunternehmen FLEIWA GmbH, Oldenburg, die z. Z. der Einleitung der Aufsichtsratswahlen jeweils über mehr als 2000 Mitarbeiter verfügten. Das Gesetz regelt die Mindestgrößen der jeweiligen Aufsichtsräte und bestimmte gleichzeitig die Verteilung der Mandate auf Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte sowie die Vertreter der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Zur Gewährleistung einer angemessenen Repräsentation der Arbeitnehmervertretungen - im Konzern sind mehrere DGB-Gewerkschaften sowie die DAG vertreten — wurde in zwei Fällen eine über die gesetzliche Mindestbestimmung hinausgehende Aufsichtsratsgröße festgelegt. Am Beispiel der co op-Zentrale AG wird die Problematik des neuen Gesetzes deutlich.

Vorbereitung und Ablauf der Aufsichtsratswahlen bei der co op-Zentrale AG

In der Zeit von Januar bis Juli 1976 erfolgte die Abgrenzung der Gruppe der leitenden Angestellten im Konzern aufgrund von „Orientierungskriterien“, die in Anlehnung an die Rechtsinterpretation des Bundesarbeitsgerichts formuliert wurden. Als Einzelkriterien für die Einstufung des leitenden Angestellten im Sinne § 5 Abs. 3 BetrVG wurden neben der allgemeinen Voraussetzung einer unternehmerischen Tätigkeit Entscheidungsfreiheit, -vornahme, -Vorbereitung, -kontrolle sowie Eigenverantwortung herangezogen. Daneben mußte mindestens eines der folgenden Merkmale gegeben sein:

- Die Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern,
- Prokura oder Generalvollmacht, wobei eine tatsächliche und erhebliche Vertretung nach außen gegeben sein muß,
- die Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben,
- Gegnerbezug zum Betriebsrat bzw. zum Gesamt- oder Konzernbetriebsrat.

Die Zuordnung zur Gruppe der leitenden Angestellten erfolgte in jeweils enger Abstimmung zwischen den betroffenen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen.

Der Vorstand der co op-Zentrale AG hatte sich im Vorwege für eine möglichst enge Begrenzung der Zahl der Leitenden ausgesprochen. Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 25 000 Konzernmitarbeitern wurden rund 120 leitende Angestellte ermittelt, wobei die außerordentlich vielfältige und von der Regel abweichende Struktur des Konzerns zu berücksichtigen war.

Im Zeitraum September-November 1976 wurden gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat, Vertretern des DGB sowie den im Konzern vertretenen Gewerkschaften die co op-Wahlordnungen erstellt. Diese zusätzliche Arbeit war notwendig geworden, weil im Rahmen politischer Auseinandersetzungen in Bonn die Verabschiedung der offiziellen Wahlordnung immer wieder hinausgeschoben worden war.

Die co op-Wahlordnung berücksichtigte zwischenzeitlich bekannt gewordene Referententwürfe des Bundesarbeitsministeriums und stellte im Ergebnis auf 150 Seiten minutiös und detailliert die kaum übersehbare Fülle von Vorschriften über die Einleitung der Wahl, die Bestellung der Wahlvorstände, die jeweiligen Mitteilungspflichten, die Aufstellung der Wäh-

lerlisten, die Einspruchsrechte, Abstimmungsregelungen über Wahlmännerverfahren oder unmittelbare Wahl, Bekanntmachungsbestimmungen und Fristen zusammen. Die notwendigen Handlungsanweisungen wurden in einem voluminösen separaten Aktenordner zusammengestellt. Hier galt es vor allem, Zeitpläne, Bekanntmachungen an die abhängigen Unternehmen, Geschäftsordnungen sowie Wahlkalender festzulegen. Zur Vermeidung evtl. Anfechtungsgründe wurde die Aufsichtsratswahl sehr sorgfältig vorbereitet und durchgeführt. Negative Erfahrungen vergangener Jahre in einer früheren Wahlanfechtung in der Tochtergesellschaft HaPro AG aufgrund eines Formfehlers ließen größte Sorgfalt angeraten erscheinen lassen, um das Risiko von zeit- und kostenaufwendigen Prozessen sowie der eventuellen Nichtigkeit von Organbeschlüssen von vornherein auszuschließen.

Nach § 5 des neuen Mitbestimmungsgesetzes mußten alle Arbeitnehmer sämtlicher Konzernunternehmungen, die aufgrund einer gesetzlichen Fiktion zugleich auch Arbeitnehmer der mitbestimmten Konzernspitze sind, nach der co op-Wahlordnung in mehreren Abstimmungsverfahren die Voraussetzungen für die spätere Wahlmännerkonferenz und die letztendliche Wahl der Arbeitnehmervertreter schaffen.

Im Dezember 1976 erfolgte die offizielle Einleitung der Aufsichtsratswahl.

Im Januar 1977 wurden vier regionale Wahlvorstandsschulungen, an denen jeweils 20 Personen teilnahmen, durchgeführt.

In einem persönlichen Brief an die 120 leitenden Angestellten im Konzern habe ich auf die Besonderheiten des neuen Gesetzes und die von unseren gewerkschaftlichen gemeinwirtschaftlichen Vorstellungen abweichenden und auf die Spaltung der Arbeitnehmerschaft abzielenden Gruppenregelungen hingewiesen und die abweichende Auffassung des Vorstandes verdeutlicht.

Im März 1977 erfolgte die Abstimmung der leitenden Angestellten über ihre Kandidaten. Da im ersten Wahlgang nur ein Bewerber die erforderliche Mehrheit erhielt, wurde eine zweite Abstimmung notwendig. Die in fünf Tochterunternehmen durchgeführte Abstimmung über das Wahlmännerverfahren war überall erfolgreich.

In getrennten Wahlkonferenzen der Gewerkschaften HBV/NGG und der DAG wurden im April 1977 die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer für die Aufsichtsratswahl aufgestellt. An den Konferenzen nahmen rund 180 Teilnehmer teil.

Im Mai 1977 waren in 42 Betrieben 357 Wahlmänner zu wählen. 10 Wahlmänner wurden in zwei Betrieben über konkurrierende Listen gewählt, in allen anderen Fällen lag nur eine Liste vor. Die dort aufgestellten Kandidaten waren damit als Wahlmänner bestellt.

Am 27. Juli 1977 wurden dann die neuen Mitglieder des Aufsichtsrates der co op-Zentrale AG im Rahmen einer Wahlmännerkonferenz in Kassel gewählt.

Vorbereitung und Durchführung der Wahl hatten damit rund 16 Monate benötigt. Während dieser Zeit hatten die Mitglieder der Wahlvorstände sowie die Mitarbeiter des Referates Mitbestimmung/Betriebsverfassung der co op-Zentrale AG alle Hände voll zu tun, um diese für das Unternehmen wichtige Wahl erfolgreich durchzuführen.

Probleme und Erfahrungen dieser Aufsichtsratswahl

Das vom Gesetzgeber festgelegte zwingende Gruppenprinzip führt in der Praxis zu Problemen. Zwei Beispiele sollen dies illustrieren:

- Die leitenden Angestellten, deren Abgrenzung im Bereich der co op-Zentrale AG keinerlei Schwierigkeiten verursachte, entsenden einen Vertreter in den Aufsichtsrat, obwohl der Anteil der Gesamtbelegschaft unter 0,5 Prozent liegt. In den Vorabstimmungen der lei-

tenden Angestellten kam es unter den Bewerbern aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen zu Konfliktsituationen, die nicht immer für die künftige Zusammenarbeit förderlich sein müssen.

- Obwohl die ZAG als Einzelhandelsunternehmen nur relativ wenige gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt, mußten zwei gewerbliche Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Das im Mitbestimmungsgesetz festgelegte Wahlverfahren ist zu kompliziert und fehleranfällig. Der Zeitaufwand von ca. acht Monaten für die Durchführung der Aufsichtsratswahl ist unverträglich groß. Die umständlichen Verfahrens- und Abstimmungsmodalitäten können zu Desinteresse der Beschäftigten führen und damit das Gegenteil dessen bewirken, was mit der Forderung nach Mitbestimmung erreicht werden soll.

Bei der Einleitung der Aufsichtsratswahl konnte kein allzu großes Interesse der Beschäftigten festgestellt werden. In der Mitarbeiterzeitschrift „co op-Report“ wurden die Mitarbeiter über die einzelnen wichtigen Schritte des Wahlverfahrens und die Bedeutung dieser Aufsichtsratswahl informiert.

Die alte DGB -Forderung, wonach die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat im Rahmen von Betriebsrätevollkonferenzen durch die Betriebsräte gewählt werden sollten, bestätigte sich in der Praxis.

Dort, wo in den co op-Unternehmen über die Anwendung des Wahlmännerverfahrens abgestimmt wurde, entschieden sich die Wähler für die mittelbare Wahl. Das Wahlmännerverfahren, von der FAZ als „Herausforderung für Demokraten“ bezeichnet, erweist sich als allgemein akzeptiert und durchaus gangbarer Weg zur Bestellung der Arbeitnehmervertreter. Von den 357 co op-Wahlmännern waren mehr als 75 Prozent Betriebsratsmitglieder. Hätte man gleich die rund 400 Betriebsräte, die es im co op-Konzern gibt, zusammengeholt, so wäre von diesen legitimierten Arbeitnehmervertretern genau die gleiche Wahlentscheidung herbeigeführt worden: Es hätte sich weder etwas an den Kandidaten noch an den mehrheitlichen Zusammensetzungen des Wahlkörpers geändert. Die Betriebsrätevollkonferenz ist damit das geeignete Instrument zur Wahl der Arbeitnehmervertreter. Die vom Gesetzgeber festgelegten Wahlprozeduren sind nicht geeignet, einen Beitrag zur Mobilisierung der Arbeitnehmer, zur Weckung politischen Engagements zu leisten. Der Versuch der Demokratisierung der Wirtschaft erstickt in der Bürokratisierung der Unternehmen.

Die in der Öffentlichkeit vielfach befürchteten „Wahlkämpfe“ um die Aufsichtsratsmandate der Arbeitnehmer hat es bei co op nicht gegeben. Die eingereichten und von den Betriebsräten vertretenen Wahlvorschläge für die Gruppe der Arbeiter, der Angestellten, der leitenden Angestellten sowie der Gewerkschaftsvertreter wurden von der Wahlmännerkonferenz bestätigt. Insgesamt waren im co op-Konzern 52 Aufsichtsratssitze zu besetzen. Davon gingen 51 Mandate an die in DGB-Gewerkschaften organisierten Mitarbeiter. Ein Mandat entfiel auf eine Vertreterin der DAG.

Novellierung des Gesetzes dringend erforderlich.

Die Erfahrungen mit dem neuen Mitbestimmungsgesetz lassen nur eine Schlußfolgerung zu: Entweder es gelingt, was in Anbetracht der gegenwärtigen politischen und sozialen Landschaft in der Bundesrepublik äußerst unwahrscheinlich ist, ein neues, echt paritätisches Mitbestimmungsgesetz durchzusetzen, oder aber die Gewerkschaften setzen sich im Interesse der Arbeitnehmer und der Mitbestimmungsidee für ein praktikableres Gesetz ein. Dazu gehört zwingend eine radikale Vereinfachung der Wahlordnung sowie ein neues eindeutiges Raster zur Bestimmung der leitenden Angestellten. Die Betriebsrätevollkonferenz sollte künftig die Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat wählen.

Dr. Bernd Otto, Mitglied des Vorstandes der co op-Zentrale AG