

Aufsichtsratswahlen 1978: Erfolge und Probleme

Hermann Unterhinninghofen, geboren 1943 in Siegen, studierte Jura in Göttingen, Berlin und Freiburg. Von Mai 1972 bis Februar 1977 war er Sekretär der Abteilung Betriebsräte und Rechtswesen der IG Chemie-Papier-Keramik. Seit März 1977 ist er Referent der Abteilung Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand, Arbeitsgebiet: Mitbestimmung im Unternehmen.

Die ersten Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 sind nahezu abgeschlossen. In 457 Unternehmen haben die Belegschaften ihre Vertreter für die Aufsichtsräte gewählt. Die DGB-Gewerkschaften haben von insgesamt 2747 Sitzen für Arbeitnehmervertreter (ohne leitende Angestellte) 2361 Sitze erhalten, also knapp 86 Prozent. Bei den Arbeitern und Angestellten haben sie 87 Prozent, bei den Gewerkschaftsvertretern 84 Prozent der Mandate errungen.

Die DAG kam auf 249 Sitze (= 9 Prozent), vor allem im Dienstleistungsbereich. Das bunte Sammelsurium von Standesverbänden und Splittergruppen erzielte 48 Sitze (= 1¾ Prozent), wovon allein 41 auf Mandate für Gewerkschaftsvertreter entfallen. Unorganisiert sind 89 Arbeitnehmervertreter (= 3¼ Prozent).

Außerdem wurden 457 Vertreter von leitenden Angestellten gewählt. Die überwiegende Zahl ist unorganisiert (371 = 81 Prozent). 56 gehören DGB-Gewerkschaften an, vor allem in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen. 23 sind in einem Verband der Union der Leitenden Angestellten (ULA) organisiert (= 5 Prozent). 7 Aufsichtsräte werden erst Ende 1978 gewählt. 8 Aufsichts-

ratswahlen sind durch Aktionärsklagen zur Zeit blockiert. In 10 Fällen wird gerichtlich um die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes gestritten.

Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen Überblick über das Gesamtergebnis der Aufsichtsratswahlen.

<i>Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976</i>										
<i>Gesamtergebnis aus 457 Unternehmen</i>										
	Arbeitnehmer- sitze gesamt (o h n e LA*)		Arbeiter und Angestellte		Gewerkschafts- vertreter		Leitende Angestellte		Arbeitnehmer- sitze gesamt (m i t LA)	
	Sitze	%	Sitze	%	Sitze	%	Sitze	%	Sitze	%
Gesamt	2747		1751		996		457		3204	
DGB	2361	85,95	1524	87,04	837	84,04	56	12,25	2417	75,44
DAG	249	9,06	131	7,48	118	11,85	7	1,52	256	7,99
andere Verbände	48	1,75	7	0,40	41	4,11	23	5,03	71	2,22
unorganisiert	89	3,24	89	5,08	—		371	81,18	460	14,35

* Leitende Angestellte

Quelle: Berechnungen des DGB

Unzureichendes Mitbestimmungsgesetz

Die DGB-Gewerkschaften können mit ihrem Abschneiden bei den Wahlen zufrieden sein. Die Freude ist nicht ungetrübt. Überdeutlich haben sich in den zwei Jahren nach dem Inkrafttreten des Gesetzes, das voreilig „Mitbestimmungs“-Gesetz genannt wird, seine Fehler und Schwächen gezeigt. Das Kapitalübergewicht im Aufsichtsrat, die Sonderrolle der leitenden Angestellten, die komplizierten und entsolidarisierenden Wahlvorschriften, die Satzungstricks, mit denen Unternehmer und Kapitaleigner noch so bescheidene Einflußmöglichkeiten abzublocken trachten, die schrille Begleitmusik der Verfassungsklagen lassen an dem Sinn des über halbjährigen Wahlmarathons, des ungeheuren zeitlichen und organisatorischen Aufwandes zweifeln.

Die mitbestimmungshemmenden Gesetzesvorschriften zugunsten eines Kapitalübergewichts (insbesondere Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, leitende Angestellte auf Arbeitnehmerbank) finden ihre Entsprechung in den Wahlgrundsätzen. Anstatt die gegenüber der Kapitalübermacht notwendige Einheit der Arbeitnehmer zu stärken oder sich ihr gegenüber wenigstens neutral zu verhalten, wird diese Einheit tendenziell geschwächt. Entgegen den bisher für Aufsichtsratswahlen geltenden Prinzipien wurde ein brisantes Gemisch von überzogenem Minderheitenschutz, Listenwahl, Verhältniswahl, Gruppenwahl gebraut. Diese Wahlregeln eröffnen insbesondere in Verbindung mit der Urwahl Splittergruppen, die in keiner Weise repräsentativ im Unternehmen vertreten sind, überproportionale Chancen, Sitze im Aufsichtsrat zu erringen und so die Arbeitnehmerbank zu spalten.

Aber damit nicht genug: Vor die eigentliche Wahl der Arbeitnehmervertreter hat das Gesetz Abstimmungen über die Art des Wahlverfahrens geschaltet. So kön-

nen in kleineren Unternehmen die Arbeitnehmer für die Wahlmännerwahl votieren (dann wählt die Belegschaft die Wahlmänner und -frauen; diese wiederum wählen die Aufsichtsratsmitglieder); in größeren Unternehmen können die Beschäftigten sich für die Urwahl aussprechen. Außerdem kann auf Antrag die gemeinsame Wahl (also Arbeiter und Angestellte zusammen) beschlossen werden, um das fragwürdige Prinzip der getrennten oder Gruppen-Wahl zu überwinden. Weitere Komplikationen bringen die mit erheblicher Verspätung verabschiedeten Wahlordnungen. Durch die Hintertür der Wahlordnungen wollte die FDP die leitenden Angestellten noch weiter aufwerten. Nach fast einjährigem Hickhack wurde ein kurioser Kompromiß geschlossen, der den leitenden Angestellten Sitz und Stimme in allen Wahlvorständen garantiert und ihnen durch das Mittel der sogenannten „Selbsteinschätzung“ ein Sprungbrett zur Erweiterung der organisatorischen Basis eröffnet.

Wahlvorbereitungen

Bei Inkrafttreten des Gesetzes war die Zahl der Firmen nicht genau bekannt, die Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsgesetz zu wählen hatten. Zwar hatte eine DGB-Arbeitsgruppe seit 1974 mit Erfolg versucht, Licht in die zum Teil undurchsichtigen Konzernstrukturen zu bekommen. In manchen Fällen stellte sich aber erst aus Anlaß der Wahlen heraus, in welchen Konzernverbindungen die Unternehmen und Betriebe standen. Dies stellte Gewerkschaften und Wahlvorstände vor zusätzliche Probleme: Es mußten nicht nur eine andere Wahlordnung angewendet, andere Vorlaufzeiten für die Wahlen festgelegt, sondern vor allem die Beschäftigten auch der Tochtergesellschaften bei der Kandidatenaufstellung oder den Wahlkonferenzen berücksichtigt werden.

Eine weitere Aufgabe der Arbeitsgruppe war, die Federführung einzelner DGB-Gewerkschaften für die Unternehmen und Konzerne zu vereinbaren. Diese Koordinierung hat sich als sehr hilfreich herausgestellt, da ja in vielen Konzernen mehrere DGB-Gewerkschaften vertreten sind. Wahlvorstände und gewerkschaftliche Wahlbeauftragte mußten geschult werden. Es gab keinerlei praktische Erfahrungen; Betriebsratswahlen, Aufsichtsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 oder nach den Montanmitbestimmungsgesetzen sind völlig anders strukturiert. Zu Anfang fehlten überdies noch die Wahlordnungen. Die DGB-Gewerkschaften haben eigene Wahlordnungen entworfen, auf deren Grundlage einige Betriebe, z. B. die Beschäftigten des Volkswagenwerkes, ihre Vertreter gewählt haben. Von Ausnahmen abgesehen haben die Firmen keine Schwierigkeiten bei der Freistellung für die Schulungen gemacht - im Gegensatz zur Behinderung von Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulungen.

Wahlwerbung

Eine Fülle von technischen Hilfsmitteln und von Werbematerial mußte entwickelt werden. Unerläßliche Hilfsmittel waren die Wahlkalender: regelrechte Fahr-

pläne für den komplizierten zeitlichen Ablauf der Wahlen und der einzelnen Handlungen. Man muß sich dabei vorstellen, daß die Wahlvorstände an die 100 Aushänge, Mitteilungen, Briefe, Abstimmungen, Wahlen, Auszählungen und Kontrollen zu verschicken oder durchzuführen hatten. Diese Aktionen liefen häufig auf verschiedenen Ebenen - einmal auf Betriebsebene (z.B. Wahl der Wahlmänner), einmal auf Unternehmensebene (z. B. Wahl der Aufsichtsratsmitglieder), teilweise hintereinander (z. B. Vorabstimmung über Wahlverfahren - Wahl der Aufsichtsratsmitglieder selbst), zum Teil nebeneinander: In Konzernen gibt es neben dem Hauptwahlvorstand auf Konzernebene mehrere, manchmal Dutzende, in Extremfällen sogar Hunderte von betrieblichen Wahlvorständen (bei der Aufsichtsratswahl zur VEBA AG waren z. B. die Belegschaften von 122 Unternehmen beteiligt, also entsprechend viele betriebliche Wahlvorstände). In manchen Konzernen wurden gleichzeitig mehrere Aufsichtsräte gewählt, weil sowohl Mutter- wie Tochter-, manchmal auch Enkelgesellschaften unter das Mitbestimmungsgesetz fallen (so waren z. B. im GHH-Konzern Aufsichtsräte zu wählen, für die Obergesellschaft Gutehoffnungshütte Aktienverein, für die Tochtergesellschaften Gutehoffnungshütte Sterkrade AG, Kabelmetall AG, MAN AG, Schloemann-Siemag AG, Schwäbische Hüttenwerke GmbH und — die neue MAN-Tochter — Roland Offsetmaschinenfabrik AG).

Man muß nach dem Sinn dieses Wahlwustes fragen. Das Wahl-Labyrinth trägt sicher nicht zur Demokratisierung der Wahlen und zur Aktivierung der Belegschaften bei. Die Kompliziertheit, der technische, organisatorische und finanzielle Aufwand, die extreme Zeitdauer (bei Einbeziehung von Seeschiffen bis zu 56 Wochen!), die verwirrenden Wahlvorschriften sind eine Zumutung. Das Wahlverfahren muß dringend vereinfacht werden. Die Gewerkschaften treten — gerade aufgrund der Erfahrungen der ersten Aufsichtsratswahlen - für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Betriebsrätekonferenz des Unternehmens ein.

Kandidatenaufstellung

Der DGB und seine Gewerkschaften haben zur Kandidatenaufstellung Richtlinien beschlossen (vgl. GMH 11/1977, S. 726 ff.). Wegen der heterogenen Unternehmensstrukturen, wegen des Bestrebens, möglichst alle relevanten Kräfte zu berücksichtigen und eine möglichst breite Basis für die Vorschläge schon bei der Kandidatenaufstellung zu bekommen, haben die Gewerkschaften in ihren Richtlinien entweder Vertrauensleutekonferenzen, Betriebsräteversammlungen oder Mischformen zur Legitimation der Wahlvorschläge vorgesehen. Es hat auf diesen Konferenzen natürlich Diskussionen und unterschiedliche Meinungen über Personen, Kandidaturen und ihre Reihenfolge gegeben. In der weit überwiegenden Zahl ist ein einheitlicher Vorschlag der zuständigen DGB-Gewerkschaft(en) zustande gekommen, der von allen getragen wurde. „Wilde“ Kandidaturen von Gewerkschaftsmitgliedern - gegen die gewerkschaftliche Liste - sind nur vereinzelt vorgekommen. Sie haben sich zumeist in Stimmvorteilen für Konkurrenzverbände niedergeschlagen.

Die Einheitlichkeit des Vorgehens, die eine weitgehende Einbeziehung der Belegschaften in die Kandidatenaufstellung bedingt, wird auch bei den nächsten Aufsichtsratswahlen eine wichtige Voraussetzung für eine starke Arbeitnehmerbank sein.

Wahlmännerwahl/Urwahl

Die Belegschaften konnten auf entsprechenden Antrag beschließen, ob die Aufsichtsratsmitglieder direkt oder durch Wahlmänner gewählt werden sollten. In Unternehmen unter 8000 Beschäftigten ist die Urwahl als gesetzliche Regel vorgesehen, auf entsprechenden Antrag kann Wahlmännerwahl beschlossen werden. In Unternehmen über 8000 Beschäftigten (das sind ca. 1/5 der mitbestimmungspflichtigen Unternehmen) ist der umgekehrte Antrag möglich. Für die Anträge, die bestimmter Mehrheit bedürfen, müssen die Beschäftigten entsprechend motiviert und mobilisiert werden. Konkurrenzverbände haben durchweg die Urwahl befürwortet. Sie haben dabei den Eindruck zu erwecken versucht, als könnten die Belegschaften bei der Urwahl über einzelne Kandidaten abstimmen — diese Vorstellung ist falsch, da ja in der Regel eben keine Persönlichkeits-, sondern Listenwahl stattfindet. Bei der BASF, wo ein Anti-DGB-Wahlbündnis aus christlichen Verbänden, DAG, leitenden Angestellten (VAA) und „freie Liste Angestellte“ agierte, wollte eine Gruppe die Wahlberechtigten gar mit dem Argument verschrecken, die Wahlmännerwahl sei kommunistisch - eine besonders abwegige Polemik, weil z. B. der Bundespräsident indirekt, von Wahlmännern gewählt wird. Die DGB-Gewerkschaften haben dagegen darauf hingewiesen, daß es gerade in großen Unternehmen mit vielen, über das ganze Bundesgebiet verstreuten Betrieben für die Wahlberechtigten fast unmöglich sei, die sachliche und gewerkschaftliche Qualifikation von Aufsichtsratskandidaten zu beurteilen, ja daß in derartigen Unternehmungen am ehesten die Wahlmännerwahl Zufallsentscheidungen ausschließen könne.

Diese Argumente sind in zahlreichen Fällen auf fruchtbaren Boden gefallen. So ist z. B. im Organisationsbereich der Gewerkschaft Textil - Bekleidung in 10 Firmen — abweichend von der gesetzlichen Regel — Wahlmännerwahl beschlossen worden. Im Bereich der IG Chemie-Papier-Keramik gab es 5 Abstimmungen zugunsten der Urwahl, die alle von der Presse bejubelt worden sind. Die 12 umgekehrten Fälle (die Belegschaften kleinerer Firmen entschieden sich gegen die Urwahl und für Wahlmännerwahl) sind mit keiner Zeile erwähnt worden. Allgemein dürfte die Zahl der Stimmen für die Wahlmännerwahl zwei- bis dreimal so groß sein wie die relativ kleine Zahl von Firmen, in denen sich die Belegschaften für die Urwahl entschieden.

Gewerkschaftsvertreter

Für jeden Aufsichtsrat sind zwei bzw. drei Gewerkschaftsvertreter zu wählen. Diese Sitze waren besonders heiß umkämpft, auf diese Mandate hatten Standesver-

bände und Splittergruppen ihre Anstrengungen konzentriert. Nach dem Sinn des Mitbestimmungsgesetzes sollen Gewerkschaftsvertreter ein Gegengewicht zu der auch überbetrieblich wirkenden Kapitalmacht bilden, die Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft in die Unternehmenspolitik einbringen und kraft ihrer Unabhängigkeit vom Unternehmen die Arbeit der betrieblichen Interessenvertreter unterstützen. Das können nur außerbetriebliche Kandidaten. So ist es auch in den Montan-Unternehmen. Entsprechend ihren Richtlinien haben die DGB-Gewerkschaften nur außerbetriebliche Kandidaten im Sinne der Montanmitbestimmung für diese Sitze aufgestellt. Dies waren nicht notwendig hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre, es sind auch Wissenschaftler, Hochschullehrer, Repräsentanten der öffentlichen Hand oder der Gemeinwirtschaft gewählt worden.

Ganz anders war die Haltung jener gelben oder gelblichen Verbände, die sich aus Anlaß der Aufsichtsratswahlen als „Gewerkschaften“ aufgespielt haben, von denen aber im Betrieb sonst nichts zu sehen ist. Sie haben ausschließlich im Betrieb Beschäftigte nominiert, was den Sinn des Gesetzes auf den Kopf stellt und Erinnerungen an die arbeitgeberabhängigen Werkvereine weckt. Mit Parolen wie: „Würden Sie einem Fremden den Wohnungsschlüssel anvertrauen?“ wollten sie den Gewerkschaftsfunktionären eins auswaschen. Sie benutzten dabei dieselben Argumente wie die Unternehmer bei ihren Versuchen, die Gewerkschaften aus den Betrieben fernzuhalten. Ihre Wahlerfolge beschränken sich auf einige Unternehmen und Branchen. Jeder Sitzgewinn ist von Teilen der Presse in einer Weise gefeiert worden, als habe man nun den Stein der Weisen gefunden, um den Gewerkschaften den Garaus zu machen. Das massierte Auftreten der Miniverbände paßt gut in die seit Jahren laufende Antigewerkschaftskampagne, die vom maßgeblichen Einfluß des Großeigentums, der Unternehmerverbände, ablenken und die Gewerkschaften durch Trennung von den Belegschaften, durch Einschränkung der Tarifautonomie, durch Behinderung der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb und durch Kleinverbände und Konkurrenzorganisationen schwächen will.

Die gewerkschaftsfeindlichen Kräfte haben sich zu früh gefreut. Die überwiegende Mehrheit der Belegschaften hat sich für außerbetriebliche Gewerkschaftsvertreter ausgesprochen und den innerbetrieblichen Kandidaten eine Absage erteilt, deren Unabhängigkeit vom Arbeitgeber ihnen wohl zweifelhaft erschien. Die DGB-Gewerkschaften stellen mit 837 von 996 Sitzen für Gewerkschaftsvertreter 84 Prozent der Mandate. Splitterverbände kamen nur auf 41 Sitze (= 4 Prozent). In den Organisationsbereichen der IG Bau-Steine-Erden, der IG Bergbau und Energie, der IG Druck und Papier, der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, der Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten und der Gewerkschaft Textil — Bekleidung konnten sie keinen einzigen Sitz erringen.

Trotzdem: Die vereinzelt Mandatsgewinne sind nicht nur mit antigewerkschaftlichen Ressentiments, Protestwahlen, Unzufriedenheit zu erklären. Die Ursa-

chen müssen sorgfältig untersucht werden, organisationspolitische Schwachpunkte müssen erkannt und überwunden werden. Sicherlich falsch wäre es, die gewerkschaftlichen Beschlüsse zur Aufstellung der außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertreter zu ändern. Vielmehr erscheint es gerade wegen der anhaltenden Wirtschaftskrise, wegen der sich verstärkenden betriebsegoistischen Tendenzen um so notwendiger, die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb zu verstärken, die Zusammenarbeit der Interessenvertreter mit den Gewerkschaften zu intensivieren, die Rolle und Aufgaben speziell der Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsräten zu verdeutlichen, in der Informationspolitik gegenüber Betriebsräten und Belegschaften ihre Funktionen herauszustellen und allgemein die gewerkschaftliche Betriebs- und Unternehmenspolitik voranzutreiben. Außerdem muß die Gewerkschaftseigenschaft einiger Verbände überprüft werden. Entsprechende, inzwischen eingeleitete Verfahren betreffen den Arbeitnehmerverband ländlicher Berufe, den Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (beide im Christlichen Gewerkschaftsbund, CGB) und den Deutschen Bankangestellten-Verband.

Leitende Angestellte

In einer gefährlichen Verbeugung vor Standesinteressen einer kleinen Minderheit hat das Mitbestimmungsgesetz den leitenden Angestellten eine Sonderrolle und einen Sitz im Aufsichtsrat garantiert. Das problematische „Selbsteinschätzungsrecht“ hat Schwierigkeiten bereitet. Zwar konnten durchweg die massiven Versuche zur Ausweitung des vom Gesetz und von den Gerichten eng umschriebenen Kreises der leitenden Angestellten abgewehrt werden, doch haben sich in einzelnen Firmen Unsicherheiten ergeben. Eine Konsequenz davon sind u. a. Abgrenzungsprozesse. Allein im Bereich der IG Chemie-Papier-Keramik sind über 100 Verfahren anhängig-

Wie die leitenden Angestellten sich im Aufsichtsrat verhalten werden, läßt sich noch nicht absehen. Die ULA hat für ihre Leute die Parole ausgegeben, bei Sachentscheidungen (z. B. Investitionen oder Stilllegungen) „nie gegen die Interessen des Unternehmens“ zu votieren, womit offenbar ein Vorrang der Kapitalinteressen gemeint ist. Die in der ULA zusammengeschlossenen Organisationen stellen allerdings nur 23 von 457 Mandaten. Der Löwenanteil der leitenden Angestellten ist unorganisiert (81 Prozent). Bei manchen von ihnen scheint ein gewisses Anlehnungsbedürfnis an die gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerbank zu bestehen. Auch die Tatsache, daß 56 leitende Angestellte Mitglieder von DGB-Gewerkschaften sind, kann über die Problematik der Sonderrolle auf der Arbeitnehmerbank nicht hinwegtäuschen. Wie vom DGB vorausgesagt, hat dies den Kräften Auftrieb gegeben, die die einheitliche Interessenvertretung im Betrieb durch Sprecherausschüsse zu schwächen trachten. Die wiederholten FDP- und CDU-Vorstöße der jüngsten Zeit, die in der Betriebsverfassung ein „Oberhaus“ installieren wollen, sind ein weiterer Beleg dafür.

Konkurrenzverbände

Die DAG ist nur in einer begrenzten Anzahl von Firmen (nach eigenen Angaben: 286) mit Kandidaten angetreten. Sie kam auf 249 Mandate = 9 Prozent (ohne leitende Angestellte). Bei den betrieblichen Arbeitnehmervertretern stellt sie 7,5 Prozent, bei den Gewerkschaftsvertretern 11,8 Prozent der Sitze. Schwerpunkt bleibt der Dienstleistungssektor mit 28 Prozent der Mandate, obwohl gerade hier die Gewerkschaft HBV sehr beachtliche Fortschritte erzielen konnte. Keinen einzigen Sitz konnte die DAG bei Bergbau und Energie, Textil — Bekleidung sowie Druck und Papier erringen, unbedeutend ist sie in den Bereichen von IG Bau-Steine-Erden, IG Metall und NGG.

Die DAG hat sich spalterischen Tendenzen nicht entziehen können oder wollen, so wenn sie die getrennte Wahl von Angestellten und Arbeitern propagierte. Ihre Politik war widersprüchlich. So trat sie z. B. bei der BASF für Urwahl, bei der 100 km entfernten Hoechst AG für Wahlmännerwahl ein. Außer im Dienstleistungssektor hat sie für die Gewerkschaftsvertreter fast ausschließlich innerbetriebliche Kandidaten nominiert — in bemerkenswertem Gegensatz zu den eigenen Wahlgrundsätzen. In einer Reihe von Unternehmen ist sie Wahlbündnisse mit dem bunten Verbandsspektrum, wie ULA, christlichen Verbänden, „Unabhängigen“ eingegangen. Bei diesem Anti-DGB-Büchsenspannen ist mancher Schuß nach hinten losgegangen. So beklagt die DAG etwa, daß das Auftreten der Kleinverbände im Banken- und Versicherungsbereich auf ihre Kosten gegangen sei.

Die christlichen Arbeitnehmerverbände zeichneten sich durch eine besonders aggressive Anti-DGB-Propaganda aus. Die in der Dachorganisation CGB (der Kontakte zu einem Ableger des neo-faschistischen MSI nachgesagt werden) zusammengeschlossenen Bünde spielen — außer in einigen Firmen oder Regionen — in der Betriebsarbeit kaum eine Rolle. Konsequenterweise haben sie, von Ausnahmen abgesehen, erst gar nicht versucht, Kandidaten für Arbeiter und Angestellte aufzustellen. Sie haben fast nur - und dies ausschließlich mit betrieblichen Kandidaten - für Gewerkschaftsvertreter Sitze kandidiert und etwa 25 Mandate erringen können.

Daneben sind noch zahlreiche Kleinverbände angetreten. Insgesamt ist schwer vorstellbar, daß Mitglieder dieser Verbände ohne Rückenstärkung durch eine starke Gewerkschaft, ohne Stütze in der Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit, sozusagen „freischwebend“ eine sinnvolle Aufsichtsratsarbeit leisten können. Weiter erscheint ein Eintreten für Arbeitnehmerinteressen bei Verbänden fraglich, die offen die Arbeitgeberpropaganda gegen Mitbestimmung, gegen mehr Arbeitnehmerrechte unterstützt und — schon vor der Verfassungsklage der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) - ein gerichtliches Zusammenstreichen des Mitbestimmungsgesetzes gefordert haben.

Verhalten von Unternehmern und Kapitaleignern

Der verstorbene BDA-Präsident Schleyer hatte Ende 1975 die Parole vom „Kampf mit allen Mitteln“ gegen die Mitbestimmung ausgegeben. Während Arbeitnehmer und Gewerkschaften mit den Wahlen beschäftigt waren, konnten sich Unternehmer und Kapitaleigner auf die Aufsichtsratspraxis vorbereiten. Das haben sie - offensichtlich unter zentraler Steuerung - insbesondere mit Satzungsstricks und den Verfassungsklagen gegen die Mitbestimmung getan. Einige Unternehmer fanden noch Zeit, in die Wahlen selbst einzugreifen. So mußte die IG Chemie-Papier-Keramik durch das Arbeitsgericht der Reifenfirma Michelin untersagen lassen, die Beschäftigten für die der Firma genehmere Urwahl zu beeinflussen. In anderen Fällen haben Firmen z. B. „unabhängigen“ Kandidaten Adressenmaterial, Hauspost, Briefporto und weitere Hilfsmittel für Werbeaktionen überlassen. Die Firmen haben das Auftreten von Konkurrenzverbänden sicher nicht ungern gesehen. Sie haben diese allerdings in richtiger Erkenntnis ihrer Schwäche bei den notwendigen Absprachen mit Wahlvorständen, Betriebsräten und Gewerkschaften übergangen. Die überwiegende Mehrzahl hat sich nicht direkt in die Wahlen eingemischt.

Die Unternehmer haben aber eine störende Begleitmusik zu den Wahlen aufgeführt. Eine beträchtliche Anzahl hat sich der Geltung des Mitbestimmungsgesetzes entzogen. Von den 600 bis 650 mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, die Bundesarbeitsministerium und DGB ausgemacht hatten, sind Ende 1978 weniger als 500 übriggeblieben. Der stattliche Rest hat sich durch Belegschaftsabbau unter 2000 Beschäftigte, durch Umwandlung in eine mitbestimmungsfreie Rechtsform (z. B. offene Handelsgesellschaft), durch unmittelbare Unterstellung von Betriebsstellen unter ausländische Konzernspitzen, durch Konzentrationsvorgänge dem Geltungsbereich des Gesetzes entzogen. Andere haben durch die Flucht in weniger mitbestimmungsintensive Rechtsformen (z. B. Kommanditgesellschaft auf Aktien) den Arbeitnehmereinfluß abgeschwächt. Darunter befinden sich die Restaurantkette des Hähnchenkönigs Jahn, eine ITT-Gesellschaft, die Flick-Holding, 2 Kaffeeröster, eine Reihe mittlerer Metallunternehmen, die Firmen Henckel und Michelin.

Eine weitere Reduzierung der Zahl der Firmen ist nicht auszuschließen, da Konzentrations- und Rationalisierungswellen anhalten. Das im Gesetz zur Mitbestimmungspflicht allein enthaltene Kriterium von mindestens 2000 Beschäftigten, die Beschränkung auf bestimmte Rechtsformen, der Ausschluß von Tendenzunternehmen, ist fragwürdig. Firmen mit erheblicher gesellschaftlicher Bedeutung fallen nicht unter die Mitbestimmung, so etwa 100 Firmen in der Liste der 500 größten deutschen Unternehmen. Dabei sind immerhin Konzerne mit bis zu 9 Milliarden Jahresumsatz. Diesen Zustand, der Kapitaleignern durch Änderung der Konzernstruktur oder der Rechtsform billige Fluchtmöglichkeiten eröffnet, wird man z. B. durch rechtsformunabhängige Mitbestimmungsmöglichkeiten oder durch Rechtsformzwang für Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung abstellen müssen.

In einer konzertierten Aktion und mit notarieller Akribie versucht die überwältigende Mehrzahl der Kapitaleigner und Unternehmensvorstände, die Aufsichtsräte zu entmündigen und den Einfluß der Arbeitnehmer zu verringern. Die bekanntesten Methoden in den Satzungen und Gesellschaftsverträgen, in den Geschäftsordnungen und konstituierenden Sitzungen der Aufsichtsräte sind drastische Reduzierung der Geschäfte, die der Vorstand nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Aufsichtsrats vornehmen kann; Verlagerung von Entscheidungen aus dem Gesamtaufichtsrat in Ausschüsse, die mit einer Kapitalmehrheit besetzt sind, z. B. mit zwei Kapitalvertretern und nur einem, in Extremfällen sogar keinem einzigen Arbeitnehmervertreter; Benachteiligung von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat, z. B. durch Heraushalten aus wichtigen Ausschüssen; Zurückhalten von Informationen, um Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte über die Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen so lange wie möglich im unklaren zu lassen; inhaltliche und verfahrensmäßige Ausdehnung der Schweigepflicht bis hin zu regelrechten Maulkorberlassen, etwa bei der Vorschrift, daß Aufsichtsratsmitglieder vor der Weitergabe jedweder, auch noch so unwichtigen, Information die vorherige Genehmigung des Aufsichtsratsvorsitzenden oder des Vorstands haben müssen, teilweise sogar die Personen oder Gruppe nennen sollen, an die sie die Informationen weitergeben wollen. In einer großen Zahl von Fällen weigern sich Unternehmensvorstände, die vom Mitbestimmungsgesetz vorgeschriebenen Arbeitsdirektoren überhaupt durch den neugewählten Aufsichtsrat bestellen zu lassen.

Durch diese mitbestimmungsfeindlichen Praktiken, gegen die sich Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften auch gerichtlich zur Wehr setzen, wollen die Kapitaleigner offenbar ein ähnliches Ergebnis erzielen wie mit den Verfassungsbeschwerden gegen das Mitbestimmungsgesetz. Mit der Keule der Verfassungsklage wollen die Beschwerdeführer (30 Arbeitgebervereinigungen des Metall-, Chemie-, Banken- und Versicherungsbereichs), 9 Unternehmensvorstände (Braun AG, Bayer AG, Daimler Benz AG, Hoechst AG, Linde AG, Varta AG, Robert Bosch GmbH, Ernst Roederstein GmbH, Röhm GmbH) und die Aktionärs-Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz offenbar eine weitere Reduzierung der Mitbestimmungsrechte nach dem '76er Gesetz und eine Sperre für die weitere mitbestimmungspolitische Entwicklung erreichen. Es ist zu hoffen, daß das Bundesverfassungsgericht der damit beabsichtigten Verbiegung des Grundgesetzes zu einem Unternehmerstatut einen Riegel vorschiebt.

Gewerkschaftliche Unternehmenspolitik

Die neugewählten Aufsichtsräte haben mit der Arbeit begonnen. Die anhaltende Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit, unsoziale Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, die sie begleitenden reformfeindlichen Offensiven konservativer Kräfte stellen große Anforderungen an die Interessenvertreter. Die häufig sehr großen Erwartungen der Belegschaften an die Praxis des Mitbestimmungsgesetzes wer-

den sich wegen der vorenthaltenen Parität, wegen der noch weiteren Entwertung durch Satzungstricks oder der Spaltung der Arbeitnehmerbank kaum realisieren lassen. Soll die Idee der Mitbestimmung nicht auf Jahre hinaus negativ belastet sein, müssen die Arbeitnehmervertreter die beschränkten Möglichkeiten des Gesetzes voll ausschöpfen, aber andererseits Belegschaften und Öffentlichkeit über die Grenzen des Mitbestimmungsgesetzes '76 und der Unternehmensmitbestimmung überhaupt informieren. Aus dieser Situation ergeben sich vielfältige Konsequenzen.

1. Die Mitbestimmung als Teil der Forderung nach Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt auf der Tagesordnung. Die andauernde Wirtschaftskrise, die trotz vieler Versprechen und Programme seit Jahren noch nicht wieder hergestellte Vollbeschäftigung machen es notwendig, auch die anderen Mittel zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht und die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten verstärkt ins Spiel zu bringen. Nach einer genauen Analyse der Wahlen, die in den nächsten Monaten abgeschlossen sein wird, sind konkrete Vorschläge zu Korrekturen am Wahlverfahren, die auch Änderungen von mitbestimmungshemmenden Vorschriften im Gesetz bedingen können, zu erwarten. Die Vorschläge werden auch die massierten Erscheinungsformen von Mitbestimmungsflucht sowie Abbau von Aufsichtsratsrechten mit einbeziehen.

2. Unabhängig von den gesetzlichen Forderungen sind die Gewerkschaften u. a. durch den Antrag 17 des letzten DGB-Kongresses aufgerufen, eine in die Gesamtpolitik eingebettete gewerkschaftliche Betriebs- und Unternehmenspolitik zu entwickeln:

- Es müssen gewerkschaftliche Forderungen für die betriebliche Arbeit, Zielvorstellungen für die Bewältigung betrieblicher Konflikte und für die Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen konkretisiert werden. Sie müssen Antworten auf die Fragen der Sicherung und Erweiterung der Arbeitsplätze, Einkommen und Qualifikationen, nach Erleichterung der Arbeitsbedingungen, Schutz vor der Entwertung beruflicher Fähigkeiten geben. Derartige Schwerpunktprogramme sind wohl nur bei funktionierender Zusammenarbeit aller Interessenvertretungen und durch den Ausbau gewerkschaftlicher Betreuungsformen zu realisieren.

- Eine wirkungsvolle Einflußnahme und soziale Korrektur von Unternehmensentscheidungen und -planungen setzt eine frühestmögliche Information über die unternehmerischen Vorhaben einschließlich der Auswirkungen auf die Arbeitnehmer voraus. Die Information der Unternehmen an die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer ist häufig verspätet, bruchstückhaft, einseitig auf die Verwertung von Kapitalinteressen bezogen. Eine wichtige Aufgabe für gewerkschaftliche Vertrauensleute, Betriebsräte, Wirtschaftsausschüsse und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird es sein, frühzeitiger auf die Interessen der Arbeitnehmer bezogene Informationen zu erhalten, sie auf die jeweiligen Handlungsmöglichkeiten zu bezie-

hen, gemeinsam mit den von Entscheidungen Betroffenen Alternativen zu entwickeln und gegenüber dem Unternehmen durchzusetzen.

- Unternehmer und Verbände werden verstärkt versuchen, sogenannte „Sachzwänge“ zu konstruieren und die Arbeitnehmervertreter in die Verantwortung einzubeziehen. Sie werden Mitverantwortung auch dann praktizieren, wenn sie die Mitbestimmung bekämpfen. Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte werden gerade angesichts der mitbestimmungsfeindlichen Satzungstricks vieler Unternehmen, die damit auf sachliche Konfliktbewältigung pfeifen, sorgfältig überlegen müssen, wann sie Unternehmensplanungen ihre Zustimmung geben können und wann sie sie ablehnen müssen. Die Unternehmen können nicht erwarten, daß die Arbeitnehmer Beschlüsse mittragen, wenn sie nur unzureichend über deren Auswirkungen informiert werden und den Inhalt nicht oder nur unzureichend haben beeinflussen können. Der falschen und gefährlichen Identifizierung der Interessenvertreter mit negativen Unternehmensbeschlüssen, der Trennung der Belegschaften von ihren Vertretern, insbesondere den Gewerkschaften, muß eine glaubwürdige gewerkschaftliche Unternehmenspolitik entgegengesetzt werden. Sie setzt auch voraus, daß die Belegschaften über Konflikte im Aufsichtsrat, unterschiedliche Auffassungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, über die Auswirkungen der Unternehmensentscheidungen auf die Arbeitnehmer und die Gesellschaft informiert und gemeinsam Forderungen und Durchsetzungsmöglichkeiten beraten werden.