

Kirche und Gesellschaft

Herausgegeben von der
Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 11

Mitbestimmung am Scheideweg

Kritische Überlegungen zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

von Heinrich Geißler

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Numerierung der Reihe erfolgt fortlaufend.

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Redaktion:
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Mönchengladbach

Am 22. Februar 1974 hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften den „Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG)“¹⁾ zugeleitet.

Im Vorblatt wird das „Ziel“ des Gesetzentwurfs wie folgt umschrieben: „Entsprechend der Ankündigung in der Regierungserklärung vom 18. Januar 1973 soll die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen – ausgehend vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeitnehmern und Anteilseignern – ausgebaut werden.“

Leitlinien des Gesetzentwurfs der Bundesregierung

Dies will die Bundesregierung vor allem durch folgende Vorschläge erreichen:

- In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Arbeitnehmern sollen die Aufsichtsräte aus einer gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammengesetzt sein (Parität). Tendenzbetriebe (zum Beispiel Presseunternehmen) fallen nicht unter diese Regelung. Die Mitbestimmung im Montanbereich bleibt unverändert.
 - Bei Entscheidungsunfähigkeit des Aufsichtsrates (Patt-Situation) soll nach einem komplizierten Einigungsverfahren letztlich die Hauptversammlung (Anteilseigner) entscheiden.
 - Die Verteilung der auf die Arbeitnehmer des Unternehmens entfallenden Aufsichtsratssitze richtet sich grundsätzlich nach der zahlenmäßigen Stärke der Arbeiter, der Angestellten und der Leitenden Angestellten in der Gesamtbelegschaft. Vorschlagsberechtigt für den jeweiligen Sitz ist nur die jeweilige Gruppe. Der Wahlvorschlag muß von mindestens einem Fünftel oder 100 der Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Unter den Vertretern der Arbeitnehmer muß sich mindestens ein Arbeiter, ein Angestellter und ein Leitender Angestellter befinden (Minderheitenschutz). Als Leitende Angestellte werden Personen im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes²⁾ verstanden.
 - Alle Arbeitnehmervertreter werden nach dem Prinzip der Mehrheitswahl durch ein Wahlmännnergremium gewählt. Das Wahlmännnergremium selbst wird nach dem Prinzip der Verhältniswahl von den Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt.
 - Die überwiegende Zahl der Arbeitnehmervertreter muß im Unternehmen beschäftigt sein. Für zwei bzw. drei³⁾ außerbetriebliche Vertreter haben die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften das Vorschlagsrecht.
- Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde am 5. April 1974 im ersten Durchgang vom Bundesrat behandelt. Mittlerweile hat auch der Bundestag in erster Lesung die Gesetzesvorlage der Regierung erörtert. In einer Stellungnahme, die der Bundesrat auf gemeinsamen Antrag⁴⁾ der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-

Holstein beschlossen hat, wird eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer klar bejaht. Sie wird als „wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe“ bezeichnet.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält nach Auffassung des Bundesrates jedoch derart „schwerwiegende Mängel“, daß er so nicht Gesetz werden dürfe. Bei den großen gesellschaftlichen Gruppen ist der Entwurf der Bundesregierung bei grundsätzlicher Befürwortung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer aus zum Teil unterschiedlichen Erwägungen auf Ablehnung gestoßen.⁵⁾

These 1: Mitbestimmung – keine neue Idee der SPD/FDP-Bundesregierung.

Die Überschrift des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – „Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ – legt den Gedanken nahe, als ob den Arbeitnehmern mit diesem Gesetzentwurf erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden sollen. Dieser Eindruck wird noch durch manche Stimmen und mehr noch durch manche Argumente verstärkt, die in einer bisher außerordentlich kontrovers geführten Diskussion zu diesem Gesetzentwurf vorgebracht wurden. Tatsache ist jedoch, daß die politische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland von Anfang an durch eine ständige Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer gekennzeichnet ist. Ausweislich eines Rundblicks um die Welt gibt es kein anderes Land, in dem die Arbeitnehmer so starke Einwirkungsmöglichkeiten haben wie in der Bundesrepublik Deutschland. Die wichtigsten Einwirkungsmöglichkeiten sind:

1. Mit ihrem Stimmzettel beeinflußt die Arbeitnehmerschaft in der Bundesrepublik Deutschland als die zahlenmäßig größte Gruppe entscheidend die **Politik**. Ihre Organisationen sind in praktisch allen dafür vorgesehenen Gremien des öffentlichen Lebens vertreten.
2. Der gesamte nach dem Prinzip der Selbstverwaltung ausgerichtete **Sozialbereich** wird in der Regel paritätisch von den Arbeitnehmern mitgestaltet.
3. Im **gesamtwirtschaftlichen Bereich** ist den Organisationen der Arbeitnehmer zusammen mit den Arbeitgeberverbänden die autonome Regelung der Löhne und der Arbeitsbedingungen durch das Tarifvertragsgesetz übertragen.
4. Einzelwirtschaftlich sind den Arbeitnehmern durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, novelliert im Jahre 1972, wesentliche Rechte für die Gestaltung des **betrieblichen Geschehens** eingeräumt (zum Beispiel Arbeitsablauf).
5. Seit dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 und dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 sind die Arbeitnehmer auch institutionell an der

Gestaltung und der inhaltlichen Festlegung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses im **Unternehmen** beteiligt (zum Beispiel Investitionsentscheidungen). Im Bereich von Kohle und Stahl werden die Hälfte der Aufsichtsratssitze von Arbeitnehmervertretern besetzt (sog. paritätische Mitbestimmung). In praktisch allen Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern in den anderen Bereichen besetzen die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratssitze.

Diese Mitbestimmungsrechte sind den Arbeitnehmern zum größten Teil eingeräumt worden, als die CDU/CSU die Regierungsverantwortung auf Bundesebene trug.⁶⁾ Bei dem vorliegenden Entwurf der SPD-FDP-Bundesregierung geht es nicht um die Einführung, sondern um die Erweiterung bestehender Mitbestimmungsrechte zugunsten der Arbeitnehmer. Und zwar ausschließlich um die Mitbestimmung für den unter 5. geschilderten Bereich, um die Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung auf die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Arbeitnehmern auch außerhalb von Kohle und Stahl.

These 2: Für die Beurteilung eines Vorschlags zur Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sind die zugrundeliegenden Ziele entscheidend. Die Ziele des Mitbestimmungsgesetzesentwurfs der Bundesregierung bleiben im Dunkeln.

Für die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Sinne einer gleichgewichtigen und gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen der großen Unternehmen haben sich alle großen Parteien in der Bundesrepublik Deutschland ausgesprochen, so zum Beispiel die CDU auf ihrem Hamburger Parteitag im Jahr 1973⁷⁾.

Entscheidend – auch für die spätere Anwendung und die Beurteilung von Handlungen aufgrund eines konkreten Mitbestimmungsgesetzes – ist jedoch, von welchen ideellen Grundlagen ein solches Gesetz ausgeht.

Es lassen sich in Anlehnung an die Analyse des von einer Sachverständigenkommission im Auftrag der Bundesregierung im Jahr 1970 vorgelegten Berichts „Mitbestimmung im Unternehmen“⁸⁾ im wesentlichen vier grundsätzliche Ausgangspunkte unterscheiden, die sich zum Teil überlappen:

1. Menschenwürde

Die Würde der menschlichen Person und die Entscheidungsfreiheit des arbeitenden Menschen bedingt, daß er an den Entscheidungen teilhat, die die Bedingungen für seine Arbeitswelt setzen. Die Verbindlichkeit dieses Wertes wird insbesondere aus der christlichen Lehre hergeleitet. In der Enzyklika „Mater et Magistra“ von Papst Johannes XXIII. heißt es:

„ . . . halten . . . wir dafür, daß es ein berechtigtes Verlangen der Arbeiter ist, aktiv sich am Leben der Unternehmen zu beteiligen, in die sie eingestellt sind und in denen sie werken.“⁹⁾

2. Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit

In den modernen Industriegesellschaften ist der Einsatz von Arbeit und Kapital gleichermaßen zur Erreichung des Produktionserfolgs unabdingbar. Zwar sind die Funktionen dieser beiden Produktionsfaktoren unterschiedlich, beide sind jedoch aufeinander angewiesen und im Unternehmen in gleichem Maße unentbehrlich. Die Gleichstellung von „Arbeit“ und „Kapital“ in Unternehmen ist von daher ökonomisch geboten.

3. Demokratisierung

Das Demokratisierungsprinzip darf nicht auf den politischen Bereich beschränkt bleiben, sondern muß auch im wirtschaftlichen Bereich Geltung erlangen. Die von der Unternehmensleitung ausgeübte Macht darf nicht ausschließlich von den Kapitaleignern legitimiert werden, sondern bedarf ebenso der Legitimation der durch die Entscheidungen der Unternehmensleitung betroffenen Arbeitnehmer.

4. Brechung der Vorherrschaft des Kapitals

Im marktwirtschaftlichen System werden die Geschicke der Wirtschaft und der Politik durch das Kapital aufgrund der Macht der Großunternehmen bestimmt. Diese Vorherrschaft gilt es durch eine Reihe systemüberwindender Maßnahmen, darunter als Übergangsmaßnahme durch eine qualifizierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen der Großunternehmen zu brechen.

Es ist unmittelbar einleuchtend, daß je nach Ausgangspunkt an eine gleiche Regelung – wie etwa die zahlenmäßig gleich starke Besetzung des Aufsichtsrats mit Vertretern der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer – höchst unterschiedliche Erwartungen geknüpft werden.

Die Praxis der Mitbestimmung wird von diesen Erwartungen entscheidend bestimmt. Wer mehr von den ersten drei Gesichtspunkten ausgeht – auch in der genannten Reihenfolge – wird von der Mitbestimmung eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer, beispielsweise eine stärkere Humanisierung des Arbeitslebens erwarten. Er wird der Erweiterung der möglichst unmittelbaren Mitbestimmungsrechte der unternehmensangehörigen Arbeitnehmer das Wort reden. Wer mehr vom vierten Gesichtspunkt und/oder von der umgekehrten Reihenfolge der genannten Ausgangspunkte ausgeht, wird in der Mitbestimmung mehr ein Mittel der politischen Willensbildung sehen, mit dessen Hilfe man beispielsweise auf die Finanzierung der politischen Parteien einwirken kann. Die Vertretung der Arbeitnehmer durch starke Interessenorganisationen auch in den Unternehmensorganen ist für diesen Ausgangspunkt logisch.

In dem Gesetzentwurf der Bundesregierung sucht man vergeblich nach einer Erläuterung, welche Zielvorstellungen und welche Erwartungen die Bundesregierung mit dieser Initiative verbindet. Dies ist nach dem modernen Gesetzgebungsbrauch verwunderlich.

In dem Gesetzentwurf findet man außer einem lapidaren Hinweis auf einen in der Regierungserklärung enthaltenen allgemeinen Demokratisierungshinweis nur den Satz: „Ziel des Gesetzentwurfs ist es, in Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, eine gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung der Arbeitnehmer einzuführen“¹⁰⁾.

Die Frage, was mit der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen erreicht werden soll, bleibt unbeantwortet. Ein Mittel wird als Ziel deklariert. Die mit der politischen Führung in diesem Lande beauftragte Regierung verzichtet auf eine Formulierung ihres Willens, sie liefert damit die Definition der Mitbestimmungsziele an die partikularen gesellschaftlichen Gruppen aus. Dieser kardinale Fehler muß im Verlauf der Gesetzgebungsarbeit unbedingt korrigiert werden. Ein neuer Paragraph 1 muß in das Gesetz eingefügt werden.

Die Formulierung der Mitbestimmungsziele ist möglich. Die CDU hat es auf ihrem Hamburger Parteitag 1973 getan: „Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist Ausdruck christlich-sozialen Gedankenguts und eine Grundlage der sozialen Marktwirtschaft. Wir wollen die gleichberechtigte Kooperation der im Unternehmen tätigen Kräfte, denn die Würde des arbeitenden Menschen verlangt seine Teilhabe an den Entscheidungen, die die Bedingungen für seine Arbeitswelt setzen. Die Vermenschlichung der Arbeitsbedingungen ist eines der wichtigsten Ziele der Mitbestimmung.“

These 3: Das Wahlverfahren zur Bestellung der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmensorganen ist undemokratisch.

Es ist keineswegs unerheblich, im Gegenteil von entscheidender Bedeutung, welche Erwartungen mit der paritätischen Mitbestimmung verbunden werden. Ob die Mitbestimmung als kurzfristige Doppelherrschaft von Kapital und Arbeit oder als neue Partnerschaft in einem marktwirtschaftlichen System verstanden wird, die Antwort auf diese Frage entscheidet über unser künftiges Wirtschafts- und Gesellschaftssystem. Diese Antwort darf der Gesetzgeber nicht schuldig bleiben, wenn die Bundesregierung ihr schon ausgewichen ist.

Dabei darf es nicht nur bei der Beteuerung guter Absichten bleiben, im Gesetz selbst müssen die Weichen in den entscheidenden Fragen klar gestellt werden. Diese Weichen sind zum Beispiel beim Verfahren zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der Großunternehmen im bisherigen Gesetzentwurf ganz eindeutig nicht im Sinne der obengenannten Ausgangspunkte 1 bis 3 gestellt.

Die Konstituierung eines Gremiums von Wahlmännern, das über jeden Aufsichtsratssitz der Arbeitnehmer nach dem Prinzip der Mehrheitswahl gesondert abstimmt, bedeutet, daß 51 Prozent der Wahlmänner über die

Besetzung von 100 Prozent der Arbeitnehmersitze entscheiden. Im Extremfall bleibt also das Interesse von fast der Hälfte der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat unvertreten.

Ein derartiges Wahlverfahren mit der Nichtberücksichtigung so großer Minderheiten kann nicht den Anspruch erheben, mehr Demokratie im Unternehmen zu verwirklichen. Dieses Wahlverfahren mag den befriedigen, der in der Mitbestimmung die Brechung der Vorherrschaft des Kapitals sieht, für den es letztlich nur darum geht, die Funktionäre der Macht auszutauschen. Ein Austausch der Machteliten ändert aber an der Tatsache der Machtausübung grundsätzlich gar nichts. Wem es darum geht, die Machtausübung so weit wie möglich zu verringern und notwendige Machtausübung so zu binden, daß die Freiheitsrechte derer erweitert werden, die ihr unterworfen sind, der wird diese Form der „Mitbestimmung“ ablehnen müssen.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß es zu dem vorgesehenen Wahlverfahren keine Alternative gäbe.

Die Alternative ist das Verhältniswahlprinzip, das Verhältniswahlprinzip, das bei den politischen Wahlen in der Bundesrepublik Deutschland angewandt wird und das bei den Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz seine Bewährungsprobe auch im Unternehmen in mehr als 20 Jahren bestanden hat. Es gewährleistet, daß auch Minderheiten eine angemessene Vertretung ihrer Interessen im Aufsichtsrat finden. Es trägt der Wirklichkeit differenzierter Arbeitnehmerinteressen Rechnung.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht weiter vor, daß sich unter den Aufsichtsratsmitgliedern, die von den Arbeitnehmern gestellt werden, zwei bzw. drei Vertreter von Gewerkschaften befinden müssen, die in dem Unternehmen vertreten sind. Für diese Vertreter haben die Gewerkschaften das alleinige Vorschlagsrecht. Die vorzeitige Abberufung der gewählten Gewerkschaftsvertreter ist ohne Antrag der Gewerkschaften nicht möglich.

Während die Vertreter der Arbeiter, der Angestellten und der leitenden Angestellten auf deren jeweiligen Antrag vom Wahlmännergremium mit Dreiviertelmehrheit abberufen werden können, soll diese Möglichkeit bei den Gewerkschaftsvertretern nur auf Antrag der Gewerkschaft erfolgen können, die diesen Vertreter vorgeschlagen hat.

Nun ist ganz unbestritten, daß die Belegschaft genau wie die Anteilseigner auch die Möglichkeit haben muß, sich im Aufsichtsrat durch Unternehmensexterne ihres Vertrauens vertreten zu lassen. Deren Sachverstand wird oftmals eine willkommene Bereicherung für die Argumentation der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat sein.

Die Geschichte lehrt uns auch, daß es die Mitwirkungsrechte der Bürger nicht ohne den Kampf starker Organisationen gegeben hätte. Doch die Organisationen haben Dienstleistungsfunktion, nicht ihren Zweck in sich selbst: Die Gewerkschaften sind für die Arbeitnehmer da und nicht die Ar-

beitnehmer für die Gewerkschaften. Deshalb muß die Belegschaft frei darüber entscheiden können, ob sie andere als von den Gewerkschaften vorgeschlagene Vertreter wünscht. Wenn der gewählte Gewerkschaftsvertreter das Vertrauen der Belegschaft verliert, muß die Belegschaft ebenfalls frei darüber entscheiden können, ob sie sich weiter von ihm im Aufsichtsrat repräsentiert sehen lassen will.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung verwehrt ihr dieses Recht. Er geht davon aus, „daß die Gewerkschaften als Organisationen und aus eigenem Recht an der Mitbestimmung beteiligt sind“¹¹). Damit wird ein Weg beschritten, der ohne Not von den Grundsätzen der Selbstbestimmung und der Demokratisierung abweicht.

These 4: Die Bestimmung zu den „leitenden Angestellten“ muß geändert werden.

Wenn die Bundesregierung einem Vertreter der leitenden Angestellten Sitz und Stimme auf der Arbeitnehmerbank sichern will und dieser Vertreter nach einer Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹²) in einem „natürlichen Interessengegensatz zu den anderen Arbeitnehmern“ steht und vor allem eindeutig zum „Unternehmer“ zugeordnet werden muß, schießt sie damit weit über das Ziel des Minderheitenschutzes hinaus.

Der Vertreter der leitenden Angestellten kann gegen den Willen der leitenden Angestellten auch dann nicht abberufen werden, wenn dies sämtliche Arbeiter und Angestellten des Betriebs wünschen. Diese Bestimmung ist in ihrer jetzigen Fassung mit der Forderung nach einer gleichberechtigten und gleichgewichtigen Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht zu vereinbaren.

These 5: Die Handlungsfähigkeit des einzelnen Unternehmens ist Voraussetzung für das Funktionieren der Marktwirtschaft. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung wird sie nicht gewahrt.

Die Kernfrage, an der sich keine Vorlage zur Erweiterung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer an den unternehmerischen Entscheidungen vorbeimogeln kann, ist die Frage, wie bei einer zahlenmäßig gleichgewichtigen Besetzung des Aufsichtsrats mit Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Anteilseigner die Entscheidungsfähigkeit des Unternehmens gewahrt werden kann. Was geschieht, wenn sich die beiden Bänke im Aufsichtsrat einfach nicht einigen können?

Ein marktwirtschaftliches System ist nicht denkbar ohne Unternehmen, die im Rahmen der vom Staat gesetzten Orientierungsdaten autonom und entscheidungsfreudig auf die Signale des Marktes reagieren.

Das Problem ist außerordentlich schwer zu lösen. Der Grundsatz der Gleichberechtigung verbietet es, einem der beiden Seiten ein dauerndes Übergewicht einzuräumen. Bringt man aber keinen dritten unabhängigen Faktor ins Spiel, muß doch einer der beiden Seiten der Stichtscheid in Patt-Situationen zugewiesen werden. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung ist der Stichtscheid den Anteilseignern zugewiesen worden.

Von der früher von der Bundesregierung und der sie tragenden Koalition so viel beschworenen „glatten“ Parität kann nach diesem Gesetzentwurf keine Rede mehr sein.

Die Art und Weise, wie die Bundesregierung dennoch verhindern will, daß die Anteilseignerseite von der letzten Entscheidungskompetenz auch wirklich Gebrauch macht, wirkt aber geradezu grotesk. Zum Beispiel die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden: Der Aufsichtsrat soll nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung mit einer Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter bestellen, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter unterschiedlichen Bänken angehören sollen. Wenn sich die beiden Bänke nicht einigen, soll eine zweite Wahl stattfinden, bei der die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen genügen soll. Die Gewählten sollen sich dann alle zwei Jahre als Vorsitzender und Stellvertreter ablösen. Sind sich beide Bänke wiederum uneinig, hat sich die Bundesregierung einen dritten Durchgang ausgedacht: Die Gruppe der Anteilseigner und die Gruppe der Arbeitnehmer sollen je einen aus ihrer Mitte wählen, die sich im Vorsitz und im stellvertretenden Vorsitz alle zwei Jahre abwechseln sollen. Über die Reihenfolge des Wechsels soll letztlich das Los entscheiden. Den Zick-Zack-Kurs in der Unternehmenspolitik – das eine Jahr ein Arbeitnehmer als Vorsitzender, das andere Jahr ein Anteilseigner – muß man sich nur einmal vorstellen!

Doch glücklicherweise ist ja mit der Aufsichtsratsvorsitzendenwahl noch gar nichts entschieden.

Nicht der Aufsichtsratsvorsitzende, sondern der gesamte Aufsichtsrat entscheidet mit Mehrheit über das, was an größeren Entscheidungen im Unternehmen zu treffen ist. Denn der Aufsichtsratsvorsitzende gibt nur dann den Ausschlag, wenn der Aufsichtsrat dies in der konkreten strittigen Situation mit Mehrheit beschließt. Gerade diese Mehrheit wird aber in dieser Situation nicht zu erzielen sein. Erschwerend kommt hinzu, daß dieser Beschluß auch dann nicht gilt, wenn er gegen die Stimmen von zwei Drittel der Vertreter einer der beiden Bänke zustandekommt. Mit anderen Worten: Ein riesiger Aufwand an Entscheidungsverzögerungen und bürokratischen Hemmnissen und zum Schluß ist die Patt-Situation doch wieder da. Wie sie gelöst wird, steht dann auch gar nicht in diesem Gesetz, sondern im Aktiengesetz. Die Patt-Situation kann nur durch Anrufung der Hauptversammlung der Kapitaleigner aufgelöst werden.

Fazit: Hier sind die schwierigen Fragen der Entscheidungs- und Willensbildung in einem Großunternehmen einfach nicht zu Ende gedacht wor-

den. Was für die Willensbildung in einer Allgemeinen Ortskrankenkasse noch angehen mag, paßt nicht auf ein Unternehmen, das sich im nationalen und internationalen Wettbewerb behaupten muß. Mit marktwirtschaftlichen Grundsätzen der Effizienz und der Funktionsfähigkeit hat das, was die Bundesregierung zur Regelung der Patt-Situation vorschlägt, überhaupt nichts mehr zu tun.

These 6: Die positiven Erfahrungen mit der Montanmitbestimmung sind nur im Klima der „Sozialpartnerschaft“ möglich gewesen.

Eine ganz andere Frage ist die, wie oft überhaupt mit Patt-Situationen zwischen Anteilseignern und Arbeitnehmern gerechnet werden muß und ob es nicht im gegenseitigen Einvernehmen doch gelingen müßte, diese Situation zu überwinden.

Die Beantwortung dieser Frage hängt nämlich entscheidend davon ab, was mit Hilfe der qualifizierten Mitbestimmung erreicht werden soll.

In dem Zusammenhang kann nicht ungehört bleiben, wenn in dem vom Deutschen Gewerkschaftsbund im Januar 1974 herausgegebenen offiziellen Referentenmaterial zur Mitbestimmung¹³⁾ die Sozialpartnerschaft als „Ideologie“ abgewertet wird. Es gehe vielmehr nur darum, „an der Macht teilzuhaben“ und die „Vorherrschaft des Kapitals“ zu brechen. Wenn dies die Politik der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Großunternehmen werden sollte, dann kommt dem Problem der Patt-Situation sehr großes Gewicht zu. Ganz anders wäre die Situation zu beurteilen, wenn die Mitbestimmung in dem Geist gehandhabt würde, wie im Bereich von Kohle und Stahl jahrelang geschehen.

Die Mitbestimmungskommission¹⁴⁾ hat in ihrem Erfahrungsbericht der Montanmitbestimmung überwiegend gute Zensuren erteilt:

– Wirtschaftlichkeitserwägungen sind auch von der Arbeitnehmerseite stets respektiert worden, wenn und soweit die Belegschaft gegen die sozialen Konsequenzen entsprechender Maßnahmen gesichert war.

– Für die Befürchtung einer zentralen Steuerung der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat fehlte jede Grundlage.

– Kapitalbeschaffungsprobleme sind nicht aufgetaucht.

– Soweit Verzögerungen unternehmenspolitischer Entscheidungen feststellbar waren, war dies nicht unbedingt auf eine retardierende Politik der Arbeitnehmervertreter zurückzuführen und wenn, waren Überarbeitungen der Vorlage auch sachlich oft geboten.

Der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Hans Günther Sohl, der lange Jahre Vorsitzender der montanmitbestimmten August-Thyssen-Hütte war, kommt ebenfalls nicht umhin, der Montanmitbestimmung zu attestieren, daß „lange Jahre das beiderseitige Bestreben vorgeherrscht (hat), durch verständnisvolle Zusammenarbeit das Beste für das Unternehmen als Ganzes herauszuholen.

In der Nachkriegszeit ist es gelungen, den sozialen Frieden zu erhalten und mit wirtschaftlichem Fortschritt zu vereinen. Das war im wesentlichen dieser Zusammenarbeit zu verdanken.¹⁵ Diese Erfahrungsberichte sind Berichte über eine Mitbestimmung, die von der Idee der Sozialpartnerschaft getragen war. Wenn diese Idee infrage gestellt wird, werden auch die Erfahrungen mit der Montanmitbestimmung für künftige Mitbestimmungsregelungen fragwürdig.

These 7: Die eigentliche große Reform zur Verbesserung der Stellung des arbeitenden Menschen in der Arbeitswelt steht noch vor uns.

Ein neues Unternehmensrecht ist notwendig. Die mit der Mitbestimmung verbundenen Zielvorstellungen können nicht auf Rechtsstrukturen gründen, denen ganz andere Normen zugrunde liegen. Eine neue rechtliche Infrastruktur für den Unternehmensbereich, die die soziale Partnerschaft rechtlich absichert, ist unerlässlich. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung läßt das geltende Unternehmensrecht unverändert.

1. Die Frage nach der **Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zum Unternehmen muß ausgehen von der rechtlichen Ordnung der Beziehungen** zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen **und von der sozialen Wirklichkeit** dieser Beziehungen:

Im wesentlichen – Ausnahme zum Beispiel Betriebsverfassung – beruht die rechtliche Organisation des Unternehmens allein auf dem „Recht der Kapitaleigner“. Die Aktiengesellschaft ist der Verein der Aktionäre.

Rechtlich gesehen sind die Beziehungen der Arbeitnehmer zum Unternehmen nicht Teil dieser auf dem Gesellschaftsrecht aufbauenden Organisation. Sie regeln sich durch Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag ist, bezogen auf das gesellschaftliche Organisationsstatut des Unternehmens, nicht Teil der gesellschaftsrechtlichen Struktur, sondern Vertrag mit einem Dritten. „Der Arbeitnehmer ist nach geltendem Recht nicht Gesellschafter und damit Mitglied des gesellschaftsrechtlichen Verbandes. Er ist Gläubiger der Lohnforderung und Schuldner der Arbeitsleistung“¹⁶) – also im Grunde „Außenstehender“. Daran ändert der Entwurf der Bundesregierung nichts.

Die soziale und gesellschaftliche Wirklichkeit ist anders: im Sozialverband Unternehmen arbeiten Arbeitnehmer, Kapitalgeber und Management gemeinsam an der Verwirklichung der Unternehmensziele. Diese Realität und damit die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu diesem Sozialverband Unternehmen muß im Rahmen eines neuen Unternehmensrechts abgesichert werden.

Dies umso mehr, als das Unternehmen für den Arbeitnehmer eine ganz überragende Bedeutung hat.

Die Kapitaleigner sind nicht so sehr am Vollzug, sondern vor allem am Ergebnis des Wirtschaftens interessiert. Die Arbeitnehmer sind auf das Er-

gebnis des Wirtschaftens, auf ihren Lohn und ihr Gehalt ebenfalls angewiesen. Darüber hinaus werden sie aber anders als die Kapitaleigner von der Art und Weise des Vollzugs des Wirtschaftens in Unternehmen und Betrieben als einem Teil ihres Lebens- und Gestaltungsraums betroffen.

2. **Mitbestimmung**, wie sie vor allem von der Regierungskoalition diskutiert wird, ist zu eng: sie erschöpft sich vornehmlich in der Besetzung des Aufsichtsrats von Unternehmen. So stellt sich doch die Frage, ob nicht **auf anderen Unternehmensebenen**, zum Beispiel der Ebene des Managements, vitalere Fragen für die Arbeitnehmer entschieden werden.

Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Tatsache, daß der Aufsichtsrat in aller Regel – wegen des Informationsdefizits gegenüber dem Vorstand – mehr schlecht als recht kontrolliert. Entscheidungsalternativen werden ihm in der Praxis nicht vorgelegt.

Dies will heißen: eine umfassende Mitbestimmungsregelung, vor allem dann, wenn sie echte Mitbestimmungsrechte für den einzelnen bringen soll, darf sich nicht allein auf die Ebene des Aufsichtsrats heutiger Prägung beschränken. Im Rahmen der Erarbeitung eines neuen Unternehmensrechts müssen vielmehr die Aufgaben und Kompetenzen der einzelnen Unternehmensebenen und Unternehmensorgane gründlich daraufhin überprüft werden, wo Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer am sinnvollsten eingebaut werden können. Aber auch die Frage einer Verlagerung der Aufgabenkompetenzen zwischen den einzelnen Organen muß geprüft werden, in diesem Zusammenhang nicht zuletzt auch das komplizierte Verhältnis zwischen umfassendem neuem Unternehmensrecht und Betriebsverfassung.

3. **Mitbestimmung darf nicht auf die Großunternehmen beschränkt bleiben.** Von den rd. 20 Millionen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland sind nur rd. 5 Millionen in Großunternehmen beschäftigt. Für 15 Millionen Arbeitnehmer würde sich nach dem Vorschlag der Bundesregierung nichts ändern.

Es ist aber nicht einzusehen, warum für den größeren Teil der Arbeitnehmer die Mitbestimmungsfrage von geringerem Interesse sein sollte. Deshalb ist es nötig, daß wir den Rahmen der Mitbestimmung ausfüllen durch ein Unternehmensrecht der Partnerschaft für alle. Hierbei gilt es, auch neue Modelle zu prüfen und gegebenenfalls in das Unternehmensrecht einzubauen.

4. Die Forderung nach mehr Mitbestimmung ist im Zusammenhang mit den Vermögensbildungsplänen – ich meine hier die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen – zu sehen. Es wird häufig argumentiert, daß paritätische Mitbestimmung im Verbund mit vermögensbildenden Maßnahmen zu einer Überparität des Faktors Arbeit führen könne. Dieses Argument ist erst zu nehmen. Die richtige Lösung dieses Problems können wir jedoch nur finden, wenn wir sowohl die **Mitbestimmung**

als auch die Vermögensbildung vom einzelnen Menschen her begreifen und gestalten.

Wer nicht in Klassen denkt, wird davon ausgehen müssen, daß die Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Aktionäre andere Interessen haben als in ihrer Eigenschaft als Lohnempfänger.

Wenn weder die Mitbestimmung noch die Vermögensbildung ein Ansatz zur Vergesellschaftung des Kapitals und der Unternehmen sein sollen, sondern vor allem ein Mittel, um den Freiheits- und Selbstbestimmungsspielraum des einzelnen Bürgers zu vergrößern, ist eine wichtige Aufgabe gestellt: im Rahmen eines neuen Unternehmensrechts zu verhindern, daß institutionelle Machtausübung diese Interessenvielfalt nicht zum Zuge kommen läßt.

5. Die Frage nach der Eröffnung und Stärkung realer Mitwirkungsmöglichkeiten für den einzelnen stellt sich nicht nur für Arbeitnehmer, wenn diese auch im Mittelpunkt der Überlegungen stehen: **auch für Aktionäre** gilt es, **geeignete Repräsentationsstrukturen** zu entwickeln, die ihre Einflußnahme auf Entscheidungen und Kontrollen verbessern: rechtlich sind sie zwar bereits vom geltenden Unternehmensrecht als Mitglieder des Unternehmens erfaßt, tatsächlich aber sind auch hier noch erhebliche Barrieren, beispielsweise für Kleinaktionäre, zu überwinden.

Kritik gilt vor allem dem geltenden Wahlverfahren bei der Wahl zum Aufsichtsrat. Besonders unbefriedigend ist dabei, daß die von einzelnen Aktionären vorgeschlagenen Kandidaten kaum eine Chance gegen den Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats haben.

Dies könnte verbessert werden durch die Einführung eines Verhältniswahlprinzips, bei dem auch kleinere Aktionärsgruppen die Chance haben, Leute ihres Vertrauens mit fachlicher und personell-persönlicher Qualifikation über eine eigene Liste in den Aufsichtsrat zu wählen.

Dies wäre ein notwendiger Schritt zu einer ausgewogeneren Einflußnahme auf die Unternehmenspolitik auch von seiten der Kapitaleigner. Auch dies müßte im Rahmen einer umfassenden Neuregelung des Unternehmensrechts gesichert werden.

Die CDU hat auf ihrem Hamburger Parteitag im November 1973 den Bundesvorstand beauftragt, eine Kommission zu berufen, die die rechtlichen Grundlagen für die Verwirklichung eines neuen Unternehmensrechts erarbeitet. Dabei sind der Kommission vom Bundesparteitag die folgenden Zielvorstellungen für ihre Arbeit an die Hand gegeben worden:¹⁷⁾

Das neue Unternehmensrecht soll

1. den im Unternehmen arbeitenden Menschen als Mitglied des Sozialverbandes Unternehmen behandeln und nicht wie bisher nur als Außenstehenden, der unter Vertrag genommen ist;
2. ein partnerschaftliches Verhältnis von Arbeitnehmer, Kapitaleigner und Unternehmensleitung auf der Grundlage der Parität gewährleisten;
3. den ordnungspolitischen Zusammenhang von Koalitionsfreiheit, Privat-

eigentum und Unternehmensautonomie im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft sichern;

4. den Übergang von der institutionellen zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer ermöglichen, dabei wird Bezug genommen auf den Beschluß des Bundesparteitags zur Vermögensbildung;

5. Unternehmensrecht und Betriebsverfassung miteinander verbinden und das Unternehmensrecht der organisatorischen Entwicklung der Großunternehmen anpassen.

Aus diesen kurzen Hinweisen wird deutlich, daß sich hinter der Forderung nach einem neuen Unternehmensrecht eine gesellschaftspolitische Aufgabe von geradezu historischer Dimension verbirgt. Es konnte nicht erwartet werden, daß der Gesetzentwurf der Bundesregierung diese große Aufgabe bereits löst.

Er sollte jedoch die Formulierung eines neuen Unternehmensrechts, das dem einzelnen eine ganz neue Stellung in der Arbeitswelt sichern soll, fördern und nicht erschweren. Dem wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht gerecht. Der Verzicht auf eine grundsätzliche Klärung der ordnungspolitischen Grundlagen und der Mitbestimmungsziele rächt sich.

Anmerkungen

¹⁾ BR-Drucks. 200/74.

²⁾ „Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf Leitende Angestellte, 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“ (§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz).

³⁾ Bei Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern.

⁴⁾ BR-Drucks. 200 (2) 74.

⁵⁾ Vgl. z. B. Hanns Martin Schleyer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, „Argumente und Stellungnahme zum Koalitionsbeschluß über Mitbestimmung und Vermögensbildung“. Köln 1974; Erklärung des Bundesvorstands und des Bundesausschusses des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Regierungsentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes, in „DGB-Nachrichten-Dienst“, Düsseldorf 6. 3. 1974.

⁶⁾ Die Montanmitbestimmung ist nach einer Generalstreiksandrohung der Gewerkschaften Gesetz geworden.

⁷⁾ Niederschrift über den 22. Bundesparteitag der CDU, hrsg. von der CDU, Bonn 1973.

⁸⁾ BT-Drucks. VI/334.

⁹⁾ Papst Johannes XXIII. „Mater et Magistra“ (bearbeitet v. Erwin Stindl), Würzburg 1961, S. 46.

¹⁰⁾ BR-Drucks. 200/74.

¹¹⁾ Ernst Mestmäcker, Durch Mitbestimmung zum Nachtwächter-Staat, FAZ vom 9. 3. 1974.

¹²⁾ Bundesarbeitsgericht, Presseinformation Nr. 3/74, Kassel, 5. 3. 1974.

¹³⁾ Material zur Mitbestimmung, hrsg. vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Düsseldorf 1974.

¹⁴⁾ BT-Drucks. VI/334.

¹⁵⁾ Hans Günther Sohl, Funktionsfähige Wirtschaft oder Funktionärswirtschaft?, Köln 1974.

¹⁶⁾ Mitbestimmungskommission, s. o.

¹⁷⁾ Siehe oben.

Zur Person des Verfassers

Dr. jur. Heinrich Geißler; Minister für Soziales, Gesundheit und Sport in Rheinland-Pfalz.

Bisher sind erschienen:

Nr. 1: Anton Rauscher, Soll die Kirche aus dem öffentlichen Leben verbannt werden?

Nr. 2: Josef Oelinger, Plädoyer für eine freiheitliche Öffentlichkeit – Zur Aufgabe freier gesellschaftlicher Kräfte in der Demokratie.

Nr. 3: Emil Küng, Inflation ist soziales Unrecht.

Nr. 4: Bernhard Vogel, Bildungsmonopol des Staates?

Nr. 5: Felix Raabe, 14 Thesen gegen die Kirchen – Eine Auseinandersetzung mit Forderungen der FDP zur Trennung von Kirche und Staat.

Nr. 6: Bernd Guggenberger, Utopische Freiheit – Rätedemokratie und imperatives Mandat.

Nr. 7: Wilhelm Weber, Christlicher Sozialismus?

Nr. 8: Karl Forster, Bevorzugt die Kirche eine politische Partei?

Nr. 9: Albrecht Langner, Demokratie fordert eine freiheitliche Wirtschaft.

Nr. 10: Karl Forster, Kirche und Politik – Zur Frage der Äquidistanz zwischen Kirche und Parteien.

Bestellungen sind zu richten an die
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
405 Mönchengladbach
Viktoriastraße 76, Telefon 02161/26883