

Mayer, Otto Gustav

Article — Digitized Version

Biedenkopfs verfehler Ansatz

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Mayer, Otto Gustav (1970) : Biedenkopfs verfehler Ansatz, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 50, Iss. 2, pp. 115-116

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134083>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Biedenkopfs verfehltter Ansatz

Die Taktik der Kiesinger-Regierung, mit der Einsetzung einer Kommission unter der Leitung von Prof. Biedenkopf die Mitbestimmungsfrage auszuklammern, kann für Sozialdemokraten und Liberale zu einem Kuckucksei im Koalitionsnest werden. Denn während sich die neuen Regierungspartner nach langen Verhandlungen auf eine Überprüfung des Betriebsverfassungsgesetzes (BVG) geeinigt haben, befürwortet die Biedenkopf-Kommission grundsätzlich die Ausweitung der Mitbestimmung über den Rahmen des BVG hinaus.

Das Ergebnis der Kommission – die sich aus drei Juristen und sechs Wirtschaftswissenschaftlern zusammensetzte – ist in mancher Hinsicht überraschend. Denn wer konnte schon erwarten, daß bei einem Thema von dieser Brisanz und bei der Besetzung der Kommission mit jeweils drei Befürwortern und Gegnern der Mitbestimmung und drei „Neutralen“ ein einstimmig angenommener Bericht herauskommen würde, der nicht den Eindruck eines Kompromisses macht. Aufgrund der Befragung von 55 Praktikern aus dem Montan-Bereich und der Auswertung zahlreicher Fragebögen scheinen einige Professoren also eine Wandlung in ihren Anschauungen durchgemacht zu haben.

Die Gewerkschaften könnten darüber zufrieden sein. Denn ihre Befürchtungen haben sich offensichtlich nicht voll bewahrheitet; nach Meinung der Kommission hat sich nämlich die paritätische Mitbestimmung in der Montan-Industrie im großen und ganzen bewährt. Wirtschaftliche Entscheidungen sind durch sie nicht blockiert worden, und die befürchtete „Fernsteuerung durch die Gewerkschaften“ hat nicht stattgefunden. Daß die Kommission trotzdem das Montanmodell nicht zur Weiterverbreitung empfohlen, sondern ein eigenes Modell zur Diskussion gestellt hat, wird andererseits – wenn auch eine nicht gerade wohlklingende – Musik in den Ohren der Unternehmer gewesen sein.

Als Neutraler hat man den Eindruck, als ob die Kommission mit ihrem Modell vor allem angebliche „Schönheitsfehler“ des Montanmodells ausbügeln wollte. So wird im Kommissionsmodell den Anteilseignern eine geringe Mehrheit im Aufsichtsrat eingeräumt, um die Durchsetzung unternehmenspolitisch notwendiger Entscheidungen zu erleichtern. Im „alten“ Modell waren dagegen Anteilseigner und Arbeitnehmer paritätisch im Aufsichtsrat vertreten. Um jedoch bei der neuen Regelung eine grundsätzliche Majorisierung der Arbeitnehmer bei Personal- und Sozialentscheidungen zu verhindern, sollen solche Fragen durch ein paritätisch bestelltes Aufsichtsratspräsidium vorgeklärt werden. Ferner werden die Vertreter der Anteilseigner den Arbeitnehmervertretern gegenüber zur Konsultation und Begründung ihrer Entscheidungen verpflichtet.

Nach den Kommissionserfahrungen gab es aber in der Montanindustrie bei Investitionsentscheidungen keine nennenswerten Behinderungen von Seiten der Arbeitnehmervertreter. Nur bei Fusionsverhandlungen, Kapazitätsbeschränkungen und Stilllegungen, die die sozialen Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar betrafen, gab es Verzögerungen bei den Entscheidungen – aber auch immer Lösungen. Nun werden solche Probleme aus dem Aufsichtsrat ausgeklammert

und einem vorgelagerten Gremium zur Lösung übertragen. Unklar bleibt, welche Vorteile sich dadurch für eine schnellere Entscheidungsfindung ergeben sollen.

Um den Loyalitätskonflikt des bisherigen Arbeitsdirektors abzubauen, der sich aus seiner Stellung einmal als Mitglied des Vorstandes, zum anderen als gewählter Vertreter der Arbeitnehmer ergeben könnte, soll nach Meinung der Kommission das Vorstandsmitglied für Personal- und Sozialangelegenheiten wie jedes andere Vorstandsmitglied auch auf normalem Wege vom Aufsichtsrat bestellt werden.

Neu ist auch der Vorschlag zur Wahl der Arbeitnehmersvertreter. Sie sind von der Belegschaft zu wählen und nicht mehr teilweise von der Gewerkschaft zu bestellen. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften behalten jedoch ein Vorschlagsrecht für die vom Gesetz bestimmten externen Vertreter. Damit soll anscheinend der – vielfach beschworenen – Gefahr vorgebeugt werden, daß sich die Gewerkschaften als nicht kontrollierte, privatrechtliche Organisation eine zu starke Machtposition aufbauen.

Es läßt sich also darüber streiten, ob diese Empfehlungen der Kommission Vorzüge gegenüber dem Montanmodell darstellen oder nicht. Wenn man jedoch die Mitbestimmung will, ist eines nicht einzusehen, und das ist die Beschränkung der Empfehlungen auf Kapitalgesellschaften mit mehr als 1000 bzw. 2000 Beschäftigten, wohingegen Personalgesellschaften, die dieses Kriterium erfüllen, ausgenommen werden sollen. Denn in den Tatbeständen, aus denen die Kommission die Wertentscheidung für die Mitbestimmung ableitet, besteht kein Unterschied zwischen Kapital- und Personalgesellschaft. In beiden Fällen sind der „rechtliche, wirtschaftliche und soziale Charakter des Arbeitsverhältnisses“ und die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen gleich. Die Vermutung drängt sich auf, daß die Kommission eine Ausdehnung der Mitbestimmung auf alle Unternehmen mit mehr als 1000 bzw. 2000 Beschäftigten entweder aus formaljuristischen Gründen abgelehnt oder bestehenden privatrechtlichen Regelungen den Vorrang eingeräumt hat.

Spätestens bei diesem Punkte muß man sich dann allerdings fragen, was mit der Mitbestimmung überhaupt erreicht werden soll. Die Kommission betont zu Recht, daß ein Unternehmen als wirtschaftliche Zweckorganisation mit der primären Zielsetzung der Rentabilität auch ohne Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen des Unternehmens denkbar und praktikabel ist. Sie versucht nun aber nicht eine Begründung für die Ausweitung der Mitbestimmung zu geben, sondern klammert dieses Problem aus. In professoraler Manier nimmt sie die Wertentscheidung als vorgegeben hin, daß man „die Freiheit der Person und den Grundsatz der Menschenwürde unter den Bedingungen der modernen Industriegesellschaft“ durch die Einräumung von Mitbestimmungsrechten an die Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens verwirklichen kann. Ob dazu nicht ein verbessertes BVG in Verbindung mit einem gut ausgebauten Sozialsystem und einer konsequenten Beschäftigungs-, Struktur- und Wachstumspolitik vielleicht genauso gut, wenn nicht besser in der Lage ist, wird nicht untersucht.

Eine Erweiterung der Mitbestimmung erhält nämlich ihre Legitimation nicht zwingend aus der Betrachtung des Unternehmens als ökonomischem Zweckverband. Darf man aber die Unternehmen, insbesondere die Großunternehmen, ausschließlich als Anstalt zur Kombination von Arbeit und Kapital zwecks rentabler Produktion ansehen? Muß man sie nicht vielmehr aufgrund ihrer starken gesellschaftspolitischen Auswirkungen in erster Linie als Sozialgebilde sehen? Käme dann aber nicht statt einer ökonomisch-juristischen Betrachtung nur eine gesellschaftspolitische Sicht in Frage, und würde sich damit nicht – wie für alle gesellschaftspolitisch relevanten Gebilde – die Frage nach der Legitimation der Macht im Unternehmen stellen? Eine Legitimation, die dann aber von allen „Machtbetroffenen“ erfolgen müßte; das wären zwar vor allem die Arbeitnehmer und die Anteilseigner, aber auch die Öffentlichkeit. Mit dem Biedenkopf-Gutachten sind demnach keineswegs „die Grenzen abgesteckt, innerhalb derer die Politiker nach Lösungen zu suchen haben“ (Handelsblatt). Ob die Zeit allerdings heute schon für so große oder noch größere Experimente reif ist, scheint äußerst fragwürdig.

Otto Gustav Mayer