

Arendt, Walter; Hauenschild, Karl; Eichler, Wolfgang

Article — Digitized Version

Umstrittene Mitbestimmung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Arendt, Walter; Hauenschild, Karl; Eichler, Wolfgang (1974) : Umstrittene Mitbestimmung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 54, Iss. 4, pp. 171-180

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134665>

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.

Umstrittene Mitbestimmung

Der Mitbestimmungsentwurf der Bundesregierung ist bei den betroffenen Gruppen auf heftige Kritik gestoßen. Sind die Bedenken berechtigt?

Durchbruch und Chance

Walter Arendt, Bonn

K

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auszubauen — mit dieser sozial- und gesellschaftspolitischen Devise ist die sozialliberale Koalition im Herbst 1969 angetreten. In den Jahren seither hat sie auch tatkräftig danach gehandelt: 1972 wurde das neue Betriebsverfassungsgesetz, 1974 die Reform des Personalvertretungsgesetzes verabschiedet. Nunmehr soll auch das Problem der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen gelöst werden.

Der von der Bundesregierung am 20. Februar 1974 beschlossene Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes sieht eine gleichberechtigte und gleichwertige Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit mehr

als 2000 Arbeitnehmern vor. Die angestrebte Mitbestimmungsregelung soll den Arbeitnehmern über die bereits erreichte Mitwirkung und Mitbestimmung im innerbetrieblichen Bereich hinaus auch eine mitbestimmende Teilnahme an der Willensbildung und an den Entscheidungen im Unternehmen sichern.

Eckpfeiler der Konzeption

Die Eckpfeiler der vorgeschlagenen Mitbestimmungsregelung lassen sich in aller Kürze wie folgt skizzieren:

Die Mitbestimmung wird für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit gelten, die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. Erfasst werden auch Konzerne und Teilkonzerne, wenn

die Konzernunternehmen eine Arbeitnehmerzahl von insgesamt 2000 erreichen. Indem allein von der Arbeitnehmerzahl ausgegangen wird, soll die Mitbestimmung vor allem von sozialen Aspekten her begriffen werden, d. h. als ein Problem der inneren Gestaltung des Unternehmens, wobei die Arbeitnehmer an der Willensbildung und an den Entscheidungen im Unternehmen teilhaben.

Die Montanmitbestimmung, die sich im Montanbereich bewährt hat, bleibt ebenso erhalten wie für kleinere Unternehmen die Ein-Drittel-Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952.

Die Aufsichtsräte der Unternehmen werden künftig mit der

gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt sein.

Die Gewerkschaften werden in den Aufsichtsräten angemessen vertreten sein, insbesondere deshalb, um übergreifende Arbeitnehmerinteressen zur Geltung zu bringen.

Alle Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat werden durch Repräsentanten der Belegschaft des Unternehmens gewählt. Da die Mitbestimmung zur Substanz des Demokratisierungsprozesses unserer Gesellschaft gehört, wäre es mehr als ein Schönheitsfehler, wenn bei der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf das demokratische Element der Wahl ganz oder zum Teil verzichtet würde.

Dem Aufsichtsrat wird auch ein leitender Angestellter angehören. Er wird jedoch nicht von den leitenden Angestellten des Unternehmens in den Aufsichtsrat delegiert. Auch er gelangt nur über ein Mehrheitsvotum aller Repräsentanten der Belegschaft, also der Wahlmänner der Arbeiter, der Angestellten und der leitenden Angestellten, in den Aufsichtsrat.

Die Regelungen über die innere Ordnung des Aufsichtsrates – insbesondere über die Abstimmungen sowie über die Wahl und die Funktionen des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters – werden so gestaltet, daß die Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Anteilseignern und Arbeitnehmern, soweit es die Funktionsfähigkeit des Unternehmens nur irgendwie zuläßt, nicht beeinträchtigt wird.

Kritik an der Vorstandsbestellung

Aus der Kritik an diesen Eckpfeilern der Mitbestimmungskonzeption der Bundesregierung möchte ich an dieser Stelle vier markante Punkte herausgreifen:

Die Gewerkschaften sehen einen schwerwiegenden Mangel der Konzeption darin, daß für die Bestellung eines Vorstandsmitglieds, wenn sich nach drei erfolglosen Wahlgängen im Aufsichtsrat keine Mehrheit gefunden hat, die letzte Entscheidung bei der Hauptversammlung liegen soll.

Ich meine, die Gewerkschaften haben im Bereich der Montanmitbestimmung genügend praktische Erfahrungen gesammelt,

um zu wissen, daß die Entscheidung der Hauptversammlung in einem vierten Wahlgang ein seltener Ausnahmefall bleiben wird. Denn welche Persönlichkeit wird noch zur Übernahme eines Vorstandsamtes bereit sein, nachdem ihr in drei Wahlgängen bestätigt worden ist, daß sie nicht das Vertrauen der Mehrheit des Aufsichtsrats besitzt; der Normalfall wird die Einigung beider Seiten im Aufsichtsrat sein. Eine gesetzliche Auffangregelung für Ausnahmefälle ist aber auch aus Gründen der Funktionsfähigkeit des Unternehmens unerlässlich.

Im übrigen kann ich die Kritik in diesem Punkt auch deshalb nicht als begründet erachten, weil von derselben Seite neuerdings die Montanmitbestimmung als Muster einer Mitbestimmungsregelung gelobt wird. Dabei weiß jedermann, daß nach dem Gesetz von 1951 bei der Wahl des weiteren Aufsichtsratsmitglieds im äußersten – und nach den Erfahrungen auch hier nur theoretischen – Fall ebenfalls die Entscheidung der Hauptversammlung maßgebend ist.

Leitende Angestellte

Die Gewerkschaften kritisieren ferner, daß in der Mitbestimmungskonzeption der Bundesregierung den leitenden Angestellten Gruppenrechte und damit eine elitäre Sondervertretung eingeräumt worden seien. Dazu ist zu sagen: Die Existenz der leitenden Angestellten ist keine Erfindung der Bundesregierung und der Koalitionsparteien. Und ein Teil der leitenden Angestellten hat sich nun einmal organisatorisch und auch von ihrem Selbstverständnis her von den Angestellten und ihren Organisationen abgesondert. Die leitenden Angestellten konnten nicht einfach von einer Vertretung im Aufsichtsrat ausgeschlossen werden, weil alle Arbeitnehmer des Unternehmens an der Mitbestimmung teilhaben müssen.

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Walter Arendt, 49, SPD-Bundestagsmitglied seit 1961, amtiert als Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in Bonn. Von 1964 bis 1969 führte er den Vorsitz der IG Bergbau und Energie.

Karl Hauenschild, 53, ist Vorsitzender der IG Chemie-Papier-Keramik seit 1969 und Mitglied des DGB-Bundesvorstandes. Die Internationale Föderation von Chemie- und Fabrikarbeitervereinigungen (ICE) wählte ihn 1970 zu ihrem Präsidenten.

Dr. jur. Wolfgang Eichler, 65, ist Hauptgeschäftsführer und Präsidiumsmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. in Köln. Von 1949 bis 1963 war er Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeberverbände der hessischen Metallindustrie und der Vereinigung der hessischen Arbeitgeberverbände.

Außerdem bin ich der Auffassung, daß die Berücksichtigung der leitenden Angestellten nicht zwangsläufig zu einer Aufspaltung von Arbeitnehmerinteressen und damit zu einem Unterlaufen der Parität führen muß. Denn einerseits werden die leitenden Angestellten der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat zugeordnet. Dies eröffnet eine gute Chance, sie in der praktischen Arbeit des Aufsichtsrats in die Arbeitnehmergruppe voll zu integrieren. Andererseits ist das Vorschlagsrecht (mit dem Vorschlagsquorum von einem Fünftel oder 100 leitenden Angestellten des Unternehmens) so gestaltet, daß denjenigen leitenden Angestellten, die sich in Sonderverbänden zusammengeschlossen haben, nicht einfach ein Vorschlagsmonopol zufällt.

In Großunternehmen sollte es ohne weiteres möglich sein, und in anderen Unternehmen nach entsprechenden Bemühungen der Gewerkschaften um die leitenden Angestellten, daß auch in der Solidarität der Gesamtarbeitnehmerschaft stehende leitende Angestellte in den Aufsichtsrat gelangen. Natürlich wird in den parlamentarischen Beratungen sorgfältig zu prüfen sein, ob es das jüngste Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff des leitenden Angestellten mit seiner offensichtlichen Tendenz zur Verengung notwendig macht, den Kreis der leitenden Angestellten im Sinne des Mitbestimmungsgesetzes gegebenenfalls neu zu bestimmen.

Unaufrichtiger Einwand

Im übrigen muß man zur Kenntnis nehmen, daß der Gesetzgeber nicht in der Lage ist, Probleme und Entwicklungen in der Organisation der Arbeitnehmer zu lösen bzw. unmittelbar zu beeinflussen. Ein anderer Einwand, allerdings von einer ganz anderen Seite, richtet sich gegen die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

durch Wahlmänner der Belegschaft. Es wird gesagt, allein die Urwahl sei demokratisch und verhindere Manipulationen. Diesen Einwand empfinde ich als unaufrichtig und als töricht zugleich. Die Kritiker von heute hatten nichts dagegen einzuwenden, als im Jahre 1956 das Wahlmännerverfahren nach dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz eingeführt wurde.

Aber offenbar verändert es die Bewertung, je nachdem welcher Couleur die vorschlagende Bundesregierung ist. Und außerdem: Warum sollte die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch in Urwahl gewählte Repräsentanten der Belegschaft undemokratisch sein? Auch im staatlichen Bereich ist die repräsentative Demokratie bewußt eingeführt worden, u. a. um die demokratische Ordnung vor extremen Meinungen und Gruppen und vor emotional bedingten Zufallsergebnissen zu schützen. Diese Überlegungen gelten auch für den Unternehmensbereich. Die Kritiker sollten daher gerade in diesem Punkt äußerst vorsichtig argumentieren.

Zu viel Gewerkschaftsmacht?

Gegen die Mitbestimmungskonzeption der Bundesregierung wird ferner eingewandt, sie vergrößere Einfluß und Macht der Gewerkschaften in unvertretbarem Maße und fördere eine Entwicklung zum „Gewerkschaftsstaat“. Hierzu ist zunächst zu bemerken, daß dieser Einwand gerade von denen erhoben wird, die keinerlei Besorgnis darüber äußern, daß heute in den Aufsichtsräten der Unternehmen weithin eine koordinierte Macht der Banken an die Stelle des Aktionärswillens getreten ist.

Demgegenüber erscheint die vorgesehene Beteiligung von zwei bzw. drei Vertretern der Gewerkschaften in Aufsichtsräten aus 12, 16 bzw. 20 Mitgliedern

geradezu als bescheiden. Hinzu kommt, daß es vom Selbstverständnis der Gewerkschaften her auszuschließen ist, sie wollten die Mitbestimmung als Instrument zentraler Wirtschaftssteuerung benutzen. Auch faktisch würde hierfür die über die Mitbestimmung eröffnete Einflußnahme auf die Unternehmen ganz und gar nicht ausreichen. Außerdem bestünden dafür bei den Gewerkschaften angesichts der Eigenständigkeit der Einzelgewerkschaften auch keinerlei organisatorische Ansatzpunkte.

Ich meine daher, das Argument „zu viel Gewerkschaftsmacht“ kann nicht gegen die spezifische Ausgestaltung der Mitbestimmungskonzeption der Bundesregierung verwendet werden. Vielmehr erweist sich dieser Einwand als ein generelles Argument gegen eine Beteiligung der Gewerkschaften an der Mitbestimmung und damit gegen eine wirksame Mitbestimmung der Arbeitnehmer überhaupt.

Vorteil der Realisierbarkeit

Soviel zu einigen Hauptpunkten der Kritik. Auch wenn ich diese Kritik nicht für durchschlagend erachte, so habe ich für sie doch ein gewisses Verständnis. Denn die Mitbestimmungsgegner hat die Einigung der Koalition geschockt, weil sie es einfach für undenkbar gehalten haben, SPD und FDP könnten sich in der Mitbestimmungsfrage einigen. Einen Teil der Mitbestimmungsfreunde hat die Koalitionseinigung zunächst verwirrt, weil sie erst nach und nach die Realität erkennen müssen, daß auch auf dem Feld der Mitbestimmung — wie überall in der Politik — Forderungen und Wünsche nicht hundertprozentig durchsetzbar sind.

Natürlich kann auch ich mir eine noch bessere und vollkommene Mitbestimmungskonzeption vorstellen. Aber schlecht oder gar zu wenig fortschrittlich

kann die Konzeption der Bundesregierung nicht sein: Wie sollte man es sonst verstehen, daß sich die Arbeitgeberseite nach der Mitbestimmungseinkunft der Koalition plötzlich für die Montanmitbestimmung erwärmt, die sie mehr als 20 Jahre als indiskutables Modell für die übrigen Wirtschaftsbereiche abgelehnt hat. Dies sollte übrigens die Gewerkschaften hinsichtlich ihrer kritischen Einstellung zum

Mitbestimmungsvorschlag der Bundesregierung nachdenklich stimmen.

Die Mitbestimmungskonzeption der Bundesregierung hat den unschätzbaren Vorteil, daß sie – anders als alle bisherigen positiven und negativen Maximalvorstellungen – politisch realisierbar ist. Die Mitbestimmungsgegner sollten erkennen, daß wir mit der Verwirklichung

dieser Konzeption entscheidend dazu beitragen können, unsere soziale und demokratische Ordnung zu festigen und auszubauen. Die Mitbestimmungsfreunde sollten sich diese große Chance nicht entgehen lassen und sie vor allem nicht zerreden. Vielmehr sollten sie konstruktiv daran mitwirken, daß der Mitbestimmungsvorschlag der Bundesregierung zum 1. Januar 1975 Gesetz werden kann.

Die Erwartungen sind nicht erfüllt

Karl Hauenschild, Hannover

K

Der Regierungsentwurf zur wirtschaftlichen Mitbestimmung hat bis heute bei allen von einem zukünftigen Mitbestimmungsgesetz betroffenen Gruppen nur Kritik und Widerspruch ausgelöst.

Demagogie der Arbeitgeber

Die Unternehmer und ihre Verbände attackieren dieses Gesetzesvorhaben mit Thesen und Argumenten, die man als grobe Demagogie bezeichnen würde, wenn sie mit umgekehrtem Vorzeichen z. B. von den Gewerkschaften benutzt würden. Die Warnung vor der „gewerkschaftlichen Machtergreifung in Wirtschaft, Gesellschaft und letztlich im Staat“, wie BDA-Präsident Schleyer sie auf der Arbeitgeber-Kundgebung am 26.3.1974 in Köln ausgesprochen hat, überschreitet ganz erheblich die Grenze dessen, was im härtesten Interessentstreit noch als erlaubt angesehen werden kann.

Die Gewerkschaften und ihre Repräsentanten sind auch nicht immer mit Samthandschuhen in den Ring der politischen Aus-

einandersetzung gestiegen. Sie haben aber niemals so bewußt und mit so deutlichem Vorsatz unter die Gürtellinie gezielt, wie es Herr Schleyer in Köln getan hat. Die ungenuten Sätze von der Gefährdung der Freiheit durch die Gewerkschaften lassen sich auch nicht mit der durch Störtrupps angeheizten Kundgebungsatmosphäre entschuldigen. Sie haben ganz offensichtlich im Manuskript des Verbandspräsidenten Schleyer gestanden und können deshalb nicht als „Ausrutscher“ entschuldigt werden.

Enttäuschung der Gewerkschaften

Für den unbeteiligten Betrachter der Szenerie muß es einigermaßen kurios erscheinen, daß die Arbeitgeber derart unflätig und überreizt gegen einen Gesetzentwurf zu Felde ziehen, dem auch die Gewerkschaften ihre Zustimmung verweigert haben. Im Gegensatz zu den Unternehmern haben allerdings die Gewerkschaften ihre reservierte Haltung mit detaillierter Einzel-

kritik belegt und begründet. Im Bewußtsein ihrer Verantwortung haben die Gewerkschaften jedem, der es wissen will, plausibel gemacht, warum sie dem vorliegenden Gesetzentwurf das Prädikat „Gesetz zur Einführung der paritätischen Mitbestimmung“ verweigern.

Es mag sein, daß die Enttäuschung der Gewerkschaften über den Koalitionskompromiß durch die Erwartungen ausgelöst wurde, die viele Arbeitnehmer in das Ergebnis der Bundestagswahlen vom Herbst 1972 gesetzt hatten. Solche Erwartungen erhielten neue Nahrung mit der Regierungserklärung vom Januar 1973, in der die Rede war „vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeitnehmern und Anteilseignern“. Nach dem normalen Sprachempfinden eines in der Lektüre von Regierungserklärungen ungeübten Bürgers durfte darunter eine Gesetzesregelung verstanden werden, die von den bewährten Erfahrungen der Montan-Mitbestimmungsregelung nicht weit entfernt sein konnte.

Vor diesem Erwartungshintergrund richtet sich die Kritik der Gewerkschaften besonders gegen die Passagen des Gesetzesentwurfes, in denen alle vorliegenden Mitbestimmungserfahrungen in den Wind geschlagen und in denen die Parität in Frage gestellt oder unterlaufen wird.

Verfehlte Zuordnung der Leitenden

Der leitende Angestellte auf der Arbeitnehmerbank macht — besonders nach dem Kasseler BAG-Urteil — aus der Parität eine Schein- oder Pseudo-Parität. Auf der Basis der ersten Koalitionsvereinbarung vom 19. Januar 1974 wäre es noch möglich und denkbar gewesen, daß von den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften „Leitende“ gefunden und schließlich auch gewählt worden wären, die nicht von vornherein der Seite der Anteilseigner zuzurechnen gewesen wären. Die Einbindung des „Leitenden“ in das Votum des Wahlmännergremiums und das Quorum von 1/20 der Wahlberechtigten (höchstens 100) für Kandidatenvorschläge im zweiten Wahlgang hätten den Arbeitnehmern eine gewisse Chance gegeben, einen leitenden Angestellten ihres Vertrauens durchzubringen.

Nach der vom Bundesarbeitsgericht gefundenen Definition für den leitenden Angestellten und nach dem Wegfall des verringerten Quorums für Kandidatenvorschläge im zweiten Wahlgang muß mit ziemlicher Sicherheit davon ausgegangen werden, daß der „Leitende“ de jure auf das Konto der Arbeitnehmer gebucht wird, de facto aber der Arbeitgeberbank zuzuzählen ist.

Konservierung von Einflüssen

Die Parität wird durch das Wahlverfahren für den Vorstand ein zweites Mal an einer wichtigen Stelle tangiert. Abgese-

hen davon, daß es unpraktikabel und darüber hinaus für qualifizierte Kandidaten unzumutbar ist, einen Bewerber für einen Sitz in einem Unternehmensvorstand durch drei „Patt-Wahlgänge“ zu schleusen, um ihn dann über die Hauptversammlung inthronisieren zu können, nimmt dieses im Gesetzesentwurf vorgesehene Verfahren dem Aufsichtsrat eines seiner wichtigsten Rechte.

Hier werden unter der Flagge „Eigentumsgarantie“ Letzt-Entscheidungsrechte etabliert, die mit den Eigentumsrechten von Kleinaktionären wenig zu tun haben und in Wirklichkeit auf die Konservierung des Einflusses der Mehrheitsaktionäre hinauslaufen. In extremen Fällen besteht die Hauptversammlung, die hier zur demokratischen Dekoration benutzt werden soll, aus einem oder wenigen Großaktionären und einem Notar.

Die Beschränkung auf das Kriterium Beschäftigtenzahl, d. h. der Wegfall der weiteren Kriterien Bilanzsumme und Jahresumsatz, sowie die ungeklärte Situation hinsichtlich der Einbeziehung von Tendenzbetrieben, sind weitere Mängel, die zwar nicht das Prinzip, wohl aber den Umfang der wirtschaftlichen Mitbestimmung in Frage stellen.

Sachfremde Rücksichtnahmen

Die Gewerkschaften gehen davon aus, daß bei den parlamentarischen Beratungen des Gesetzesentwurfes die Sachargumente den Ausschlag geben und nicht etwa sachfremde Rücksichtnahme auf vermeintliche Wählersympathien.

Die FDP wäre schlecht beraten, wenn sie es riskieren würde, mit einem Seitenblick auf soziale Zielgruppen, die wahlarithmetisch ohnehin verschwindende Minderheiten darstellen, die noch vorhandenen Sympathien vieler Arbeitnehmer für die sozialliberale Koalition

aufs Spiel zu setzen. Eine solche Strategie könnte sich sehr leicht als Rohrkrepiere erweisen.

Positive Novellierungen offenhalten

Erst dann, wenn der Gesetzesentwurf die Hürden der Beratungen und Abstimmungen im Bundestag und im Bundesrat genommen hat, können und werden die Gewerkschaften ihr abschließendes Urteil abgeben. Niemand kann sie zwingen, auch nicht die oftmals unterstellte Blutsbrüderschaft zur SPD, einem Gesetz das Qualitätssiegel „Mitbestimmung“ aufzudrücken, das die gewerkschaftlichen Vorstellungen nicht erfüllt und vielleicht nur einen ersten Schritt in Richtung Mitbestimmung darstellt. Wichtig ist dabei, daß es ein Gesetz wird, das die Tür für positive Novellierungen offenhält und nicht verbaut.

Keiner weiß heute schon, welche politische Landschaft die Gewerkschaften nach den Bundestagswahlen 1976 vorfinden werden. Es dürfte aber ziemlich sicher sein, zumal nach den letzten Wahlergebnissen, daß keine der beiden Koalitionsparteien in Bonn ein Interesse daran haben kann, die Koalition vorzeitig an der Frage der Mitbestimmung platzen zu lassen. Auch gegen eine Politik des „Ausklammers“ bis 1976 gibt es gewichtige Gründe.

Die Gewerkschaften werden sich also darauf einzustellen haben, daß ihnen ein neues Gesetz beschert wird, so gut oder so schlecht es auch immer sein mag. Es wird sicher nicht so gut sein, daß es auf Gewerkschaftsseite lauten Jubel auslöst. Es braucht aber auch nicht so schlecht zu sein, daß heute schon die Parole berechtigt wäre: Gar kein Gesetz ist besser als ein korrekturbedürftiges Gesetz.

Alle wären Leidtragende

Wolfgang Eichler, Köln

K

Der jetzt zur Beratung anstehende Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes enthält zwar einige Veränderungen gegenüber dem, was zunächst vom Bundesarbeitsministerium als Inhalt der Koalitionsabsprache bekanntgegeben wurde, räumt aber immer noch nicht die grundsätzlichen Bedenken gegen das Gesamtkonzept aus.

Diese Änderungen reichen nicht aus, um den Entwurf aus seiner ideologischen Zielvorstellung zu lösen und seine Ablehnung als marktwirtschaftsfeindlich zu entkräften. Politischer Dogmatismus steht vor Praktikabilität, und die Frage, ob die betroffene Wirtschaft mit einem solchen Gesetz – vorausgesetzt, daß es so zustande kommt – leben könnte und welche Auswirkungen es auf Wirtschaft, Gesellschaft und Staat haben müßte, ist deutlich einem überwiegend ideologisch motivierten Reformismus geopfert worden.

Vorprogrammierte Konfliktsituationen

Die Gefahren sind offensichtlich. Als besonders neuralgische Punkte seien nur beispielhaft genannt das Unruhemoment des Aufsichtsratsvorsitzwechsels, das unzumutbare Wahlkarussell bei der Vorstandsbestellung und das gewerkschaftsgefällige Wahlverfahren bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat.

Der vorgesehene ständige Wechsel im Vorsitz des Aufsichtsrats, falls im ersten Wahlgang die erforderliche Mehrheit nicht erreicht wird, ist ein grober Eingriff in die Kontinuität eines komplizierten Apparates, in den das Gesetz geradezu eine Fülle von Konfliktsituationen vorprogrammiert.

Bürokratisches Wahlkarussell

Ein weiterer Krisenpunkt ist die Wahl des Geschäftsführungsorgans, des Vorstands also. Die Tatsache, daß im Nichteinigungsfall nach einem komplizierten und zeitraubenden Verfahren die Hauptversammlung allerletzte Instanz sein soll, ändert an den Gefahren nichts. Moderne Unternehmen, die sich in ständigem Wettbewerb befinden, müssen in der Lage sein, schnelle und sachgerechte Entscheidungen zu treffen. Flexibilität ist von existenzieller Bedeutung. Was würde uns statt dessen der Entwurf bringen? Anstelle von Entscheidungen baut er ein Wahlkarussell auf, das von einer bürokratischen Wahlmaschinerie angetrieben wird. Dieses Karussell muß sich unter Umständen viermal drehen, und auch dann ist ein Erfolg noch nicht gewiß.

Möglicherweise werden in Zukunft die Aufsichtsräte der betroffenen Unternehmen vornehmlich oder gar ausschließlich und dann vielleicht auch noch

vergeblich damit befaßt sein, einen fähigen Vorstand zusammenzustellen. Wir alle wissen, was das Ergebnis von Entscheidungen in Zwangssituationen und Kampfstimmung ist: Ein Kompromiß der Mittelmäßigkeit oder des politischen Proporz.

Wird sich bei dieser Sachlage in Zukunft noch eine ausreichende Zahl von tüchtigen Männern finden lassen, die bereit sind, sich durch eine solche Mühle mahlen zu lassen?

Gefährliche Kompromisse

Oft genug werden gar nicht sie Gegenstand der Auseinandersetzung sein, sondern es wird an ihnen nur ein nutzloser Machtkampf exemplifiziert. Und wie wird es mit ihrer Unabhängigkeit bestellt sein nach einem solchen Wahlkampf? Die Regelung, daß im Falle eines Einigungsmangels nach vier Wahlgängen die Hauptversammlung das letzte Wort haben soll, ist für die Praxis in der ganz überwiegenden Mehrzahl der Fälle nicht ausreichend. Sie ist zwar als Versuch anzuerkennen, der ordnungspolitischen Funktion und verfassungsrechtlichen Position des Eigentums im Unternehmen Geltung zu verschaffen, indem die Letztentscheidung den Eigentümern zugewiesen wird. In der vorgesehenen Form ist dieser Versuch jedoch nicht geeignet, das mit ihm angestrebte Ziel zu erreichen.

Es drängt sich der Eindruck auf, daß an diesem Entwurf nicht ein einziger Praktiker mitgearbeitet hat bzw. man nicht in der Lage war, ideologische Denkschranken zu überwinden. Denn jeder mit der Praxis und den Vorschriften des Aktienrechts Vertraute weiß, daß bei Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung tatsächlicher Umstände die Einberufung einer Hauptversammlung im günstigsten Fall immer noch mindestens sechs Wochen dauert. Die teilweise vorgebrachte Begründung, die Aufsichtsratsmitglieder sollen unter Einigungszwang gesetzt werden, übersieht, daß Entscheidungen, die unter Zwang und Druck zustande kommen, meist

nur halbe Entscheidungen und gefährliche Kompromisse sind.

Gefährdung der Tarifautonomie

Überall dort — und vor allem immer bei Publikumsgesellschaften —, wo das Letztentscheidungsrecht der Eigentümer bei der Vorstandsbestellung bloße Theorie bleibt und der Vorstand dadurch abhängig wäre von der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat, also damit von den Gewerkschaften, wäre auch die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie entscheidend gefährdet. Tarifautonomie setzt gleichgewichtige und voneinander unabhängige Partner voraus. Wenn die Unternehmensleitungen oder die in ihrer Willensbildung von diesen Unternehmensleitungen ent-

scheidend mitbestimmten Arbeitgeberverbände als Tarifpartner gewerkschaftsabhängig würden, könnte weder von Gleichgewicht noch von Unabhängigkeit die Rede sein.

Gefährlich sind auch die Konsequenzen im Unternehmensalltag, nämlich wenn es sich um Geschäfte handelt, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Man mag sich gar nicht die Folgen vorstellen, wenn der Aufsichtsrat wegen seiner Handlungsunfähigkeit im Falle einer Pattsituation seine Zustimmung zu einer wichtigen Maßnahme verweigert und der Vorstand die Hauptversammlung anrufen muß, um wieder handlungsfähig zu werden. In der Zwischenzeit ist der Wettbewerb und die Wirk-

10 Argumente für den Kauf eines Mercedes-Diesel.

1. Jeder Mercedes-Diesel ist ein Mercedes.
2. Mercedes-Diesel verbrauchen weniger Kraftstoff.
3. Mercedes-Diesel leben länger.
4. Mercedes-Diesel haben einen wirtschaftlichen km-Preis.
5. Mercedes-Diesel sparen Versicherungsprämie.

6. Mercedes-Diesel sind verkehrsgerecht.
7. Mercedes-Diesel sind schnell.
8. Mercedes-Diesel sind leise.

9. Mercedes-Diesel sind umweltfreundlich.
10. Mercedes-Diesel erzielen hohe Wiederverkaufspreise.



Die Diesel-Reihe von Mercedes-Benz:
200 D, 220 D, 240 D.



Wir laden zur Probefahrt ein.

Mercedes-Benz
Ihr guter Stern auf allen Straßen.

lichkeit der Wirtschaft weiter- und an dem betreffenden Unternehmen vorübergegangen.

Ideologische Fixierungen

Wie sehr man in ideologischen Denkvorstellungen verhaftet ist, zeigt die Tatsache, daß man sich nicht einmal von schlechten Vorbildern praktizierter Parität eines Besseren belehren ließ, als die Koinzidenz der Fälle uns das Paritätsdebakel bei den Intendanten des NDR bescherte. Das nährt zudem die Vermutung, daß es den Befürwortern der paritätischen Mitbestimmung gar nicht so sehr um ein Sachziel geht, sondern um die konsequente — um nicht zu sagen rücksichtslose — Durchsetzung ideologischer Fixierungen, hinter denen die Vernunft zurücktreten muß.

In diesen Zusammenhang gehört untrennbar die überbetriebliche Vermögensbildung, die den Druck auf freies Unternehmertum noch verstärkt. An dieser Stelle wird die Handschrift der Gewerkschaften besonders deutlich. Den Gewerkschaften wird es bei ihrer Macht und mit ihrem Apparat ein leichtes sein, die Fonds unter ihre Kontrolle zu bringen. Die zwangsläufige Folge wird eine Überparität sein, die die Anteilseigner in die Minder-

heit zurückdrängt. Aufsichtsrat und Vorstand werden dann völlig unter gewerkschaftlicher Kontrolle und Lenkung stehen, was schließlich in einem gewerkschaftlichen Syndikalismus enden muß.

Fremdbestimmung statt Mitbestimmung

Was uns alle erwartet, ist vielleicht schon vorgezeichnet durch das Wahlverfahren der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat. Hier erschreckt die Offenheit des Vorgehens, was Anzeichen dafür sein kann, wie gering das demokratische Bewußtsein der Bevölkerung eingeschätzt wird, von der offenbar kein Widerspruch erwartet wird.

An sich müßten die Arbeitnehmer aller politischen Schattierungen gegen den Mitbestimmungsentwurf auf die Barrikaden steigen. Denn ihnen soll das ureigenste Recht der unmittelbaren Wahl ihrer Vertreter im Aufsichtsrat genommen bzw. verweigert werden. Ihnen wird nur zugestanden, Wahlmänner zu wählen, die dann nach eigenem Ermessen zur eigentlichen Wahl schreiten. Und Ermessen bedeutet in diesem Fall regelmäßig gewerkschaftliche Absprache und Bestimmung. Das

ist nicht Mitbestimmung, sondern Fremdbestimmung.

Offenbar scheut man sich vor freien, unmittelbaren Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch die Arbeitnehmer. Wenn wir uns den Organisationsvorsprung der Gewerkschaften verdeutlichen, liegt das Ergebnis auf der Hand. Die freien, gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer, und das sind immerhin zwei Drittel, befinden sich bei der Auswahl der Wahlmänner den Gewerkschaften gegenüber in einem nicht überbrückbaren Nachteil. Insbesondere die leitenden Angestellten sind betroffen. Wenn sie Karriere machen wollen, und das gilt letztlich auch für die anderen Arbeitnehmer, sind sie gezwungen, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Das Ergebnis wird eine direkte oder indirekte Abhängigkeit aller Arbeitnehmervertreter von den Gewerkschaften sein.

So konsequent der Entwurf einerseits dem gewerkschaftlichen Machtanspruch Rechnung trägt, tut er andererseits alles, um zu verhindern, daß sich gewerkschaftsunabhängige Kräfte halten oder gar entwickeln können. Die Leidtragenden eines solchen Mitbestimmungsgesetzes wären wir alle.

KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des
HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg über
die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

Jahresbezugspreis DM 90,— für das erste,
DM 25,— für jedes weitere Exemplar

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG