

- republik Deutschland, Frankfurt/Main 1965, S. 11 f.
104 *J. Kaiser* (Anm. 41), S. 12.
105 *Forsthoff*, Veröffentlichungen der Vereinigung deutscher Staatsrechtslehrer, Bd. 12 (1953), S. 8 f.
106 *Abendroth* (Anm. 103), S. 18 f.

6. WOLFGANG DÄUBLER EINE ALTERNATIVE ZUM REGIERUNGSENTWURF

1. In der „ernstzunehmenden“ Mitbestimmungsdiskussion bezeichnet das Montanmodell eine Extremposition; mehr als die dort vorgesehene paritätische Besetzung des Aufsichtsrats wird auch vom DGB nicht verlangt. Die in der Literatur verschiedentlich geäußerte Kritik (1) hat zwar zahlreiche Argumente zusammengetragen, die im Grunde zu weitergehenden Forderungen, wenn nicht sogar zu einer völligen Ablehnung der sozialpartnerschaftlichen Mitbestimmung führen müßten; konkrete Alternativmodelle wurden jedoch von niemandem entwickelt, die mehr oder weniger deutliche Negation des bislang Praktizierten blieb gewissermaßen isoliert im Raume stehen. Die mangelnde Konkretheit der Kritik, das Fehlen einer „linken Alternative“ zur Montanmitbestimmung erleichterten es den Gegnern der gewerkschaftlichen Vorstellungen, den Schwerpunkt der Diskussion immer mehr nach rechts zu verlagern und nur noch über Modelle und Modifikationen zu reden, die der Arbeitnehmerseite unzweifelhaft weniger Einflußmöglichkeiten als die Montanmitbestimmung gewähren. So ist an die Stelle einer kategorischen Ablehnung der Sondervertretung leitender Angestellter im Aufsichtsrat in der Öffentlichkeit und teilweise auch im Parlament mehr und mehr ein Streit um das Wahlverfahren getreten; statt des Stichentscheids einer Seite bei der Pattauflösung ist nunmehr lediglich noch die Art und Weise des Letztentscheidungsrechts der Hauptversammlung kontrovers. (2) Was man umgangssprachlich als Salamtaktik und andernorts als immer wieder erneuerten Kompromiß bezeichnet, hat gerade im Kampf gegen die Mitbestimmung aufs hervorragendste funktioniert: Der Entwurf des Bundesarbeitsministeriums wich durch Einbau der leitenden Angestellten vom Montanmodell ab, erleichterte jedoch über das Verfahren die Entsendung eines „atypischen“, gewerkschaftlich orientierten Leitenden. Der Regierungsentwurf verschlechterte das Wahlverfahren, indem er für einen Wahlvorschlag die Unterstützung von 20 %

der wahlberechtigten Gruppenmitglieder voraussetzte und damit fast jede Chance zerstörte, einen mit den übrigen Arbeitnehmervertretern sympathisierenden Leitenden auszuwählen zu können. Der neueste Vorschlag des FDP-Generalsekretärs Bangemann, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch die Gruppenangehörigen in direkter Wahl bestimmen zu lassen, führt vollends dazu, daß sich nur noch arbeitgeberorientierte leitende Angestellte im Aufsichtsrat befinden und an die Stelle einer möglichen Zehn: Zehn-Parität eine sichere Elf: Neun-Mehrheit für die Arbeitgeberseite tritt. Der auch in anderen Fragen zu beobachtende Erosionsprozeß zu Lasten der Mitbestimmung wird erleichtert und beschleunigt durch den „verfassungsrechtlichen Makel“, der dem Regierungsentwurf seit den Gutachten von Scholz und Raiser anhaftet. Wer die paritätische Mitbestimmung nicht schätzt, braucht nicht mehr ihre Wünschbarkeit in Zweifel zu ziehen und unmittelbar-politisch zu argumentieren; er kann sich ohne Zögern damit begnügen, auf die Phalanx angesehener Vertreter des Verfassungs- und Arbeitsrechts zu verweisen, die z. T. heftigste Bedenken äußern und deren sachverständige Meinung man doch nicht übergehen könne.

2. Einen ersten Versuch zur Konzipierung einer Alternative, die die scheinbar vorgegebene Einengung des Diskussions- und Entscheidungsspielraums nicht bedingungslos akzeptiert, stellen die nachstehend erstmals veröffentlichten Vorstellungen des sog. Leverkusener Kreises dar. Von Herta Däubler-Gmelin MdB und Wolfgang Däubler verfaßt, wurde er im März 1974 von ca. 50 Bundestagsabgeordneten der SPD mit geringfügigen Änderungen akzeptiert und in die nachfolgenden Verhandlungen mit Vertretern der FDP-Fraktion eingebracht. Mit Rücksicht auf den Stand des Gesetzgebungsverfahrens wurde darauf verzichtet, sich völlig vom Regierungsentwurf zu lösen und etwa ein ausschließlich an gewerkschaftlicher Gegenmacht orientiertes Modell vorzulegen; Utopismen dieser Art hätten am wenigsten den Interessen der Arbeiter und Angestellten gedient, die auf eine baldige Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitssituation durch Mitbestimmung angewiesen sind. Zahlreiche Vorschriften des Regie-

stand so hoch ist, daß man die Gegenseite nicht nur adäquat kritisieren, sondern ihr auch eigene Alternativen entgegenhalten kann. Dies setzt die Weiterqualifizierung zahlreicher Arbeitnehmervertreter sowie das Recht voraus, sich gegebenenfalls der Hilfe von Sachverständigen bedienen zu können. Auch insoweit wurde das Betriebsverfassungsrecht als Vorbild herangezogen.

Die damit geschaffenen Voraussetzungen für eine effektivere Mitbestimmung vergrößern die Gefahr von Umgehungsversuchen seitens der Anteilseigner, die durch Wahl einer nichtmitbestimmten Unternehmensform oder durch Unterstellung des mitbestimmten unter die Weisungen eines nichtmitbestimmten Unternehmens die Arbeitnehmerrechte leerlaufen lassen könnten. Die sicherste Abwehr solcher Angriffe wäre die Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung auf alle Unternehmen einer bestimmten Größenordnung ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform. Die „Machbarkeit“ einer solchen Lösung wurde jedoch mit Recht pessimistisch beurteilt. Der Entwurf begnügt sich daher damit, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und Stiftungen einzubeziehen, läßt jedoch die Personengesellschaften unberührt. Die Aushöhlung der Mitbestimmung mit Mitteln des Konzernrechts und des Gesellschaftsrechts wird durch (im Regierungsentwurf fehlende) Spezialvorschriften verhindert; eine „Flucht aus der Mitbestimmung“ ist nur noch durch Wahl der Rechtsform einer Personengesellschaft möglich, ein „Ausweg“, der in der Regel an der großen Zahl der Anteilseigner oder an der Notwendigkeit zur Inanspruchnahme des Kapitalmarkts scheitert.

3. Auch ein unverbesserlicher Optimist wird im Augenblick (September 1975) nicht den Standpunkt vertreten können, die Vorstellungen des Leverkusener Kreises hätten reale Chancen, ganz oder teilweise Gesetz zu werden; die politische Großwetterlage verbietet derlei Hoffnungen. Eine Ursache hierfür dürfte in der aktuellen Wirtschaftskrise liegen, die die Sorge um den Arbeitsplatz zum dominierenden Problem der Arbeiter und Angestellten werden läßt und die alle anderen Fragen in den Hintergrund drängt. Ein weiterer und nicht zu unterschätzender Grund liegt in der mangelnden Aktivierung

rungsentwurfs einschl. der Grundzüge des Wahlverfahrens und der beschränkten Zahl außerbetrieblicher Arbeitnehmervertreter wurden daher übernommen, in vielen Fragen wurden als Hilfslösungen Kompromißformulierungen angeboten. Dennoch sind – wie in der Einleitung des Entwurfs im einzelnen dargelegt – eine Reihe von Vorstellungen entwickelt worden, die eine konsequentere Wahrung von Arbeitnehmerinteressen in den Unternehmensorganen ermöglichen, und zwar durchaus auch im Vergleich mit dem Montanmodell. So wurde nicht nur die volle Parität im Aufsichtsrat vorgeschlagen, sondern durch den alternativen Stichtentscheid zugunsten der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerbank die Voraussetzung geschaffen, daß die Arbeitnehmerseite mehr als nur ein (überdies auf soziale und personelle Angelegenheiten beschränktes) Vorstandsmitglied bestimmen kann. Nur unter dieser Voraussetzung ist nach Auffassung der Verfasser damit zu rechnen, daß die Unternehmensleitung die vom Markt gelassenen Entscheidungsspielräume nicht allein im Interesse höherer Rentabilität, sondern (zumindest auch) im Interesse des arbeitenden Menschen ausfüllt. (3)

Weiter versucht der Entwurf, eine enge Kommunikation zwischen der Belegschaft und ihren unmittelbaren Interessenvertretern auf der einen Seite und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat auf der anderen Seite zu sichern. Pflicht zur regelmäßigen Berichterstattung gegenüber Betriebsversammlungen und Betriebsrat, Reduzierung der Geheimhaltungspflicht und erleichterte Abwahl sollen die Partizipation des Einzelnen erleichtern und so den demokratischen Charakter der Mitbestimmung verstärken. Gerade wenn die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sich jedoch als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen und nicht als am Unternehmens- und Gemeinwohl orientierte „neutrale Sachwalter“ verstehen und wenn sie überdies in ihrer Mehrzahl Unternehmensangehörige, Arbeiter oder Angestellte sind, besteht die Gefahr von persönlichen Sanktionen, der durch entsprechende Anwendung der für Betriebsräte geltenden Vorschriften begegnet werden soll. Weiter läßt sich eine eigenständige, nicht auf *bedingungslose* Kooperation mit der anderen Seite angelegte Position nur dann realisieren, wenn der eigene Informations-

der Belegschaften durch die Arbeitnehmerorganisationen selbst. Zwar finden sich im Referentenmaterial des DGB zur Mitbestimmung vernünftige Vorschläge zur Verbesserung des „Mitbestimmungsbewußtseins“, so wenn beispielsweise ausgeführt wird:

„1. Mitbestimmung ist möglichst konkret nahezubringen, um auf diese Weise das Bewußtsein der Betroffenheit herzustellen. In den Vordergrund sollten weniger Institutionen und allgemeine Begründungen geschoben werden, sondern mehr Beispiele und Hinweise aus dem persönlichen Erlebnis- und Erfahrungsbereich der Kollegen.

2. Gleichzeitig sind Illusionen über Stand und Entwicklung der Lage der Arbeitnehmer in Betrieb und Gesellschaft abzubauen. (...) Ein Hauptziel der kommenden Mitbestimmungs-Aktivitäten muß es daher sein: den Arbeitnehmern die Notwendigkeit vor Augen zu führen, sich erforderlichenfalls in sichtbarer Weise für das Mitbestimmungsmodell des DGB einzusetzen.“ (4)

Doch sind in der Gegenwart kaum irgendwelche Anzeichen für eine derartige „Basisarbeit“ sichtbar. Gerüchtweise verlautet, die relative Passivität in Sachen Mitbestimmung gehe auf einen „Wink“ des Bundesarbeitsministers zurück, der im Falle solcher Aktionen ein völliges „Abblocken“ durch den kleineren Koalitionspartner befürchtet habe. Auch wenn die Behauptung nicht zutreffen sollte, träfe sie doch sehr gut die Bewußtseinslage zahlreicher einflußreicher Persönlichkeiten, die sich sozialen Wandel ausschließlich durch argumentative Beeinflussung von Parlamentariern vorstellen und für die das „Wohlfühlen“ oder die „Nicht-Verärgerung“ einzelner Personen oder Gruppen ein wichtiges, wenn nicht entscheidendes Moment ihrer Politik darstellt. Gelegentliche Erfolge, die auch und gerade von linken Kritikern nicht übersehen werden sollten, bestätigen scheinbar diese völlig unangemessene Verabsolutierung des „subjektiven Faktors“. Statt Politik ähnlich wie ein traditioneller Lobbyist als Einflußnahme auf individuelle Entscheidungsträger und damit weithin „vor-demokratisch“ zu verstehen, wäre es Aufgabe der Arbeitnehmerorganisationen, eine breite Bewegung zugunsten einer die betrieblichen Realitäten verändernden Mitbestimmung ins Leben zu rufen bzw. bestehende Ansätze nach Kräften wei-

terzuentwickeln. Die eigene Stärke, die sich in der Einsatzbereitschaft und dem Engagement der Arbeiter und Angestellten zeigt, dürfte ein verlässlicheres Mittel zur Organisierung des sozialen Fortschritts sein als die bislang bevorzugte Form des Vorgehens. Würde von den über 7 Millionen Mitgliedern der dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften nur jeder siebente ein einziges Mal nach Feierabend für die Mitbestimmung demonstrieren, so könnte dies möglicherweise auch den kleineren Koalitionspartner einigermaßen beeindrucken; eine Million Arbeitnehmer lassen sich schwerlich als Unruhestifter und Radikalinskas diffamieren und ins politische Abseits manövrieren. Wer auf die Mobilisierung der Arbeitnehmer verzichtet, übersieht die gewiß nicht fernliegende Erfahrung der Montanmitbestimmung selbst, die im Jahre 1951 nur deshalb erhalten blieb, weil die Arbeitnehmer mit überwältigender Mehrheit ihre Streikbereitschaft bekundet hatten. (5) Sollte sich wirklich die politische Lage so weit gewandelt haben, daß heute sogar auf Demonstrationen größeren Stils verzichtet werden kann, wenn es um eine Ausdehnung der Aufsichtsrats-Parität auf alle Großunternehmen geht? Sicherlich: Demonstrationen lassen sich ebensowenig wie Streiks quasi durch Knopfdruck auslösen und wieder abdrehen, doch gibt es so gut wie gar keine Anhaltspunkte dafür, daß nicht zumindest *nach* eingehender Aufklärungsarbeit mehr als nur jeder siebte gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer bereit ist, ein wenig Freizeit für die Mitbestimmung zu opfern. Aus diesem Grund wäre es auch ungerecht, der Initiative des Leverkusener Kreises wegen offensichtlicher Aussichtslosigkeit die Berechtigung abzusprechen: als konkrete, auf den Regierungsentwurf bezogene Alternative kann der Gesetzentwurf in die weitere Diskussion eingehen und das bislang so enge Spektrum innerhalb der Parteien und Gewerkschaften erweitern. Ohne ausreichende theoretische Vorarbeit, die sich auch in der Konzipierung von Modellen niederschlagen muß, wird auf Dauer keine gesellschaftsverändernde Praxis möglich sein.

ANMERKUNGEN

- 1 Vgl. etwa: *Deppe/von Freyberg* u. a., Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt/Main 1969, S. 110 ff.
- 2 Anders freilich die (SPD-) Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen und der 10. Ordentliche DBG-Bundeskongreß (die Beschlüsse sind abgedruckt in: Das Mitbestimmungsgespräch 1975, 113 u. 116.)
- 3 Zur Praxis der Montanmitbestimmung s. etwa: *Brinkmann/Hertz* Entscheidungsprozesse in den Aufsichtsräten der Montanindustrie. Eine empirische Untersuchung über die Eignung des Aufsichtsrats als Instrument der Arbeitnehmermitbestimmung, Berlin 1972; *Däubler*, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 3. unveränderte Auflage, Frankfurt/Main 1975, S. 24 ff.; *Körner*, Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Instrument gesamtwirtschaftlicher Einkommenspolitik, Göttingen 1974, insbes. S. 89 ff.
- 4 Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Mitbestimmung jetzt – und keine halben Sachen, Referentenmaterial zur Mitbestimmung, Düsseldorf, o. J. (1974), S. 2.
- 5 *Eberhard Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945 bis 1952, 2. unveränderte Auflage, Frankfurt/Main 1971, S. 182 ff.