

MEMO-FORUM

**Zirkular
der
» Arbeitsgruppe
Alternative Wirtschaftspolitik «**

Nr. 17

**mit dem Schwerpunktthema
Von der Mitbestimmung
zur Wirtschaftsdemokratie –
Ökologisierung und Demokratisierung
der Unternehmensverfassung**

Bremen, Mai 1991

Eckhard Stratmann-Mertens

Ökologisierung und Demokratisierung der Unternehmensverfassung – Plädoyer für eine Gesetzesinitiative

I. Politischer Kontext des GRÜNEN Gesetzentwurfes

Das Jahr 1988 war nicht nur ein Jahr ungeahnt heftiger sozialer Auseinandersetzungen um die Erhaltung des Stahlstandortes Krupp-Rheinhausen. In diesem und im Folgejahr 1989 gab es auch einen scharfen politischen Streit um die Gesetzesinitiative der Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und FDP zur "Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung" (Bundestags-Drucksache 11/2503). Vor dem Hintergrund des unkalkulierbaren Krisen- und Konfliktpotentials in den Stahlregionen war allen politischen Kräften klar, daß ein Aushebeln der Montan-Mitbestimmung durch entsprechende Konzernstrategien nicht einfach zugelassen werden dürfe, sondern durch eine gesetzliche Regelung unterbunden (DGB, SPD), zumindest aber mittelfristig erheblich erschwert werden müsse (CDU/CSU).

In diese soziale und politische Gemengelage versuchten die GRÜNEN IM BUNDESTAG mit eigenen politischen Initiativen innerhalb und außerhalb des Parlaments zu intervenieren. Nach einer heftigen Kontroverse in der Bundestagsfraktion im Frühjahr 1987 über soziale und ökologische Perspektiven für die Stahlindustrie und die Stahlregionen hatte sich mit deutlicher Mehrheit folgende Position durchgesetzt:

- aus ökonomischen, ökologischen und abrüstungspolitischen Gründen sei mittel- und langfristig ein Schrumpfen der Stahlproduktion wünschenswert;
- die damit einhergehenden Risiken für Arbeitsplätze und die Stahlregionen müßten rechtzeitig durch eine vorausschauende Diversifizierung in den Stahlunternehmen selbst und durch eine regionale Strukturpolitik (ökologischer und sozialer Umbau der Stahlregionen) aufgefangen werden;
- kurzfristig müßten alle Stahlstandorte und Stahlarbeitsplätze erhalten werden, u.a. durch konzerninterne Beschäftigungsgesellschaften;
- das Instrument der Montan-Mitbestimmung sei offensichtlich nicht in der Lage, die Interessen der abhängig Beschäftigten gegen die Konzernstrategien durchzusetzen; deshalb seien die Vergesellschaftung der Stahlkonzerne anzu-

streben und entsprechende Initiativen der Stahlbelegschaften und der IG Metall zu unterstützen.

Eindeutig wurde die Forderung nach Vergesellschaftung von den bekannten Formen der Verstaatlichung abgegrenzt. Die Stahlunternehmen sollten, einschließlich ihrer gewinnbringenden Teile, in neue Formen des Eigentums überführt werden. "Als mögliche Eigentumsform eignen sich Belegschaftsfonds. Regionale Vertreter u.a. von Umweltschutzverbänden und Vertreter der Standortkommunen sind an der Kontrolle der Unternehmenspolitik zu beteiligen."¹

Die Erfahrungen mit der Vergesellschaftungsforderung aus dem Rheinhausen-Konflikt zeigten, daß diese Forderung zwar von Teilen der Belegschaft und des Betriebsrates ernsthaft in die politische Auseinandersetzung eingebracht wurde, aber keine mobilisierende Wirkung auf die Gesamtbelegschaft hatte. Der positive Bezug auf die Vergesellschaftung blieb meist, auch bei der IG Metall-Führung, politisch-rhetorischer Natur. Der Mangel an Mobilisierungsfähigkeit der Vergesellschaftungsforderung liegt m.E. in erster Linie an der Schwierigkeit ihrer politischen Durchsetzung und an den in der Regel völlig nebulösen Vorstellungen in den Belegschaften und in der Betriebs-Linken über Wesen und Form der Vergesellschaftung.²

Auf der Basis dieser Erfahrungen und der Niederlage der Belegschaft im Rheinhausen-Konflikt lag es nahe, angesichts des drohenden Auslaufens der Montan-Mitbestimmung Ende 1988 anders zu intervenieren als mit einem Gesetz zur Vergesellschaftung der Stahlunternehmen. Es kam darauf an, eine *gesetzliche Initiative in dem Bereich zwischen Montan-Mitbestimmung und Vergesellschaftung* zu entwickeln, die den Einfluß der Belegschaften über die Montan-Mitbestimmung hinaus in einer Weise erweiterte, daß Konzernstrategien gegen den Willen der Belegschaften und ihrer VertreterInnen in den Unternehmensorganen nicht durch-

-
- 1 Aus: Antrag der Fraktion DIE GRÜNEN: Sicherung der Stahlstandorte und der Arbeitsplätze in der Stahlindustrie und in den Stahlregionen, BT-Drs. 11/398 vom 2.6.1987. Siehe dazu auch die "Duisburger Erklärung der GRÜNEN zur Stahlkrise. Stahlstandorte und Arbeitsplätze sichern, Stahlindustrie und Stahlregionen umbauen, Konzerne vergesellschaften", verabschiedet auf der Bundesversammlung der GRÜNEN am 2.5.1987 in Duisburg; in: Stahlforum der GRÜNEN IM BUNDESTAG. Beiträge und Materialien, Hg.: DIE GRÜNEN IM BUNDESTAG, verantw.: Eckhard Stratmann (MdB), Bonn 1987.
 - 2 Weithin wird in der Betriebs-Linken bis hinein in das Stahl-Programm der IG Metall Vergesellschaftung als Verstaatlichung verstanden. Den Gegnern der Vergesellschaftung fiel es somit leicht, auf die Misere in verstaatlichten Stahlindustrien (z.B. in Großbritannien oder im "Real-Sozialismus") oder Stahlkonzernen (z.B. Salzgitter AG) hinzuweisen und die Überzeugungskraft der Vergesellschaftungsforderung zu schwächen. Vgl. dazu: Eckhard Stratmann, Nicht privat – nicht staatlich. Vergesellschaftung der Stahlindustrie, in: Vergesellschaftung der Stahlindustrie – eine Alternative zur Stahlkrise? Diskussionsbeiträge. Hg.: DIE GRÜNEN IM BUNDESTAG, Bonn 1983, S. 5 ff.

setzbar sind. Darüber hinaus mußte der Geltungsbereich der Montan-Mitbestimmung auf alle Großunternehmen ausgeweitet werden, da nur so ein Aushebeln der Montan-Mitbestimmung verhindert werden kann. Eine solche Gesetzesinitiative zur Mitbestimmung sollte als ein *Zwischenschritt zu einer wirklich demokratischen Unternehmensverfassung mit Selbstverwaltung der Beschäftigten* dienen.

Während so das Anliegen nach einer *Demokratisierung der Unternehmensmitbestimmung* aus einer aktuellen politischen Situation resultierte, galt es darüber hinaus auch Umwelt- und VerbraucherInneninteressen in der Unternehmensverfassung zu institutionalisieren. Denn zu offenkundig war, daß allein eine stärkere Berücksichtigung von Beschäftigteninteressen bei der Unternehmensmitbestimmung noch keine Gewähr für eine ökologische Unternehmenspolitik ist. Allzu oft, wenn nicht in der Regel, gehen Kapital und Arbeit eine unheilige Allianz gegen die Umweltbelange ein, wenn es zum Konflikt zwischen Gewinn- bzw. Einkommensinteressen einerseits und Umweltinteressen andererseits kommt. Die *Ökologisierung der Unternehmensverfassung* sollte daher auf zweifache Weise verankert werden :

- Bei Großunternehmen sollten VertreterInnen von Umwelt- und Verbraucherverbänden auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung an der Aufsicht über die Unternehmensführung beteiligt werden, allerdings ohne die Position der abhängig Beschäftigten im Interessenkonflikt mit dem Kapital zu schwächen;³
- darüber hinaus sollte ein/e unabhängige/r Umweltschutzbeauftragte/r gegenüber der Unternehmensleitung eingesetzt werden.

Mit diesen politischen Zielsetzungen wurde auf Initiative und unter der politischen Federführung des Autors der Entwurf eines Gesetzes in Auftrag gegeben und Ende August 1988 der Fraktion zur weiteren Beratung übergeben. Der "*Entwurf (1. Fassung) eines Gesetzes zum Ausbau der Mitbestimmung im Unternehmen (incl. Montan-Mitbestimmung) und zur ökologischen Unternehmensverfassung*" hat die Form eines Artikelgesetzes:

3 So ist es auch vorgesehen im GRÜNEN Programm zum "Umbau der Industriegesellschaft. Schritte zur Überwindung von Erwerbslosigkeit, Armut und Umweltzerstörung", verabschiedet von der Bundesdelegiertenkonferenz der GRÜNEN in Nürnberg im Sept. 1986; Hg.: DIE GRÜNEN, Bundesgeschäftsstelle, Köln 1986. Siehe dazu: Präambel, Abschn. Basisdemokratische Wirtschaft, S. 11, und Kap. III.2. Die Rechte der Beschäftigten erweitern, S. 63.

Artikel 1

Gesetz zum Ausbau der Mitbestimmung (incl. Montan-Mitbestimmung) und zur ökologischen Mitbestimmung im Unternehmen.⁴

Artikel 2

Gesetz über Umweltbeauftragte in Unternehmen.⁵

Ursprünglich war geplant, beide Gesetze als Paket ins Parlament einzubringen; denn die Form des Artikelgesetzes umfaßt zwar zwei selbständige, aber aufeinander bezogene Einzelgesetze. Der Aufbau einer ökologischen Unternehmensverfassung umfaßt den/die UmweltdirektorIn im Vorstand, die SachwalterInnen von Umweltinteressen im Aufsichtsrat (Artikel 1) und den/die Umweltbeauftragte sowie den Umweltausschuß (Artikel 2). Da die internen Beratungen zu Artikel 2 wesentlich schneller und einfacher abgeschlossen werden konnten als zu Artikel 1, wurde der Artikel 2 als *Entwurf eines Umweltbeauftragtengesetzes*⁶ im August 1989 in den Bundestag eingebracht. Die Beratungen zu dem Entwurf eines GRÜNEN Mitbestimmungsgesetzes (s.u. Kap. III.) konnten im Jahr 1989 nicht mehr abgeschlossen werden und fielen 1990 den deutschlandpolitischen Wirren zum Opfer, so daß der Entwurf nicht mehr abschließend beraten und eingebracht werden konnte.

II. Darstellung des GRÜNEN Gesetzentwurfes

A. Das GRÜNE Mitbestimmungsgesetz

Der GRÜNE Gesetzentwurf nimmt zahlreiche Vorschläge aus dem Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes des Leverkusener Kreises der SPD von 1974⁷ und des

4 Im folgenden kurz "GRÜNES Mitbestimmungsgesetz" genannt. Der Gesetzentwurf zu Artikel 1 wurde ausgearbeitet von Frau RA Hilke Altona, Bremen, in enger Abstimmung mit Prof. Wolfgang Däubler, Bremen.

Dieser Gesetzentwurf kann demnächst in Form einer Broschüre über die Bundesgeschäftsstelle der GRÜNEN in Bonn (Colmantstr. 36) bezogen werden.

5 Der Entwurf zu Artikel 2 wurde ausgearbeitet von Frau RA Ulrike Riedel, Frankfurt.

6 Gesetzentwurf der Abgeordneten Stratmann, Frau Saibold, Hoss und der Fraktion DIE GRÜNEN: Entwurf eines Gesetzes über Umweltbeauftragte und Umweltberichterstattung in Unternehmen (Umweltbeauftragtengesetz), BT-Drs. 11/5362. Die erste Lesung des Gesetzentwurfes fand am 26.10.1989 statt (Plenar-Protokoll der 171. Sitzung, S. 12934 A ff.).

7 Alternativentwurf. Vorschläge zur Verbesserung des Entwurfs eines Mitbestimmungsgesetzes (der SPD/FDP-Bundesregierung) von Hertha Däubler-Gmelin (MdB), Wolfgang Däubler, angenommen im sog. Leverkusener Kreis der SPD, in: U. Mayer/N. Reich (Hgg.),

DGB-Entwurfes eines Mitbestimmungsgesetzes von 1982 auf, geht aber in zentralen Punkten über beide Entwürfe hinaus. Der Gesetzentwurf soll sowohl das Montan-Mitbestimmungsgesetz als auch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 ablösen. Seine Gültigkeit erstreckt sich auf alle Großunternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, GmbH oder Genossenschaft ab einer Größenordnung von 1000 Beschäftigten. Eine Tariföffnungsklausel ermöglicht Mitbestimmungstarifverträge, soweit sie weitergehende Mitbestimmungsregelungen als das Gesetz beinhalten, die Existenz des Aufsichtsrates und die umweltrelevanten Vorschriften des Gesetzes nicht berühren.

Der Aufsichtsrat (AR)

1. Zusammensetzung

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrates werden zwei Alternativen vorgestellt:

Das *überparitätische Modell* geht von 20 Mitgliedern des AR aus (ab einer Beschäftigtenzahl von 10.000), die jeweils zur Hälfte von der Anteilseigner- bzw. der Beschäftigtenseite gewählt werden. Auf der Beschäftigtenbank ist kein leitender Angestellter qua Recht vertreten; das Entsendungsrecht der Gewerkschaft entfällt.⁸

Von den zehn *VertreterInnen beider Seiten müssen jeweils zwei SachwalterInnen von Umweltinteressen* sein. Für die Wählbarkeit der UmweltsachwalterInnen gelten besondere Anforderungen: Sie müssen Erfahrungen im Umweltschutzbereich mitbringen oder sich durch Wort und Tat für den Umweltschutz eingesetzt haben; sie dürfen zu den Vereinigungen der Anteilseigner bzw. der Beschäftigten und zu dem Unternehmen keine vertretungsmäßigen, arbeits-/dienstrechtlichen oder wirtschaftlichen Beziehungen unterhalten.

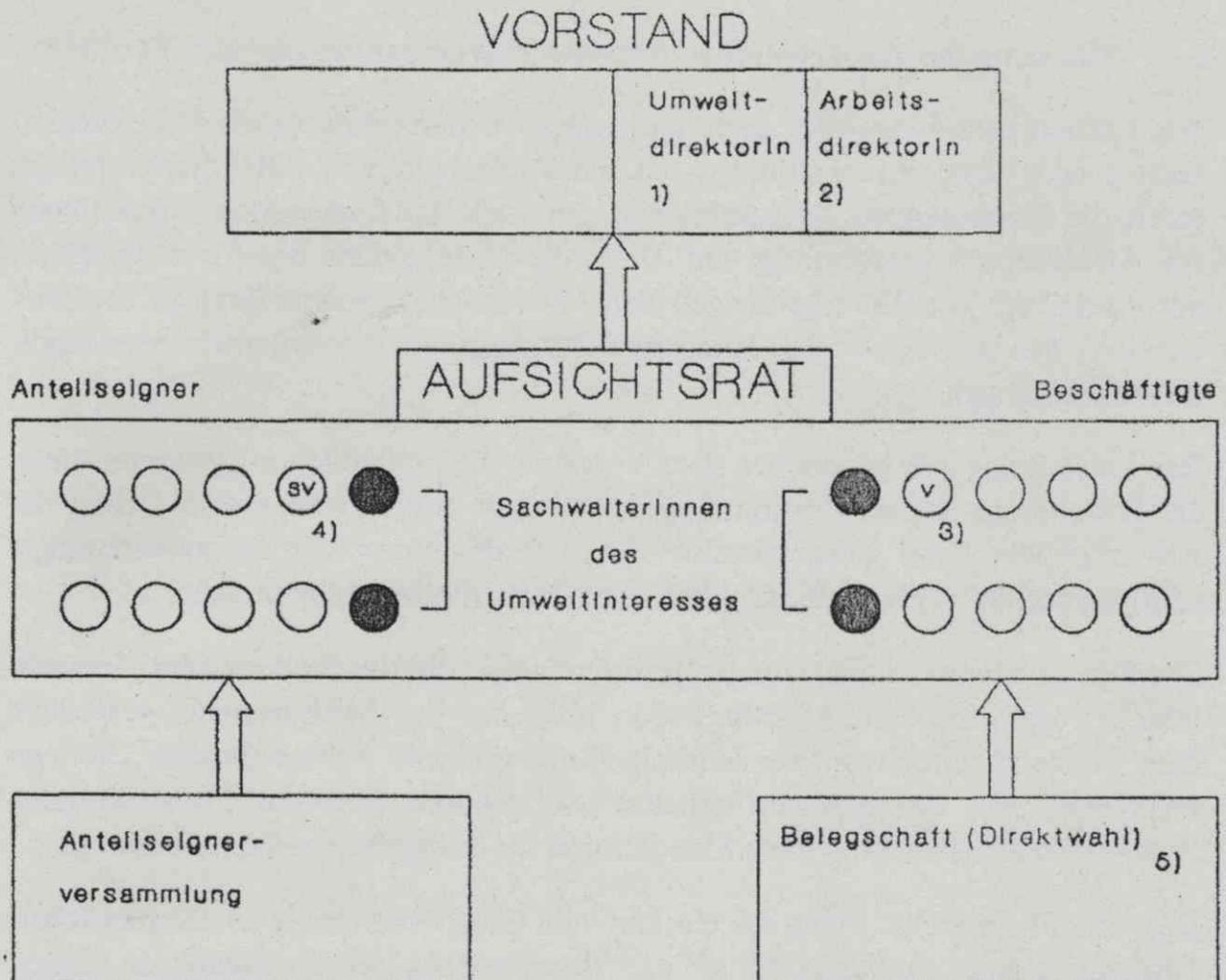
Die VertreterInnen der Beschäftigten wählen den/die Aufsichtsratsvorsitzende/n, wenn er/sie nicht im ersten Wahlgang mit einer Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder des AR gewählt wird. Dies entspricht genau einer Umkehrung der Regelung nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976. Zur Auflösung einer Pattsituation im AR erhält der/die Aufsichtsratsvorsitzende doppeltes Stimmrecht.

Das *paritätische Modell* der Alternative B unterscheidet sich von dem überparitätischen Modell lediglich dadurch, daß zusätzlich zu den jeweils zehn Vertreter-

8 Im Verlauf der Beratungen des Entwurfes kristallisierte sich als Tendenz heraus, zumindest ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften und ihrer Spitzenorganisationen für eine Minderzahl an außerbetrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen vorzusehen.

Innen beider Seiten ein weiteres Mitglied hinzukommt (also insg. 21 Mitglieder im AR; dieses Mitglied korrespondiert der neutralen Person nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz). Das weitere Mitglied muß ein/e SachwalterIn von Umweltinteressen sein und mit der Mehrheit der Stimmen der übrigen vier UmweltsachwalterInnen gewählt werden. Der/die AR-Vorsitzende wird mit einfacher Mehrheit gewählt. Wegen der ungeraden Mitgliederzahl ist eine Regelung zur Pattauflösung nicht erforderlich.

ABB.1: ENTWURF EINES GRÜNEN MITBESTIMMUNGSMODELLS
DIE GRÜNEN IM BUNDESTAG (August 1988)
Überparitätisches Modell
(für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten)



1) Nicht gegen die Mehrheit der SachwalterInnen des Umweltinteresses im Aufsichtsrat wählbar

2) Nicht gegen die Mehrheit der BeschäftigtenvertreterInnen im Aufsichtsrat wählbar

3) Vorsitzende/r: -wird von den BeschäftigtenvertreterInnen bestimmt, wenn er/sie nicht im ersten Wahlgang mit 2/3 Mehrheit aller Mitglieder gewählt wird. -hat bei Stimmgleichheit im Aufsichtsrat doppeltes Stimmrecht

4) Stellvertretende/r Vorsitzende/r

5) Statt Entsendungsrecht der Gewerkschaft alleiniges Vorschlagsrecht

Die Wahl der VertreterInnen der Anteilseigner findet durch die Versammlung der Anteilseigner statt; die Wahl der VertreterInnen der Beschäftigten durch die Betriebsrätevollversammlung, bei Unternehmen bis zu 10.000 Beschäftigten fakultativ durch Direktwahl der Beschäftigten.⁹ Die in ausländischen Zweigstellen und Tochtergesellschaften deutscher Großunternehmen tätigen Beschäftigten entsenden anteilig Personen in die Betriebsrätevollversammlung. Frauen und Männer sollen im AR entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein.

Vorschlagsberechtigt für die Wahl der AR-Mitglieder beider Seiten sind neben den AnteilseignerInnen bzw. den Gewerkschaften im Betrieb, den einzelnen Betriebsräten oder einem Zwanzigstel der Beschäftigten des Unternehmens auch Umwelt- und VerbraucherInnenverbände, Kommunalparlamente am Sitz des Unternehmens und einzelne Fraktionen dieser Parlamente.

2. Stärkung des AR gegenüber Anteilseignerversammlung und Vorstand

Das Letztentscheidungsrecht der Anteilseignerversammlung (nach §111 Aktiengesetz) wird ersatzlos gestrichen, um ein Aushebeln von AR-Entscheidungen durch die Kapitaleigner auszuschließen. Im Falle unterschiedlicher Beschlüsse von Anteilseignerversammlung und AR ist die Entscheidung des AR maßgeblich, mit Ausnahme von Entscheidungen der Anteilseignerversammlung zu der Verwendung des Bilanzgewinns, Satzungsänderungen und Kapitalerhöhungen/Kapitalherabsetzungen.

Der Einfluß des AR gegenüber dem Vorstand wird erheblich ausgeweitet durch die Erweiterung seiner Zustimmungsrechte: Auf Antrag von einem Drittel der AR-Mitglieder kann jedes einzelne Geschäft des Vorstands für zustimmungspflichtig erklärt werden, ausdrücklich auch Investitionsentscheidungen.

Der Gesetzentwurf enthält einige Bestimmungen, die die Stellung und Kontrollfähigkeit der einzelnen AR-Mitglieder, insb. der Beschäftigtenseite, gegenüber dem Vorstand stärken und sie deutlicher an ihre eigene Basis anbinden. Die VertreterInnen der Beschäftigten erhalten weitgehende bezahlte Freistellungsansprüche für die Ausübung ihres Mandats und für dazugehörige Weiterbildung.

Das Unternehmen hat ihnen für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Jede/r BeschäftigtenvertreterIn kann zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben auf

9 Im Laufe der Beratungen über den Gesetzentwurf ergab sich ein Konsens in der Fraktion, ausschließlich Direktwahl durch die Beschäftigten vorzusehen.

Kosten des Unternehmens Sachverständige hinzuziehen. Sie genießen Schutz vor Benachteiligung und Kündigung und haben wie alle AR-Mitglieder unbegrenzte Informations- und Einsichtsrechte.

Die BeschäftigtenvertreterInnen sind regelmäßig dem Betriebsrat (mindestens zweimal im Jahr) und der Betriebsversammlung (mindestens einmal im Jahr) gegenüber berichts- und rechenschaftspflichtig. Sie können vor Ablauf ihrer Amtsperiode von der Betriebsrätevollversammlung bzw. der Belegschaft abgewählt werden.

Die Stellung der UmweltsachwalterInnen beider Seiten ist besonders abgesichert: Qua Gesetz hat für sie "das Interesse an der Erhaltung und Verbesserung der natürlichen Lebensgrundlagen ... unbedingten Vorrang" vor den Gewinninteressen des Unternehmens (§ 25). Infolgedessen können sie auch nicht von ihren Wahlorganen abgewählt werden; bei Verletzung ihrer Pflichten können sie auf Antrag nur von der Umweltstrafkammer des zuständigen Landgerichts amtsenthoben werden.

Der Vorstand

Dem Vorstand müssen mindestens ein/e ArbeitsdirektorIn und ein/e UmweltdirektorIn angehören. Der/die *ArbeitsdirektorIn* kann nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der BeschäftigtenvertreterInnen im AR gewählt und abberufen werden; der/die *UmweltdirektorIn* kann nicht gegen die Mehrheit der UmweltsachwalterInnen im AR gewählt werden.

Zu den *Aufgaben des/der Umweltdirektors/in* gehört es, sämtliche Aktivitäten des Unternehmens auf ihre Umweltverträglichkeit zu überprüfen; dem Gesamtvorstand Vorschläge zu unterbreiten, wie eine Gefährdung der Umwelt sowie der Arbeitsplätze durch eine vorausschauende Unternehmenspolitik vermieden werden kann; fortlaufend *Ökobilanzen* des Unternehmens zu erstellen (vgl. dazu u. zum Umweltbeauftragtengesetz).

B. Das Umweltbeauftragtengesetz

Der "Entwurf eines Gesetzes über Umweltbeauftragte und Umweltberichterstattung in Unternehmen" wurde nach einjähriger Vorarbeit und Beratung, insbesondere in enger Abstimmung mit entsprechenden Vorschlägen aus dem Gewerkschaftsbereich (Karin Roth, IG Metall-Hauptvorstandsbereich, und Horst Hochgreve, DGB-Landesbezirk Hessen) im August 1989 ins Parlament eingebracht (BT-Drs. 11/5362) und am 26.10.1989 in Erster Lesung debattiert. Durch die Regelungen dieses Gesetzes soll *das ökologische Interesse in dreifacher Weise auf*

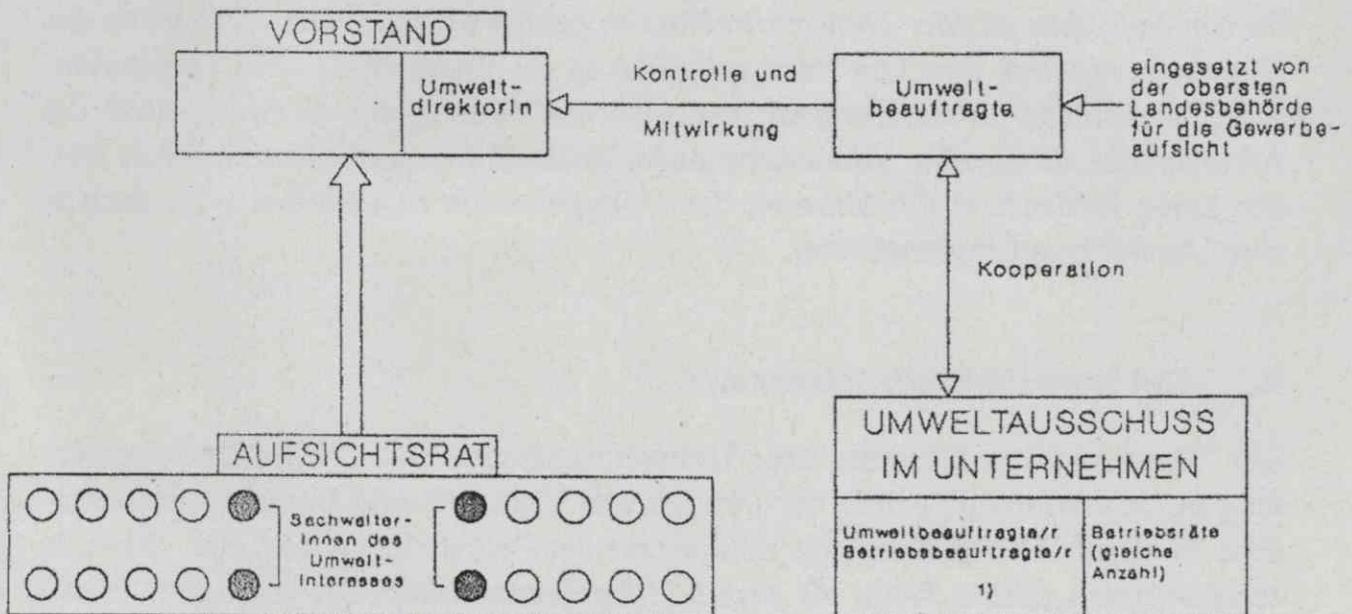
der Unternehmensebene institutionalisiert werden: durch die Institution des/der Umweltbeauftragten, die Einführung einer Umweltberichterstattung und die Einrichtung eines Umweltausschusses in Unternehmen.

Der/die Umweltbeauftragte

In allen umweltrelevanten Unternehmen wird auf der Ebene des Unternehmensvorstandes die Institution des/der Umweltbeauftragten geschaffen. Seine/ihre Aufgaben sind:

- Überwachung der Einhaltung der Umweltschutzvorschriften im Unternehmen;
- Anordnung und Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen;
- Vorschlags-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte hinsichtlich aller unternehmerischen Planungen, Vorhaben und Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Umwelt;
- Erstellung regelmäßiger Umweltberichte sowie die Kontrolle der, durch den/die UmweltdirektorIn zu erstellenden, Ökobilanzen des Unternehmens;
- Informationspflichten gegenüber der Behörde, dem Betriebsrat, den Betriebsangehörigen und der Öffentlichkeit.

Abb.2: Institutionalisierung des Umweltinteresses in der Unternehmensverfassung (Großunternehmen)



1) für Immissionsschutz, Abfall, Gewässerschutz

Die Umweltbeauftragten sind "*AnwältInnen der Umwelt*" und als solche gegenüber dem Unternehmen (Kapital und Arbeit) unabhängig. Sie vertreten ausschließlich das öffentliche Interesse im Unternehmen. Sie werden von der obersten Landesbehörde bestellt, die für die Gewerbeaufsicht des Unternehmens zuständig ist. Bestellungskriterien sind Fachkunde und ökologische Zuverlässigkeit. Das Vorschlagsrecht zur Bestellung haben auch Umweltverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte. Die Vergütung und Arbeitsausstattung des/der Umweltbeauftragten wird durch das Unternehmen aufgebracht.

Die Umweltberichterstattung

Eine jährliche Umweltberichterstattung sorgt für die notwendige *ökologische Transparenz* im Unternehmen und gegenüber der Öffentlichkeit: Sie umfaßt den jährlichen *Umweltbericht des/der Umweltbeauftragten* und die jährliche *Ökobilanz des Unternehmens*.

Der Umweltausschuß

In den Unternehmen wird ein paritätisch besetzter Umweltausschuß eingerichtet: In ihm kooperieren der/die Umweltbeauftragte, die Betriebsbeauftragten für Umweltschutzfragen (Immissionsschutz, Abfall und Gewässerschutz) und eine gleiche Anzahl von Betriebsräten.¹⁰ Die Mitglieder des Umweltausschusses können jederzeit Berater hinzuziehen.

III. Die Kontroverse um die Gesetzesinitiative

Der Gesetzentwurf für einen Ausbau der Unternehmensmitbestimmung war Gegenstand monatelanger Beratungen mit Arbeits- und UmweltrechtlerInnen (u.a. Prof. Wolfgang Däubler, Bremen, der schon im Vorfeld zahlreiche Anregungen zu dem Entwurf beisteuerte), MitbestimmungsexpertInnen aus DGB und Einzelgewerkschaften, Betriebsräten und Vertrauensleuten aus Großunternehmen der Stahl- und Automobilbranche, VertreterInnen aus Umweltverbänden und von ökologisch orientierten Unternehmen (Förderkreis Umwelt future e.V.) und mit der Bundesarbeitsgemeinschaft "GRÜNE und Gewerkschafter/innen". Dabei fand der Entwurf Zustimmung und Unterstützung, stieß aber auch auf Kritik bis ent-

¹⁰ Regelungen zur Mitbestimmung des Betriebsrates in Umweltfragen und zur Einbeziehung von Umweltinteressen in den Betrieb finden sich in dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN IM BUNDESTAG: Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989 (BT-Drs. 11/4525).

schiedene Ablehnung. Aus der Fülle der Einzelkritiken und Anregungen seien folgende zentralen Punkte der Auseinandersetzung hervorgehoben:

- Ausbau der Unternehmens- versus der betrieblichen Mitbestimmung,
- überparitätische versus paritätische Mitbestimmung,
- ökologische Mitbestimmung und autonome Repräsentanz der Umweltinteressen.

1. Ausbau der Unternehmens- versus der betrieblichen Mitbestimmung

Die weitestgehende Kritik an der Gesetzesinitiative kam aus den eigenen Reihen der Fraktion. Die Kritik von Ulrich Briefs (MdB) und Rainer Trampert (Mitarbeiter in der Fraktion) läßt sich so zusammenfassen:

- a) Für den Ausbau der Unternehmensmitbestimmung gebe es kein handelndes Subjekt; dagegen sei in der Betriebs-Linken die Forderung nach Vergesellschaftung virulent.
- b) Der Ausbau der Unternehmensmitbestimmung sei eine falsche gesellschaftliche Forderung, da sie als Parole gegen weitergehende und radikalere Vorstellungen fungiere.
- c) Der Gesetzentwurf mit seiner zentralen Betonung des Aufsichtsrates und unangetasteten Rechten der Anteilseignerversammlung (z.B. das Recht auf Kapitalherabsetzung) werde den basisdemokratischen Kriterien der GRÜNEN nicht gerecht.

Er nähere dagegen die Illusion, daß über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Vorstand tatsächlicher Einfluß auf die Unternehmenspolitik ausgeübt werden könne. Ihr "Ansatz, der sich auf die Beschäftigten und ihre unmittelbaren Interessenvertretungen orientiert, schließt einen klaren Verzicht auf die Einbeziehung derjenigen Gremien und Institutionen in die Überlegungen mit ein, die in irgendeiner Form durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter gemischt besetzt sind, sei es auch paritätisch, also z.B. die Aufsichtsräte. Statt an der Mitbestimmung setzen wir an den Organen an, die die Interessensvertretung der Beschäftigten auch von ihrem historischen Ursprung her zum Ziel und Inhalt haben."¹¹

Die Verabschiedung vom Aufsichtsrat als einem wirksamen Kontrollorgan im Interesse der Umwelt und der Beschäftigten ist Teil einer Absage an die integrative sozialpartnerschaftliche Mitbestimmung und einer Rückbesinnung auf die

11 Aus: Michael Barg, Ulrich Briefs, Rainer Trampert, Einige Anmerkungen zum Gesetzentwurf "Ausbau der Mitbestimmung in Unternehmen", in: Rundbrief Nr.9 der Bundesarbeitsgemeinschaft "GRÜNE und Gewerkschafter/innen", Bonn, November 1988, S. 43.

Rätebewegung der Weimarer Republik. Statt dessen plädieren Briefs und Trampert für eine Strategie, die betrieblichen Schutzrechte der abhängig Beschäftigten auszubauen, die Rechte der Betriebsräte zu stärken (volle wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte mit Vetorechten) und die Mitbestimmung am Arbeitsplatz auszubauen.¹²

Bemerkenswert ist, daß die Kritik des HBV-Vorsitzenden Lorenz Schwegler an der Aufsichtsratsmitbestimmung in die gleiche Richtung weist mit ähnlichen Schlußfolgerungen: "Wir halten eine Umsteuerung der gewerkschaftlichen Reformpolitik zur Mitbestimmung auf den vorrangigen Ausbau der Betriebsverfassung für erforderlich, und zwar in Richtung sowohl auf verstärkte Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten als auch auf arbeitsplatznahe Mitbestimmungsformen." Und an anderer Stelle:

"Hier sind die Mobilisierungschancen und Durchsetzungschancen weit größer als bei einem erneuten Versuch, an der Aufsichtsratsmitbestimmung herumzudrehen..."¹³

Unbestritten ist es notwendig, Fortschritte bei der betrieblichen Mitbestimmung¹⁴ wie auf allen Mitbestimmungsebenen (überbetrieblich und am Arbeitsplatz) anzustreben. Aber selbst wenn man die scharfe Kritik am Status quo der Aufsichtsratsmitbestimmung (Abgehobenheit, Mangel an effektiver Kontrollmöglichkeit, Gefahr korrumpierender und sozialpartnerschaftlich-integrativer Wirkung, relatives Desinteresse der Belegschaft und der Betriebsräte) teilt, ist die Schlußfolgerung, deswegen auf die betriebliche Mitbestimmung *umzusteuern*, irreführend. Denn die Mängel der AR-Mitbestimmung müssen und können zum Gegenstand einer Mitbestimmungsreform gemacht werden. Gerade dies ist die Absicht des vorgestellten Gesetzentwurfes. Die Stärkung der Rechte des AR gegenüber Anteilseignerversammlung und Vorstand, die Stärkung und fachliche Qualifizierung der einzelnen AR-Mitglieder der Beschäftigtenseite, deren stärkere Anbindung an die Basis der Belegschaft (Modus der Wahl und Abwahl, regelmäßige Rechenschaftspflicht) wären geeignet, die offenkundige Distanz von Belegschaft/Betriebsrat gegenüber dem AR nennenswert zu verringern. An dem "Mobilisierungsargument" bleibt, daß es in der Breite immer leichter ist, Menschen für die Belange ihrer Alltagserfahrung zu bewegen als für "übergeordnete" Fragen. Dies allerdings zum Argument für eine relative Abkehr von der Mitbe-

12 Michael Barg u.a., a.a.O., S. 43.

13 Lorenz Schwegler in: Das Mitbestimmungs-Gespräch mit Lorenz Schwegler und Christian Götz über die mitbestimmungspolitische Initiative der HBV, in: Die Mitbestimmung 5/90, S. 324.

14 Vgl. dazu den Gesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN IM BUNDESTAG: Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989 (BT-Drs. 11/4525).

stimmung auf der Ebene der strategischen Unternehmensentscheidungen zu machen, hieße, die Entscheidungsstrukturen und die Machtverhältnisse auf dieser Ebene zu belassen, wie sie sind.

Das "Durchsetzungsargument" entspricht auch nicht den jüngsten tatsächlichen Erfahrungen mit der Reform des Betriebsverfassungsrechts. Sobald in Fragen neuer Technologien oder der Einführung neuer Produkte das Verfügungsrecht der UnternehmerInnen durch eine Ausweitung der Betriebsratsmitbestimmung substantiell eingeschränkt werden soll, sind die Widerstände nicht leichter zu überwinden als in Fragen der Unternehmensmitbestimmung. Dies gilt erst recht für die volle wirtschaftliche Mitbestimmung des Betriebsrates. Gerade der Durchsetzungsaspekt, den Schwegler wiederholt als Argument betont, läßt es geraten erscheinen, die Kompetenz- und Durchsetzungslücken in der wirtschaftlichen Mitbestimmung strategisch eher dort zu schließen, wo sie aufgrund der gewachsenen Strukturen geringer sind; und das ist ohne Zweifel im Bereich der Unternehmensmitbestimmung. Davon bleibt unberührt, daß nach dem jeweiligen Stand der Kräfteverhältnisse auf allen Ebenen der Mitbestimmung Initiativen sinnvoll und notwendig sind.

Unterstellt, die volle wirtschaftliche Mitbestimmung des Betriebsrates sei durchgesetzt, wird er sich mit zunehmender Betriebs- und Unternehmensgröße den gleichartigen Problemen der Basisabgehobenheit und des Defizits an notwendiger Kompetenz gegenübersehen, mit denen es seine KollegInnen im AR zu tun haben.

Was unterscheidet in dieser Hinsicht den/die Gesamtbetriebsrätin eines Großunternehmens von einem AR-Mitglied aus dem Unternehmen?

Unausweichliche Probleme der Organisationsgröße können nicht auf eine bestimmte Form der Mitbestimmung abgewälzt werden. Andernfalls machen sie sich durch die Hintertür wieder bemerkbar.

Gegenüber der Rückbesinnung auf die revolutionäre Rätebewegung Anfang der Weimarer Republik (Briefs, Trampert) ist einzuwenden, daß eine erfolgversprechende Reformpolitik an den gewachsenen Strukturen – auch in der Mitbestimmung – ansetzen muß, statt sich zu einem Status quo ante zurückzusehen. Der dargestellte Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes (überparitätisches Modell) kann gerade als ein Zwischenschritt auf dem Wege zur Überwindung von Sozialpartnerschaft und als ein *Baustein für eine Ökologische Wirtschaftsdemokratie* dienen.

Eine Initiative in Richtung auf den Ausbau der Unternehmensmitbestimmung wäre um so wichtiger, als gerade im Zusammenhang des EG-Binnenmarktes '92 die Diskussion um die *Europäische Aktiengesellschaft* immer unausweichlicher

wird und das im internationalen Vergleich relativ fortschrittliche "deutsche Modell" der Unternehmensmitbestimmung (Aufsichtsrat/Vorstand) durchaus gute Realisierungschancen im EG-Rahmen hat.¹⁵ Darüber hinaus stehen in den nächsten Jahren in den neuen Bundesländern zahllose strategische Unternehmensentscheidungen an (Betriebsschließungen, Übernahmen, Fusionen), für die die betriebliche Mitbestimmung nicht "paßt" und die bestehende Unternehmensmitbestimmung nicht ausreicht, um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen.

2. Überparitätische versus paritätische Mitbestimmung

Der Streit über die Möglichkeiten und Grenzen der Unternehmensmitbestimmung zwischen den Gewerkschaften HBV und IG Metall, der Ende 1989/Anfang 1990 durch kritische Äußerungen von Lorenz Schwegler (s.o.) ausgelöst wurde, wurde schon bald auf dem 14. Ordentl. Bundeskongreß des DGB im Mai 1990 (Hamburg) durch die Annahme eines Leitantrages der IG Metall mehr befriedet, denn tatsächlich beigelegt. Der Antrag mit dem programmatischen Titel "Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie – Gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Gestaltung des Wandels" proklamiert: "Wir wollen die Ergänzung der politischen Demokratie durch die Wirtschaftsdemokratie" und stellt darauf zutreffend fest: "Das gegenwärtig verwirklichte System der Mitbestimmung ist weder in den Betrieben noch in den Unternehmen ... darauf angelegt, wirtschaftliche und andere unternehmerische Entscheidungen wesentlich beeinflussen zu können."¹⁶ Nach allen Erfahrungen, die noch in den 80er Jahren im Kohle- und Stahlbereich gemacht wurden, gilt dies auch für die paritätische Montan-Mitbestimmung. Doch dann beginnt der Abschnitt über die Mitbestimmung im Unternehmen: "Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene bleibt der wichtigste Ansatzpunkt zur Einflußnahme auf die Unternehmenspolitik und die Kontrolle unternehmerischer Entscheidungen. Sie ist über die Realisierung einer Unternehmensmitbestimmung, die vom Montan-Modell ausgeht, durchzusetzen." In den Einzelbestimmungen wird vom DGB-Kongreß der Gesetzentwurf des DGB über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen aus dem Jahr 1982 bestätigt.

15 Kurze Zusammenfassungen zum Diskussionsstand über die Europäische Aktiengesellschaft gibt Ulrike Wendeling-Schröder im Gewerkschaftsjahrbuch 1989 (Hg. Michael Kittner), Köln 1989, S. 380 ff., und Gewerkschaftsjahrbuch 1990 (Hg. Michael Kittner), Köln 1990, S. 395 ff.

16 Abdruck des IGM-Leitantrags in: Mitbestimmungspolitische Konferenz der Gewerkschaft HBV und der Hans-Böckler-Stiftung am 22./23.3.1990 in Duisburg. Dokumentation, Hg.: Gewerkschaft HBV im DGB, Düsseldorf 1990

Es bleibt rätselhaft, wie die Montan-Mitbestimmung als Ansatzpunkt zur Realisierung von Wirtschaftsdemokratie dienen kann. Eine derartige Wirtschaftsdemokratie hat – im Bild gesprochen – mehr mit konstitutioneller Monarchie als mit Demokratie zu tun. Interessanterweise geht selbst auf der Basis einer voll paritätischen Mitbestimmung das Modell der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung deutlich über die Vorstellungen des DGB und der IG Metall hinaus: Dort wird die Parität im Aufsichtsrat auch auf die Zusammensetzung einer zu konstituierenden Unternehmensversammlung bezogen, die paritätisch von VertreterInnen der Kapitaleigner und der arbeitenden Unternehmensmitglieder gebildet wird und u.a. die Rechte der Anteilseignerversammlung ausübt (Satzungsänderungen, Kapitalbeschaffung/Kapitalherabsetzung, Verwendung des Bilanzgewinns, in bestimmtem Umfang Weisungen an den Unternehmensvorstand).¹⁷ Für die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung und die Demokratisierung der Unternehmensverfassung dürfte ein derartiger Zugriff auf die Rechte der Anteilseignerversammlung unverzichtbar sein.¹⁸

Zur Verfassungsmäßigkeit der Überparität im AR

Bei der Beratung des GRÜNEN Gesetzentwurfes mit MitbestimmungsexpertInnen von DGB und Einzelgewerkschaften wurde von IG Metall-Seite als Einwand geltend gemacht, daß die Parität im AR das Weitestgehende sei, was im Rahmen des Mitbestimmungsurteils des Bundesverfassungsgerichts von 1979 möglich sei.

Das Bundesverfassungsgericht (BVG) hat in seinem o.g. Urteil zum Mitbestimmungsgesetz von 1976 gegen die Verfassungsbeschwerden aus dem Lager der Unternehmer und Wertpapierbesitzer den Ausgestaltungsrahmen für die Mitbestimmung im Unternehmen (Aufsichtsrat) sehr weit gefaßt.¹⁹ Das BVG verweist auf das "leichte Übergewicht" der Anteilseignerseite nach dem Mitbestimmungsgesetz, u.z. sowohl aufgrund der faktischen Unterparität der Arbeitnehmerseite im

17 Das KAB-Modell einer Unternehmensverfassung (3. Fassung) ist dargestellt in: Der Arbeitnehmer als Unternehmensmitglied. Diskussionsbeitrag zur Verwirklichung einer Unternehmensverfassung, 3. Fassung, hg. v. der KAB Westdeutschlands, Köln 1984, S. 24 ff.

18 Der Entwurf eines GRÜNEN Mitbestimmungsgesetzes verzichtet aus ausschließlich pragmatischen Gründen auf die Ebene der Anteilseignerversammlung (mit Ausnahme ihres Letztentscheidungsrechts). Ein entsprechender Ansatz müßte tiefgreifende Änderungen des Aktiengesetzes zur Folge haben; die für die Bearbeitung und Beratung solcher Änderungen erforderliche Zeit stand im Sommer 1988 bei der Inauftraggabe des Gesetzentwurfes durch die Fraktion nicht zur Verfügung, da wir mit dem Entwurf in die Debatte um die geplanten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und die Erhaltung der Montan-Mitbestimmung (s.o.) intervenieren wollten.

19 Das Urteil des BVG ist abgedruckt in der Material-Broschüre "Mitbestimmung", hg.v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983. Zitate daraus.

AR (u.a. durch das doppelte Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der letztlich von der Anteilseignerseite bestellt wird) als auch durch die alleinige Zuständigkeit der Anteilseignerversammlung für die Grundlagenentscheidungen.²⁰ Hinsichtlich der Eigentumsgarantie des Art. 14 GG differenziert das BVG folgendermaßen: Zum einen falle in Kapitalgesellschaften das Anteilseigentum und die Verantwortung für seinen Gebrauch in typischer Weise auseinander, so daß den Anteilseignern eine autonome Durchsetzung ihres Willens nicht möglich sei. Zum andern sei "der Gestaltungsbereich des Gesetzgebers bei sozialem Bezug und bei sozialer Funktion des Eigentums im Blick auf dessen Sozialbindung relativ weit".²¹

Es liegt nahe, diese Passage auch auf das überparitätische Modell des AR anzuwenden, da auch in diesem Falle die Rechte der Anteilseignerversammlung weitgehend unberührt bleiben.²²

Was das BVG hinsichtlich der Sozialbindung des Eigentums und ihrer Bedeutung für die Ausgestaltung des AR ausführte, muß analog auch für die Umweltbindung des Eigentums und die Repräsentanz des Umweltinteresses im AR gelten.²³

Nach dem Mitbestimmungsbeschluß des 14. Ordentl. Bundeskongresses des DGB werden alle Versuche abgelehnt, "für die Sicherung und den Ausbau von Mitbestimmungsrechten verfassungsrechtliche Schranken zu konstruieren." H.-D. Küller von der Abteilung Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand kommt in seiner Bewertung des GRÜNEN Gesetzentwurfs hinsichtlich der überparitätischen Lösung im AR zu einer "vorläufigen Positionsbeschreibung" und meldet intensiven Diskussionsbedarf im DGB hierzu an: eine derartige Pattauflösung sei denkbar wegen des verbleibenden erheblichen wirtschaftlichen Einflusses der Anteilseigner in der Hauptversammlung. "Gleichwohl ist eine derartige Lösung wegen ihrer politischen Signalwirkung genau zu bedenken, der Widerstand auf Arbeitgeberseite wäre erheblich. Inwieweit dies für einen gewerkschaftlichen Vorschlag eine sinnvolle Lösung wäre, kann nur nach intensiver Abwägung aller Gesamtumstände entschieden werden."²⁴

20 BVG-Urteil, C.I.1., a.a.O., S. 283-285.

21 BVG-Urteil, c.III.1., a.a.O., S. 298-303.

22 Prof. Wolfgang Däubler hält dieses Modell von überparitätisch bestimmtem AR und grundlagenentscheidender Anteilseignerversammlung daher auch für eigentlich paritätisch.

23 Vgl. zum Ganzen die entsprechende Begründung in dem GRÜNEN Gesetzentwurf.

24 DGB-Bundesvorstand Abt. Gesellschaftspolitik, Gesetzentwurf der Grünen im Bundestag zum Ausbau der Mitbestimmung und zur ökologischen Mitbestimmung im Unternehmen – Kurzdarstellung des Diskussionsentwurfs und gewerkschaftliche Bewertung, Düsseldorf 7.11.1988, S. 9 f.

Es ist klar, daß jeder Ausbau der Unternehmensmitbestimmung über die Montan-Mitbestimmung hinaus einen erbitterten Verfassungsstreit auslösen würde und früher oder später an die Grenze des Eigentumsvorbehaltes des GG stoßen würde. Deshalb ist es auch aus diesem Grund (neben anderen Gründen) sinnvoll und notwendig, daß die Beschäftigten zu Miteigentümern ihres Unternehmens werden. Sie wären dann doppelt, u.z. auf beiden Bänken des AR, vertreten: als Beschäftigte und in ihrer Rolle als Miteigentümer.²⁵

3. Ökologische Mitbestimmung und autonome Repräsentanz der Umweltinteressen

Ursprünglich sollten nach dem Willen der GRÜNEN Bundestagsfraktion (und des Autors) die Umwelt- und VerbraucherInnenverbände eigene VertreterInnen in den AR der Unternehmen entsenden, um auf diese Weise das Umweltinteresse in die Unternehmensverfassung zu integrieren (s.o.). Im Verlaufe der Einzelberatung im Vorfeld der Inauftraggabe des Gesetzentwurfes wurde diese Vorstellung jedoch zugunsten der Kooptationslösung für den AR fallengelassen: Je zwei SachwalterInnen des Umweltinteresses werden von beiden Seiten des AR kooptiert. Anders schien die politische Vorgabe, daß die Position der abhängig Beschäftigten im Interessenkonflikt mit dem Kapital durch die Umweltvertretung nicht geschwächt werden dürfe, nicht gewährleistet werden zu können.

Eine dezidierte Gegenposition wird von Horst Hochgreve vertreten²⁶, während Jan Prieue eine vermittelnde Position einnimmt.²⁷ Einigkeit besteht in der "Grundsatzthese, daß Umweltschutz nicht allein und auch nicht einmal überwiegend aus dem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit hergeleitet werden kann" (Prieue). Unstrittig ist ebenfalls, daß hinsichtlich der ökologischen Verantwortung der Seiten Arbeit und Kapital Illusionslosigkeit angesagt ist: Allzuoft gehen Kapital und Arbeit ein Bündnis gegen die Natur und die Umweltinteressen ein.

Hochgreve kritisiert mit Recht die Vernachlässigung der Natur in der ökonomischen Theorie, auch in der Marxschen Arbeitswerttheorie, und kommt in der Konsequenz zu der Auffassung von der Gleichrangigkeit der drei Produktionsfaktoren Arbeit, äußere Natur und Kapital. Seine Schlußfolgerung: "Als langfri-

25 Vgl. u. Kap. IV.: Demokratisierung durch Ausbau der Mitbestimmung und der Vermögensbeteiligung.

26 Vgl. Horst Hochgreve, Integration des ökologischen Interesses in die Unternehmensverfassung, in: WSI Mitteilungen 8/1989, S. 462 ff. H. Hochgreve war auch schon mit eigenen Ideenvorschlägen an den Vorberatungen für den GRÜNEN Gesetzentwurf beteiligt.

27 Vgl. Jan Prieues Beitrag in diesem Heft.

stige Perspektive sollten demnach Arbeit, Natur und Kapital in allen Unternehmensorganen gleichgewichtig, also in Drittelparität vertreten sein.²⁸ Die Mitbestimmung des Faktors Natur sollten Umweltverbände und von betrieblichen Umweltauswirkungen betroffene Kommunen ausüben. Lediglich aus Gründen der politischen Durchsetzbarkeit und Praktikabilität hält Hochgreve es für angezeigt, kurzfristig zunächst den Weg eines Übergangsmodells zu gehen: für den AR eine strikt paritätische Besetzung von Arbeit und Kapital, wobei Arbeit und Kapital je einen Vertreter der Faktors Natur kooptieren, die wiederum nur von Umweltverbänden und betroffenen Kommunen vorgeschlagen werden können.²⁹ Ansonsten ist die Ausgestaltung des Übergangsmodells weitgehend deckungsgleich mit dem GRÜNEN Gesetzentwurf.

Schon Hochgreves Begründung für die grundsätzliche Gleichrangigkeit der drei Produktionsfaktoren Arbeit, Natur und Kapital weist Schwächen auf. Während die Herleitung des Faktors Arbeit aus der Arbeitswerttheorie und des Faktors Natur aus seiner Eigenschaft einer unbedingten Vorbedingung für menschliche Arbeit erfolgt³⁰, wird das Kapital in seiner konkreten Form des Produktivkapitals als ein nur abgeleiteter, sekundärer Faktor angesehen, dennoch aber – in Anlehnung an die katholische Soziallehre – als gleichberechtigter Produktionsfaktor und das Eigentum an ihm als eine Art "Sondereigentum" betrachtet.³¹

Solche theoretischen Ableitungsversuche der Produktionsfaktoren und die politischen Konsequenzen daraus scheinen doch relativ willkürlich zu sein. Hilfreicher ist dagegen der direkte Bezug auf einen *interessenorientierten Ansatz*: Welche gesellschaftlichen Interessen sollten in welcher Gewichtung im Unternehmen und in seinen Organen vertreten sein?

Aufgrund ihrer Arbeitsleistung und ihres persönlichen Risikos sollten die Beschäftigten im Unternehmen so stark gemacht werden, daß gegen ihren Willen das Unternehmen nicht geführt werden kann; dies bedeutet in einem nächsten Schritt die Überparität im AR. Der Vorschlag Hochgreves einer "dritten Bank" für die Natur würde zwar nicht generell, aber doch in der Tendenz darauf hinauslaufen, daß Kapital und Natur ein Bündnis gegen die Arbeit eingehen; denn die Kompensationsmöglichkeiten, über die das Kapital aufgrund seiner Flexibilität verfügt, können von der Arbeit dem Faktor Natur nicht angeboten werden. Ein

28 Hochgreve, a.a.O., S. 466.

29 Hochgreve, a.a.O., S. 466.

30 "Quelle der Produktion, des Wohlstands und der Wohlstandsmehrung ist also immer das Zusammenwirken von Arbeit und äußerer Natur; sie sind untrennbar aufeinander angewiesen." Hochgreve, a.a.O., S. 464.

31 Hochgreve, a.a.O., S. 463 f.

Gedankenspiel: Im Fall Krupp-Rheinhausen wäre ein Zusammenstimmen von Kapital und Natur zur Stilllegung des Stahlwerkes wahrscheinlich gewesen, da "kein Stahlwerk" umweltverträglicher ist als ein real existierendes.

Der unbestreitbare Vorteil einer dritten Umwelt-Bank im AR ist, daß auf diese Weise das Umweltinteresse besonders stark gemacht wird (Zünglein an der Waage). Dennoch ist auch im überparitätischen Modell das Umweltinteresse stark in der Unternehmensverfassung verankert, u.z. durch das System der Wechselwirkung von UmweltsachwalterInnen im AR, dem/der UmweltdirektorIn, dem/der Umweltbeauftragten und dem Umweltausschuß im Unternehmen (vgl. Abb. 2).

Priewe versucht die Vorzüge beider Modelle zu integrieren: Er plädiert einerseits aus einer normativen Grundwerteentscheidung für Demokratie in der Wirtschaft für eine Überparität der Beschäftigten im AR gegenüber den Anteilseignern. Gleichzeitig fordert er autonome Umweltsachwalter für den AR "in einer bestimmten Proportion", die von den Umweltverbänden autonom gewählt werden; ihr Stimmrecht im AR sollte allerdings ausschließlich auf umweltrelevante Fragen (per gesetzlichen Themenkatalog vorgegeben) beschränkt sein. Gegen diesen Vorschlag ist einzuwenden:

- Eine Abgrenzung von umweltrelevanten Fragen ist kaum möglich: Da ein umfassend verstandener Umweltschutz verästelte Konsequenzen für alle möglichen Bereiche hat, ist es nur folgerichtig, die UmweltsachwalterInnen mit unbegrenztem Stimmrecht auszustatten.
- Aber selbst unter Priewes Annahme eines begrenzten Umweltmandats unterhöhlen die autonomen Umweltsachwalter die von ihm favorisierte Überparität der Beschäftigten im AR. Allein wenn die Quote der Umweltsachwalter ausschließlich auf Kosten der Anteilseignerseite ginge, ließen sich beide Vorschläge integrieren, wäre die zahlenmäßige Überparität der Beschäftigtenseite im AR gesichert. Eine solche Lösung wird aber von ihm nicht angedeutet, entbehrt auch wohl jeder Begründbarkeit und Durchsetzungschance.

IV. Demokratisierung durch Ausbau der Mitbestimmung und der Vermögensbeteiligung

Eine Demokratisierung der Unternehmensverfassung über den Ausbau der Mitbestimmung stößt früher oder später an ihre Grenzen durch die Eigentumsgarantie der Grundgesetzes (s.o.: Zur Verfassungsmäßigkeit der Überparität im AR). Wenn die Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten nur ein – wenn auch sehr langwieriger – Weg zur Selbstbestimmung in den Unternehmen, zu einer wirklich demokratischen Unternehmensverfassung sein soll, müssen Wege gefunden wer-

den, die der Eigentumsгарantie Rechnung tragen. Und dies nicht nur und auch nicht in erster Linie aus einem verfassungspolitischen Kalkül, sondern aus einem ökonomischen Interesse: Konzepte, die deutlich über die paritätische Mitbestimmung hinausgehen, die die Mitbestimmung über ihre Kontrollfunktion hinaus zu einem Gestaltungsmittel entwickeln wollen, müssen sich der Problematik der Haftung und des Haftungsrisikos für das eingesetzte Kapital stellen. Wer die Unternehmenspolitik verantwortlich mitgestalten will, muß auch bereit sein, über das Arbeitsplatzrisiko, das die Beschäftigten in jedem Fall tragen, hinaus das Haftungsrisiko mit zu tragen. Und hier könnte die Vermögensbeteiligung der abhängig Beschäftigten am Produktivkapital eine zentrale Rolle übernehmen.

Die bisher in größerem Maßstab praktizierten Modelle der Vermögensbeteiligung sind für eine solche Strategie allerdings nicht geeignet. Denn die *Vermögensbeteiligung* ("Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand") muß zweierlei miteinander verbinden:

- Sie muß ein plausibles Konzept anbieten, um Demokratisierung in den Unternehmen mit einer höchstmöglichen Produktivität zu kombinieren.
- Sie muß die bisher getrennten Bereiche der Vermögenspolitik und der Unternehmensmitbestimmung zusammenführen.

Konzepte der Vermögensbildung der Beschäftigten in Form von *Belegschaftsaktien*, *stillen Gesellschaftsanteilen* oder *Beteiligungen an Investmentfonds* halten die Beschäftigten von nennenswerter Einflußnahme auf die Unternehmenspolitik fern; sie befördern infolgedessen auch nicht das Eigeninteresse am wirtschaftlichen Wohlergehen des eigenen Unternehmens und eine dementsprechende Freisetzung von Verantwortungsbereitschaft und Initiative. In der Regel erreichen Belegschaftsaktien zusammen weniger als zehn Prozent des Unternehmenskapitals.

Konzepte zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in Form von *überbetrieblichen Tariffonds* unter Verwaltung u.a. von Gewerkschaften, wie sie z.B. in Schweden realisiert sind, sind ebenfalls keine perspektivreiche Alternative. Ihr Vorteil liegt in zusätzlichen Einkommensanteilen für die Beschäftigten. Darüber hinaus sind sie aber aufgrund ihrer Unternehmensferne kein Anreiz für mehr Verantwortungsbereitschaft und Initiative der Beschäftigten für das eigene Unternehmen. Sie erhöhen nicht die Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten in ihrem Unternehmen, vielmehr verstärken sie den wirtschaftlichen Einfluß unternehmensferner Bürokraten bei der Verwaltung der Tariffonds.

Ein *dritter Weg zur Vermögensbeteiligung* könnte in folgender Weise erfolgen:³²

1. Die Beschäftigten erhalten – durch Rahmengesetz und Tarifvertrag abgesichert – eine im Zeitablauf *progressive Gewinnbeteiligung* an ihrem Unternehmen. Dies führt zu einer wachsenden Identifikation mit dem Unternehmen. Ein kleinerer Teil der Gewinnbeteiligung (z.B. 10%) wird als "Dividende" individuell ausgeschüttet, ist also ein zusätzlicher Konsumlohnanteil. Der weitaus größere Teil der Gewinnbeteiligung (z.B. 90%) bleibt betriebsgebundenes Kapital; dies ist faktisch ein Investivlohnanteil der Beschäftigten. Schrittweise erhalten die Beschäftigten auf diesem Wege einen zunehmenden Anteil am Produktivkapital ihres Unternehmens. In einem Zeitraum von 20-25 Jahren könnten sie so über die Mehrheit am Unternehmenskapital verfügen. (Mögliches Beispiel für die progressive Gewinnbeteiligung: Im ersten Jahr fñnf erhalten die Beschäftigten 20% des Gewinns als betriebsgebundenes Kapital; in den nächsten fünf Jahren 40%; nach zehn Jahren erhalten sie gleichbleibend 60%.) Die Eigentumsrechte der bisherigen Privateigentümer bleiben unberührt, da die zunehmenden Kapitalanteile der Beschäftigten allein durch die Aufteilung des erwirtschafteten Gewinns des Unternehmens zustandekommen.

2. Damit nicht ein Teil der Beschäftigten im Falle von individuellen Belegschaftsanteilen durch Entnahme ihrer Anteile aus dem Unternehmen die Kapitalbasis des Unternehmens gefährden kann, sollten die Kapitalanteile der Beschäftigten in Form von *neutralisiertem Kapital* aufgebaut werden, also in gemeinschaftlichem Eigentum der Belegschaft und in gemeinschaftlicher Verfügung mittels ihrer gewählten RepräsentantInnen (Betriebsrat).

3. Auf diesem Wege wären die Beschäftigten in doppelter Weise im Aufsichtsrat des Unternehmens repräsentiert: als abhängig Beschäftigte auf der "Arbeitnehmer"bank im Aufsichtsrat und als Kapitaleigner auf der Unternehmerbank im Aufsichtsrat. Aus dem Belegschaftsanteil am Unternehmenskapital würde so eine *effektive mehrheitliche Mitverfügung über dieses Kapital und die Unternehmenspolitik* resultieren. Ein entscheidender Schritt zur Demokratisierung der Unternehmen könnte so auch zu einer deutlichen Steigerung der Produktivität der Unternehmen führen. Denn die Beschäftigten und ihre RepräsentantInnen wären – bei Strafe des wirtschaftlichen Untergangs – gehalten, zu einer effektiven und marktkonformen Unternehmenspolitik beizutragen. Gegenüber dem Status quo wäre allerdings ihr Eigeninteresse in unvergleichlich stärkerer Weise angesprochen.

32 Vgl. dazu auch: Eckhard Stratmann, Umschichtung und Neutralisierung des Produktivkapitals, in: Das Neue Unternehmen 1/89.

Ein *dritter Weg zur Vermögensbeteiligung* könnte in folgender Weise erfolgen:³²

1. Die Beschäftigten erhalten – durch Rahmengesetz und Tarifvertrag abgesichert – eine im Zeitablauf *progressive Gewinnbeteiligung* an ihrem Unternehmen. Dies führt zu einer wachsenden Identifikation mit dem Unternehmen. Ein kleinerer Teil der Gewinnbeteiligung (z.B. 10%) wird als "Dividende" individuell ausgeschüttet, ist also ein zusätzlicher Konsumlohnanteil. Der weitaus größere Teil der Gewinnbeteiligung (z.B. 90%) bleibt betriebsgebundenes Kapital; dies ist faktisch ein Investivlohnanteil der Beschäftigten. Schrittweise erhalten die Beschäftigten auf diesem Wege einen zunehmenden Anteil am Produktivkapital ihres Unternehmens. In einem Zeitraum von 20-25 Jahren könnten sie so über die Mehrheit am Unternehmenskapital verfügen. (Mögliches Beispiel für die progressive Gewinnbeteiligung: Im ersten Jahrfünft erhalten die Beschäftigten 20% des Gewinns als betriebsgebundenes Kapital; in den nächsten fünf Jahren 40%; nach zehn Jahren erhalten sie gleichbleibend 60%.) Die Eigentumsrechte der bisherigen Privateigentümer bleiben unberührt, da die zunehmenden Kapitalanteile der Beschäftigten allein durch die Aufteilung des erwirtschafteten Gewinns des Unternehmens zustandekommen.

2. Damit nicht ein Teil der Beschäftigten im Falle von individuellen Belegschaftsanteilen durch Entnahme ihrer Anteile aus dem Unternehmen die Kapitalbasis des Unternehmens gefährden kann, sollten die Kapitalanteile der Beschäftigten in Form von *neutralisiertem Kapital* aufgebaut werden, also in gemeinschaftlichem Eigentum der Belegschaft und in gemeinschaftlicher Verfügung mittels ihrer gewählten RepräsentantInnen (Betriebsrat).

3. Auf diesem Wege wären die Beschäftigten in doppelter Weise im Aufsichtsrat des Unternehmens repräsentiert: als abhängig Beschäftigte auf der "Arbeitnehmer"bank im Aufsichtsrat und als Kapitaleigner auf der Unternehmerbank im Aufsichtsrat. Aus dem Belegschaftsanteil am Unternehmenskapital würde so eine *effektive mehrheitliche Mitverfügung über dieses Kapital und die Unternehmenspolitik* resultieren. Ein entscheidender Schritt zur Demokratisierung der Unternehmen könnte so auch zu einer deutlichen Steigerung der Produktivität der Unternehmen führen. Denn die Beschäftigten und ihre RepräsentantInnen wären – bei Strafe des wirtschaftlichen Untergangs – gehalten, zu einer effektiven und marktkonformen Unternehmenspolitik beizutragen. Gegenüber dem Status quo wäre allerdings ihr Eigeninteresse in unvergleichlich stärkerer Weise angesprochen.

32 Vgl. dazu auch: Eckhard Stratmann, Umschichtung und Neutralisierung des Produktivkapitals, in: Das Neue Unternehmen 1/89.

Der skizzierte dritte Weg der Vermögensbildung am Produktivvermögen scheint vielleicht utopisch zu sein. Doch ist bedenkenswert, daß in den USA etwa 1500 Beteiligungsunternehmen mehrheitlich im Besitz der MitarbeiterInnen sind. Dort wird die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, der Employee Stock Ownership Plan (ESOP), steuerlich gefördert. Die meistgenannten Einführungsgründe für ESOP sind die Gewährung einer zusätzlichen Sozialleistung, die Ausnutzung von Steueranreizen und erwartete Produktivitätsvorteile. Im Falle der Weirton Steel Corporation (West-Virginia, USA) hat ein Mehrheitsbeteiligungsmodell zur erfolgreichen Sanierung eines vom Konkurs bedrohten Stahlwerkes beigetragen.

Ohne einer einfachen Kopie der US-amerikanischen ESOP das Wort zu reden, könnten aber deren Erfahrungen eine von Dogmen und Vorurteilen freie Debatte in Deutschland anreichern helfen und Phantasie in die relativ festgefahrene vermögenspolitische Diskussion bei uns bringen. Dies ist angesichts der notwendigen Umstrukturierung des gewaltigen Treuhandvermögens in den neuen Bundesländern auch dringend notwendig. Hier war der Vorschlag eines Mehrheitsbeteiligungsmodells für das ehemalige Robotron-Werk in Sömmerda (Thüringen) hoffnungsvoll. Es war in Form einer Mustersatzung von der dortigen Betriebsdirektion und der Betriebsgewerkschaftsleitung unter Beratung der IG Metall/Hauptvorstandsbereich ausgearbeitet worden³³ und als Antrag bei der Treuhandanstalt zur Genehmigung eingereicht worden. Der Antrag wurde zwar abgelehnt; dennoch kann das Sömmerda-Modell als wegweisend für die Zukunft betrachtet werden.

33 Satzung eines Gesamthandfonds für Robotron Sömmerda, in: Positionen sichern und Interessen wahren. Handbuch für die abhängig Beschäftigten in der DDR, Hg.: Fraktion der AL im Abgeordnetenhaus Berlin, Berlin 1990, S. 127-131.