

Mitbestimmung und Corporate Governance

These 1: Rücksichtnahme als Zweck der Mitbestimmung

Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ist im Kern ein durchweg berechtigtes soziales Rücksichtnahmegebot: Unternehmen sollen bei ihren Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmer als stakeholder berücksichtigen. Das geht auf kollektiver Ebene besser als auf individueller. Mitbestimmung dient damit Belegschaft und Unternehmen.

Mit „Demokratie“ im staatsverfassungsrechtlichen Sinn hat die Mitbestimmung nichts zu tun. Betriebe und Unternehmen sind nicht (mehr) im Volks- oder Staatseigentum. Unternehmen im Gewerkschaftseigentum sind grandios gescheitert. Unternehmer sind durch Vertrag und Eigentum hinreichend zur Unternehmensführung legitimiert.

These 2: Verschärfte Mitbestimmungskritik als Folge des Wettbewerbsdrucks

Daß mit dem intensivierten Wettbewerb der Unternehmen auch die Mitbestimmung zum Wettbewerbsfaktor wird, die deutsche Mitbestimmung – ein Solitär, aber kein Edelstein (Abbo *Junker*) – also unter Druck gerät, ja eine ganze „Mitbestimmungsfluchtindustrie“ erschaffen wird, gibt zu denken. Je mehr mitbestimmungsfreie oder -geminderte Rechtsformen in Deutschland agieren (von der Kommanditgesellschaft mit österreichischer Komplementär-GmbH über Sie Stiftung & Co. Bis zur mitbestimmungsoptimierten SE), desto stärker stehen konkurrierende deutsche Unternehmen mit „voller“ Mitbestimmung unter Druck. Mantraartige Behauptungen, die Mitbestimmung sei für die Unternehmen wirtschaftlich vorteilhaft, sind fragwürdig, weil die freiwillige Mitbestimmung in Deutschland und der Welt ein kaum wahrnehmbares Phänomen ist. Außerdem ist es nicht Sache der Politik, Unternehmen vorzuschreiben, worin diese ihren Vorteil zu sehen haben.

These 3: Mitbestimmung ist ein Governance-Element

Corporate Governance zielt auf Regeln guter Unternehmensführung, will sicherstellen, daß die Entscheidungen im Unternehmen sachgemäß und unter Vermeidung von (verdeckten) Interessenkonflikten zustandekommen und sorgt sich um eine vernünftige Balance von Geschäftsführungsfunktion im Vorstand und Kontrollfunktion im Aufsichtsrat. Der Deutsche Corporate Governance Kodex blendet aber „merkwürdigerweise“ die Mitbestimmung im Aufsichtsrat vollständig aus. Das gehöre nicht zum staatlich erteilten Auftrag. Diese verordnete Blindheit ist grob sachwidrig, weil Arbeitnehmervertreter eigene Interessen haben und verfolgen, die mit denen des Unternehmens nicht übereinstimmen. In der Sache ist – wie schon das Berliner Netzwerk Corporate Governance gezeigt hat – das Gegenteil richtig: Mitbestimmung zielt auf Willensbildung bei Arbeitgeber-Entscheidungen. Mitbestimmung muß sich deshalb notwendig in das Governance-System einfügen.

These 4: Kontrollfunktion gebietet personelle Trennung

Der Aufsichtsrat kontrolliert den Vorstand. Der Vorstand macht „Geschäfte“ mit Betriebsrat und Gewerkschaft. Diese operativen Geschäfte werden im Aufsichtsrat systemwidrig gerade von denjenigen handelnden Personen mitkontrolliert, die auf der Arbeitnehmerseite mit dem Vorstand verhandeln.

Wie kann ein Gesamtbetriebsratsvorsitzender im Aufsichtsrat kontrollieren, ob die Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung, die er selbst mit abgeschlossen hat, womöglich für das Unternehmen zu teuer ist? Wie kann der Gewerkschaftsvorsitzende im Aufsichtsrat kontrollieren, ob das Unternehmen einen womöglich rechtswidrigen Streik hätte abwehren müssen? Hier bestehen massive Interessenkonflikte. Das Aktiengesetz läßt mit gutem Grund eine Doppelmitgliedschaft in Vorstand und Aufsichtsrat nicht zu. Damit ist es nicht zu vereinbaren, daß ein Arbeitnehmer-Aufsichtsratsfürst wie der Opelner Franz als faktischer Geschäftsführer agiert. Aber „gute Mitbestimmung“ bedeutet Ämterinkompati-

bilität wenigstens für Betriebsratsmitglieder, die nicht diejenigen operativen Geschäfte kontrollieren können, zu denen sie selbst den Vorstand bewegt haben. Das folgt schließlich auch aus Compliance-Aspekten: Wie will der Aufsichtsrat etwa der Bestechung von Betriebsratsmitgliedern nachgehen, wenn die Schmiergeldempfänger im Kontrollgremium sitzen?

Stringenter ist der Vorschlag, die Unternehmensmitbestimmung mit ihrer Partizipationsfunktion insgesamt aus dem Aufsichtsrat zu beseitigen – weil Mitbestimmung und Kontrolle miteinander nichts zu tun haben. Das aber ist so sachrichtig, daß es in Deutschland schon deswegen keinen Erfolg haben kann.

These 5: Arbeitnehmervertreter sind nicht hinreichend unabhängig.

Die „Vergabe“ der Aufsichtsratsmandate an die Arbeitnehmervertreter hängt in der Praxis davon ab, daß sie ihre Aufsichtsratsvergütungen ganz überwiegend an gewerkschaftliche Stiftungen abführen. Damit wird das Aufsichtsratsmandat zum Ehrenamt – obwohl die Corporate Governance das vergütete Mandat als Ausdruck der Professionalisierung sieht. Zugleich muß der einzelne mittelbar sein Wahlamt bei der Gewerkschaft erkaufen. Ämterkauf (Simonie) ist nicht nur in der mittelalterlichen Kirche ein Zeichen fundamentaler Fehlsteuerung. Schließlich wird die Gleichberechtigung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern – auf die die Gewerkschaften sonst viel Wert legen – torpediert. Das gelingt nur, weil Aufsichtsratsmitglieder nach deutschen Mitbestimmungsgesetzen keinen Benachteiligungsschutz genießen. In der SE hingegen ist das eine Straftat.

Diese Fehlsteuerung hat eine Kehrseite in der betrieblichen Mitbestimmung: Dort nämlich gilt ein Ehrenamtsprinzip, das aber weithin ignoriert wird. Gerade weil die Mitbestimmungsprofis im Aufsichtsratsamt gesetzwidrig ehrenamtlich arbeiten müssen, holen sie sich die amtsangemessene Bezahlung dann in der Betriebsverfassung. Vorstandsähnliche Betriebsratsbezüge sind auch nach der Verurteilung von Volkert durch LG Braunschweig und den BGH an der Tagesordnung. Von allen DAX-Unternehmen veröffentlicht nur die BASF – insofern ein Vorbild für Governance – die Betriebsratsvergütungen im Durchschnitt. Warum das anderswo nicht geschieht ... kann sich jeder denken. Bei Volkswagen jedenfalls agiert immer noch eine gesetzwidrige Betriebsratsvergütungskommission.

Unzureichend ist der Korruptionsschutz: Wie in der Wirtschaft muß sich nicht bloß der Schmiergeldzahler, sondern auch der geschmierte Betriebsrat strafbar machen – und so wie dort darf die Strafverfolgung nicht allein von einem Strafantrag abhängen.

Unzureichend ist schließlich der Geheimhaltungsschutz des Unternehmens vor tratschhaften Aufsichtsrats- und Betriebsratsmitgliedern. Auch das ist ein Governance- (und Compliance-)Problem; gleichwohl werden Verstöße achselzuckend hingenommen.

These 6: Verfahrensdoppelung von betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung widerspricht guter Unternehmensführung.

Nicht wenige Fragen der betrieblichen Mitbestimmung werden durch „Nachkarten“ in den Aufsichtsrat getragen. Vor allem wenn dort Vorstandsverträge zu verlängern sind oder andere heikle Themen behandelt werden, kommt es zu systemwidrigen Koppelungsgeschäften. Dann trägt der Betriebsratsvorsitzende sein Anliegen im Aufsichtsrat oder „bei Gelegenheit“ einer Aufsichtsratssitzung erneut vor.

Das ist intransparent und schlechte Unternehmensführung, weil das Nachkarten abgeschlossene Entscheidungsprozesse ignoriert. Außerdem wird der Aufsichtsrat in seiner unternehmensnützigen Kontrollfunktion mißbraucht, wenn ein einzelner Arbeitnehmervertreter sein Stimmverhalten in den Dienst solchen Nachkartens nimmt. Außerdem führt solche Verdoppelung letztlich zu einer gesetzwidrigen „Über-Mitbestimmung“, die die Grenzen der Betriebsverfassung sprengt.

Die Verdoppelung läßt sich nur vermeiden, indem die Stimmrechtsmacht der Arbeitnehmervertreter in Abkehr von der Parität begrenzt wird, so daß sich – wie in Österreich – die Eignervertreter nicht schwer tun mit einer Kampfabstimmung.

These 7: Mitbestimmungs-Governance ist ein ignoriertes Sonderproblem

Der Corporate Governance geht es um die gute Unternehmensführung – ausgerichtet an den maßgebenden Unternehmensinteressen. Der Mitbestimmung aber geht es um Belegschaftsinteressen. Inwieweit die Agenten der Mitbestimmung ihre Willensbildung an diesem Belegschaftsinteresse ausrichten, ob es hinreichende Kontrolle gibt, das alles wird nicht ansatzweise hinterfragt. Schon von Nell-Breuning hat davor gewarnt, daß das Arbeitsrecht den Arbeitnehmer womöglich vor der Übermacht des Arbeitgebers befreie, ihm dafür aber eine Übermacht der Arbeitnehmerrepräsentanten und -funktionäre beschert, weswegen er vom Regen in die Traufe gelange.

Zu fordern ist also eine Mitbestimmungsanalyse, die danach fragt, inwieweit Belegschaftsinteressen von Funktionärswünschen und Gewerkschaftsherrschaft verdrängt werden und wie eine effektive Kontrolle des Mitbestimmungshandelns erfolgen kann.

Unzutraglich sind von vornherein Sitzreservierungen für Gewerkschaftsvertreter. Daß eine Belegschaft sich durch Externe vertreten lassen will, mag angehen. Das muß sie aber selbst und frei entscheiden – in der Wahl und nicht durch Wahlvorgaben. Zweitens muß der Minderheitenschutz effektuiert werden. Das heißt insbesondere: Abschaffung der Delegiertenwahl, die wie jedes Wahlmännergremium vorhandene Mehrheiten nur verstärkt.

Schließlich muß die Mitbestimmung auf betrieblicher wie Unternehmensebene durch effektivere Kontrollrechte auch von Minderheitengruppierungen gestärkt werden. Auch für Aufsichtsratsmitglieder ist ein effektives Korruptionsverbot erforderlich, das nicht dadurch zu Fall gebracht werden darf, daß nur der Mitbestimmungsfilz selbst strafantragsberechtigt ist.

Systemisch unerträglich ist es, daß die deutsche Mitbestimmung auch in internationalen Unternehmen nur den deutschen Belegschaften das Wahlrecht einräumt. Das schließt die Auslandsbelegschaften aus – obzwar der deutsche Aufsichtsrat gerade auch über deren Schicksal befindet. Und macht die inländischen Arbeitnehmer zu solchen „1. Klasse“, diskriminiert also ausländische Belegschaften.

Schlußthese: Mitbestimmung beschränkt Meinungsfreiheit

Diskussionen über Mitbestimmung sind belastet mit der Unfreiheit der Diskutanten: Kein aktiver Vorstand eines mitbestimmten Unternehmen wird klare Kritik äußern, weil er von den Kritisierten abhängig ist. Eher steht geschmeidige bis begeisterte Zustimmung zu erwarten – die aber durchaus Teil eines Deals mit den Belegschaftsvertretern sein kann („Schrempp-Effekt“). Arbeitnehmervertreter äußern Systemkritik nur hinter vorgehaltener Hand – sonst werden sie nicht wieder aufgestellt. Vermachtungseffekte beschränken das freie Denken. Das ist ein schon aus der Betriebsverfassung bekannter Umstand: Dort halten viele die öffentliche Kritik des Arbeitgebers am Betriebsrat für eine Straftat. Das ist ein stalinistisches Verständnis von Meinungsfreiheit.

Freiheit bringt auch insoweit: der Wettbewerb!

Literatur

Berliner Netzwerk Corporate Governance, 12 Thesen zur Modernisierung der Mitbestimmung, AG 2004, 200

Brockner, Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance (2006)

Löwisch, Mitbestimmung auf der Unternehmens- und Betriebsebene – Koordination oder Kumulation?, Bitburger Gespräche, Jahrbuch 2006/I, S. 19 ff