

# 60 Jahre für ein faires Arbeitsrecht

Hanau

2022

ISBN 978-3-406-78079-0

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

freilich immer von einer übergeordneten Instanz abhängig, mag dies ein Unternehmen alten Stils, eine paritätisch besetzte oder sogar allein von den Arbeitnehmern gewählte Unternehmensleitung sein. Daher dürfte das Individualarbeitsrecht von Wandlungen der Unternehmensverfassung weniger berührt werden.<sup>169</sup> Dagegen könnte sich das kollektive Arbeitsrecht grundlegend verändern, wenn die Arbeitnehmerschaft paritätischen Einfluss auf den Gegenspieler erlangt.

Betroffen ist vor allem das Streikrecht. Jeder Streik ist ein schwerer Eingriff in den rechtlich geschützten Gewerbebetrieb der bestreikten Unternehmen. Um die Tatbestandsmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit dieses Eingriffs aufzuheben, ist ein besonderer Grund erforderlich. Bisher ergab sich dieser Grund aus der strengen Trennung von Kapital und Arbeit in der bestehenden Wirtschaftsverfassung. Unternehmer und Arbeitnehmer stehen sich kontradiktorisch gegenüber. Ihr Funktions- und Interessenunterschied muss durch Verträge überbrückt werden. Der einzelne Arbeitnehmer ist aber in der Regel nicht in der Lage, auf sich gestellt gerechte Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Nur mit Hilfe der Gewerkschaften und der von ihnen geführten Arbeitskämpfe kann das Verhandlungsgleichgewicht wiederhergestellt werden. Deshalb und nur deshalb ist der gewerkschaftliche Streik erlaubt und, da er von der vertraglichen Arbeitspflicht entbindet, sogar privilegiert.<sup>170</sup> Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Parität für den Arbeitskampf so wichtig, dass sie bis ins Detail der Kampfführung zu beachten ist. (Kampfparität, Waffengleichheit).<sup>171</sup>

All dem könnte paritätische Mitbestimmung die Grundlage entziehen, da sie die Parität auf andere Weise verwirklicht. Parität lässt sich nicht steigern. Wird die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit durch Mitbestimmung in den Unternehmen selbst hergestellt, ist es prima facie weder nötig noch zulässig, die Ebenbürtigkeit beider Seiten durch Arbeitskampf zu sichern. Die neue Form der Parität scheint die alte zu verdrängen.

Zum ersten Mal ist dieses Problem durch das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der

<sup>169</sup> Dazu der nach Abschluss des Manuskripts erschienene Aufsatz von Zöllner, RdA 1969 S. 66.

<sup>170</sup> Allgemeine Meinung, vgl. nur Biedenkopf, Festschrift für Heinrich Kronstein, 1967, S. 91; Nipperdey, Festschrift für Philipp Möhring, 1965, S. 89; Richardi, RdA 1966 S. 245; Werner Weber, Göttinger Festschrift für das OLG Celle 1961, S. 246. Dass dies auch der gewerkschaftliche Standpunkt ist, zeigt Kunze, AuR 1965 S. 175. „Über das allgemeine Verfassungsgebot der Sozialpartnerparität“ handelt Mayer-Maly, Gedächtnisschrift für Hans Peters, 1967, S. 938.

<sup>171</sup> Grundlegend BAGE 1 S. 291, 308. Dazu etwa Bötticher, Waffengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im kollektiven Arbeitsrecht, 1956; Steindorff, RdA 1965 S. 253.

Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (MBG) aufgeworfen worden, das allen Paritätsforderungen Modell steht. Hier hat man vor allem gefragt, ob ein Arbeitgeberverband noch als gegnerfrei betrachtet werden könne, wenn die Mitgliedsunternehmen nach Maßgabe des MBG paritätisch organisiert sind.<sup>172</sup> Das Bedenken, dass die Arbeitnehmerschaft nicht mit ihresgleichen verhandeln und kämpfen könne, hat sich aber nicht durchsetzen können. Um die „Demokratisierung“ der Montanindustrie zu ermöglichen, nimmt man die vom MBG bewirkte Verflechtung der sozialen Gegenspieler in Kauf.<sup>173</sup>

Gegnerfreiheit oder Unabhängigkeit von Koalitionen ist in der Tat kein feststehender Begriff. Solange der soziale Fortschritt nur durch Kampf erzwungen werden konnte, musste die strikte Trennung der gegnerischen Verbände und Kampforganisationen gefordert werden. Wird der soziale Konflikt durch paritätische Mitbestimmung gemildert oder sogar abgefangen, sind wechselseitige Abhängigkeiten eher erträglich. Nur stellt sich dann die andere Frage, ob der Arbeitskampf noch sinnvoll und zulässig ist.<sup>174</sup> Dazu ist, insbesondere von gewerkschaftlicher Seite,<sup>175</sup> vorgebracht worden, die Tarifpolitik, um die es in den Arbeitskämpfen geht, werde durch die qualifizierte Mitbestimmung gar nicht berührt. Denn in der Regel würden die Tarifverträge nicht mit einzelnen Unternehmen, sondern mit Arbeitgeberverbänden auf regionaler Ebene abgeschlossen. Art und Höhe der gewerkschaftlichen Forderungen werde dabei von gewerkschaftspolitischen und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten bestimmt wie auch von der Lage des jeweiligen Industriezweiges und anderen Faktoren. Die regionale Tarifpolitik könne sich somit gar nicht ausschließlich an der Lage der einzelnen mitbestimmten Unternehmen orientieren.

So lässt sich das Problem aber nicht abtun, da die Willensbildung der Arbeitgeberverbände dauernd und intensiv von den großen Mitglieds-

<sup>172</sup> Biedenkopf, Festschrift für Heinrich Kronstein, S. 87 ff.; Dietz, in Bettermann/Nipperdey/Scheuner, Die Grundrechte, Bd. III, 1, 1958, S. 431; ders., Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, 1958, S. 23; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, 1, 1967, S. 97; Nipperdey, Das Erfordernis der Gegnerfreiheit bei Koalitionen, Festschrift für Philipp Möhring, S. 87; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. II, 1959, S. 253; Schnorr, RdA 1954 S. 166; Zöllner, RdA 1969 S. 70.

<sup>173</sup> So besonders deutlich Nipperdey und Schnorr, a.a.O.,

<sup>174</sup> Dies ist auch der Ansatz von Biedenkopfs Studie über „Auswirkungen der Unternehmensverfassung auf die Grenzen der Tarifautonomie“, Festschrift Heinrich Kronstein, S. 79, 87 ff.

<sup>175</sup> Vgl. die in Fußnote 167 zitierte Programmschrift des DGB, S. 37, und Leminsky, Beziehungen zwischen Gewerkschaften und qualifizierter Mitbestimmung, WWI – Mitteilungen 1966, S. 81.

firmen beeinflusst wird. Je mehr die Konzentration in der Wirtschaft fortschreitet, je stärker müssen die Arbeitgeberverbände von den Großunternehmen abhängig werden, wenn es nicht sogar immer häufiger zu Firmentarifverträgen kommt. Im sozialen Konflikt ist der Arbeitgeberverband, jedenfalls in den monopolistisch oder oligopolistisch gesteuerten Wirtschaftszweigen, keine selbständige Größe, sondern nur Spiegelbild und Filter der Willensbildung in den Unternehmen. Insbesondere wird das Verhalten der Verbände im Arbeitskampf und ihre Stellungnahme zu gewerkschaftlichen Lohnforderungen maßgeblich von den Leitungen der großen Mitgliedsfirmen bestimmt. Deshalb bleibt der Arbeitgeberverband nicht unberührt, wenn seine Mitglieder paritätischer Mitbestimmung unterstellt werden. Kommen die Arbeitnehmer in den Unternehmen zu gleichberechtigter Mitherrschaft, fällt ihnen mittelbar der gleiche Einfluss in den Arbeitgeberverbänden zu. In der Tat zeigen empirische Untersuchungen, dass die mitbestimmten Montanunternehmen sich auch in ihren Verbänden als paritätische Sachwalter von Arbeitnehmerinteressen verstehen.<sup>176</sup> Dann muss aber der Streik gegen einen solchen Verband fragwürdig erscheinen.

Warum hält man trotzdem an dem Streikrecht fest? Vor allem wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Vertreter von Anteilseignern und Arbeitnehmern nach dem MBG nur im Aufsichtsrat des Montanunternehmens in gleicher Zahl vertreten seien, während im Vorstand, der die laufenden Geschäfte unter eigener Verantwortung erledigt, nur der Arbeitsdirektor als Vertrauensmann der Gewerkschaft gelten könne.<sup>177</sup> Aber auch der Arbeitsdirektor sei, wie alle anderen Vorstandsmitglieder, dem Wohl des Unternehmens verpflichtet.

Diese Argumentation zeigt, dass die Beurteilung der Montanmitbestimmung und ähnlicher Formen paritätischer Mitbestimmung vor allem von der dem Vorstand zugeschriebenen Rolle abhängt. Nimmt man an, dass sich im Vorstand nicht viel ändere, kann auch im Arbeitsrecht alles beim Alten bleiben. Qualifiziert man den Vorstand der paritätisch mitbestimmten AG – die anderen Gesellschaftsformen können hier beiseite bleiben – dagegen als paritätisches Unternehmensorgan neuen Typs, passt er nicht mehr in das Sozialmodell des herkömmlichen Arbeitsrechts.

## **2. Der Funktionswandel des Vorstandes**

In der Tat muss der Vorstand einer nach dem MBG organisierten Aktiengesellschaft m.E. als ein paritätisch mitbestimmtes Unternehmensorgan

<sup>176</sup> Seidel, Die Willensbildung der mitbestimmten Montan-Unternehmen, 1963, S. 102; Voigt, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, I, 1962, S. 240 ff.

<sup>177</sup> So die in Fußnoten 175 und 180 zitierten Autoren.

angesehen werden, denn er wird gewählt und überwacht von dem Aufsichtsrat, in dem Anteilseigner und Arbeitnehmer gleichberechtigt vertreten sind. Und zwar handelt es sich um einen Fall mittelbarer Mitbestimmung. Die Mitbestimmung wird unmittelbar ausgeübt, wenn Arbeitnehmervertreter selbst an Unternehmensentscheidungen beteiligt werden.<sup>178</sup> Die Mitbestimmung ist dagegen mittelbar, wenn die Repräsentanten von Anteilseignern und Arbeitnehmern gemeinsame Ausschüsse einsetzen, denen die Erledigung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten übertragen wird. Auch die mittelbare Mitbestimmung verwirklicht die Paritätsidee, wenn beide Seiten den gleichen Einfluss auf Besetzung und Überwachung des Ausschusses haben und der Ausschuss zu unparteiischem Handeln verpflichtet ist. Welche Form der Mitbestimmung man wählt, um eine Angelegenheit paritätischer Herrschaft von Kapital und Arbeit zu unterwerfen, ist eine bloße Zweckmäßigsfrage.<sup>179</sup> Gemeinsamer Ausschüsse wird man sich bedienen, wenn eine Angelegenheit besondere Fachkenntnisse voraussetzt und/oder in zahlreiche Einzelfälle zersplittert ist.

Diese Unterscheidung der Mitbestimmungsformen passt nicht nur für das Betriebsverfassungsgesetz, für das sie zuerst entwickelt worden ist. Sie liegt vielmehr auch dem MBG zugrunde. Im Aufsichtsrat des Montanunternehmens wird die Mitbestimmung unmittelbar durch Vertreter und Vertrauensleute der Arbeitnehmer ausgeübt. In dem vom Aufsichtsrat bestellten und überwachten Vorstand ist die Mitbestimmung dagegen mittelbar. Der Vorstand ist kein Instrument der Anteilseigner, sondern ein Gremium von Sachverständigen, die das Vertrauen beider Seiten genießen. Keine Seite kann den Vorstand für sich in Anspruch nehmen, da beide den gleichen Einfluss auf ihn haben.

Dieser Funktionswandel des Vorstandes ergibt sich schon aus dem im MBG geregelten Bestellungsmodus. Gefördert wird er durch die dem Vorstand jeder Aktiengesellschaft obliegende Verpflichtung, den Interessen von Anteilseignern und Arbeitnehmern unter Wahrung der öffentlichen Belange gleichermaßen gerecht zu werden. Diese Verpflichtung war in § 70 des Aktiengesetzes 1937 ausdrücklich festgelegt. Im neuen Aktiengesetz wird sie, da selbstverständlich, nicht mehr erwähnt; als

<sup>178</sup> Die Unterscheidung der beiden Mitbestimmungsformen ist von Dietz, BB 1959 S. 12111, und vor allem von Hilger, BB 1959 S. 1251, und in Akkord und Prämie, 2. Aufl. 1967, S. 206 ff., herausgearbeitet worden. Das BAG hat sie in den AP Nr. 21 zu § 56 BetrVG, Nr. 2 und 4 zu § 56 BetrVG Akkord abgedruckten Entscheidungen übernommen. Bedenken Farthmanns, BB 1963 S. 769, und Neumann-Duesbergs, Lehrbuch des Betriebsverfassungsrechts, 1960, S. 460, richten sich weniger gegen das Prinzip als gegen seine Anwendung im Rahmen des BetrVG.

<sup>179</sup> Hilger und BAG, a.a.O.

ungeschriebene Norm gilt sie nach allgemeiner Meinung fort. Gewiss kann diese Generalklausel, für sich genommen, den Vorstand nicht auf einen mittleren Weg zwischen Kapital und Arbeit führen. Kommt aber der paritätische Bestellungsmodus hinzu, wie er im MBG geregelt ist, sind alle Voraussetzungen für eine wirklich neutrale, ausgleichende Tätigkeit des Vorstandes gegeben.

Diese Argumentation stützt sich freilich nur auf das gesetzliche Modell. Ob die Wirklichkeit ihr entspricht, ist eine andere Frage. Bisher haben die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der Montanunternehmen anscheinend darauf verzichtet, die Auswahl der technischen und kaufmännischen Vorstandsmitglieder zu beeinflussen.<sup>180</sup> Nur die Auswahl der Arbeitsdirektoren wurde maßgeblich von ihnen bestimmt. Das muss aber nicht so bleiben. Schon heißt es in einem offiziösen gewerkschaftlichen Handbuch, auch bei der Auswahl der anderen Vorstandsmitglieder sei im Zusammenwirken mit Betriebsrat und Gewerkschaft eingehend zu klären, ob der Kandidat Gewähr für eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern biete.<sup>181</sup> Nicht immer sei fachliches Können allein ausschlaggebend; ebenso wichtig sei die menschlich-soziale Grundhaltung.

Die Arbeitnehmervertretungen schicken sich also erst an, den gleichen Einfluss auf die Wahl der Vorstandsmitglieder zu nehmen wie die Anteilseigner. M.E. ist es deshalb ein Fehler, die Auswirkungen des MBG nur nach den bisherigen Erfahrungen zu beurteilen. Man muss damit rechnen, dass die Vertreter und Vertrauensleute der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten ihre Befugnisse noch nicht voll ausgeschöpft haben. Die rechtliche Bedeutung eines Gesetzes darf jedenfalls dann nicht nach der vom Text abweichenden Rechtswirklichkeit bestimmt werden, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse jederzeit ändern können. Außerdem lässt sich im Einzelfall gar nicht eindeutig feststellen, ob ein Vorstandsmitglied den Anteilseignern oder den Arbeitnehmern näher steht. Deshalb muss man sich an das Gesetz halten, nach dem die Vorstandsmitglieder von dem paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat gewählt werden und zu gleichmäßiger Berücksichtigung von Arbeitnehmer- und Anteilseignerinteressen verpflichtet sind.

### 3. Folgerungen für den Arbeitskampf

Aus dem beschriebenen Funktionswandel des Vorstandes einer nach dem MBG organisierten Aktiengesellschaft folgt unmittelbar, dass

<sup>180</sup> Blume, in *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, 1962, S. 267. Wie Voigt, a.a.O., S. 238, 332, 389, nachweist, hat die paritätische Mitbestimmung trotzdem das Zielsystem der Unternehmensleitung schon grundlegend verändert.

<sup>181</sup> *Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat*, herausg. vom Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Gewerkschaften, 1966, S. 106 t.

Gleichberechtigung und Ebenbürtigkeit von Kapital und Arbeit nicht länger durch Arbeitskampf gesichert werden müssen. Denn bei allen Entscheidungen, die die Interessen beider Seiten berühren, ist der Vorstand um einen gerechten, optimalen Ausgleich bemüht. Auch gegenüber gewerkschaftlichen Lohnforderungen nehmen seine Mitglieder, wenn sie ihre Pflichten ernst nehmen, nicht einseitig im Dienst der Anteilseigner Partei. Vielmehr verstehen sie sich als ehrliche Makler, die alle Aspekte zu bedenken und eine faire, unparteiische Lösung zu finden haben. Allenfalls werden die von der Arbeitnehmerseite vorgeschlagenen Vorstandsmitglieder den gewerkschaftlichen Argumenten etwas stärkeres Gewicht beimessen, während andere den Gewinnanspruch der Anteilseigner hervorheben.

Nach wie vor divergieren die Interessen beider Seiten, doch werden sie im Schoß ihres gemeinsamen Gremiums, des Vorstandes, ausgeglichen. Durch den im MBG geregelten Bestellungsmodus des Vorstandes, die Kontrolle des Aufsichtsrates und die normative Verpflichtung zu unparteiischer Amtsführung ist dafür Sorge getragen, dass Interessenkollisionen stets ohne Einseitigkeit geschlichtet werden. Daneben wäre das Streikrecht ein unbegründetes Vorrecht der Arbeitnehmer. Wo bleibt die Parität, wenn eine der beiden Seiten den offenen Kampf gegen Beschlüsse des Vorstandes oder des Arbeitgeberverbandes führen darf, während die andere an diese Beschlüsse gebunden ist? Die Anteilseigner können nichts unternehmen, wenn das Unternehmen so hohe Löhne und Sozialleistungen gewährt, dass für die Dividende nicht viel übrigbleibt. Um der Parität willen muss es deshalb den Arbeitnehmern verwehrt sein zu streiken, wenn ihnen Löhne oder Sozialleistungen zu niedrig erscheinen. Die Aussperrung ist für die Anteilseigner keine vergleichbare Waffe, da sie von den Vorständen und ihren Vertretern in den Arbeitgeberverbänden beschlossen werden müsste. Nach dem MBG sind die Vorstände aber keine Repräsentanten der Anteilseigner mehr. Ließe man den Streik weiter zu, hätten die Arbeitnehmer eine stärkere Stellung gegenüber dem Vorstand als die Anteilseigner. Von einer Parität beider Seiten könnte also schwerlich die Rede sein.

Freilich kann man fragen, ob das Kampfmittel der Arbeitnehmer durch andere, formelle und informelle Einflussmöglichkeiten der Anteilseigner wettgemacht wird. Gewiss können die Anteilseigner nicht streiken oder aussperren, wenn ihnen die Dividenden zu niedrig oder die Löhne zu hoch erscheinen. Wohl aber können sie ihre Aktien verkaufen und dadurch den Börsenkurs und die öffentliche Wertschätzung des Unternehmens mindern. Aber dies wäre offenbar ein zweischneidiges Schwert. Die Flucht aus den Aktien eines mitbestimmten Unternehmens ist kein geeignetes Mittel, die Unternehmensführung unter gezielten Druck zu setzen, da der konzentrierte Verkauf zu erheblichen Kursverlusten führen muss.

Ferner könnte das Streikrecht durch die Befugnisse aufgewogen werden, die den Anteilseignern in der Hauptversammlung zustehen. Nach AktG beschließt die Hauptversammlung, in der die Anteilseigner auch im Montanbereich unter sich sind, über die Verwendung des Bilanzgewinns, doch ist sie hierbei an den von Aufsichtsrat und Vorstand festgestellten Jahresabschluss gebunden. Die wesentliche Vorentscheidung fällt also schon in den unmittelbar oder mittelbar paritätisch mitbestimmten Unternehmensorganen; die Anteilseigner dürfen nur noch ja und amen sagen.<sup>182</sup>

Nach § 119 AktG hat die Hauptversammlung ferner über Maßnahmen der Kapitalbeschaffung zu beschließen. Dies könnte den Anteilseignern eine dem Streik vergleichbare Waffe in die Hand geben. Wie die Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern könnten, wenn ihnen das Arbeitsentgelt zu niedrig ist, könnten die Anteilseigner weiteres Kapital verweigern, wenn ihnen die Dividende zu niedrig ist.<sup>183</sup> Dass dies zu einem empfindlichen Druckmittel werden könnte, ist indessen schwer vorstellbar. Zu leicht können Aufsichtsrat und Vorstand auf andere Finanzierungsmöglichkeiten ausweichen. Außerdem werden Kapitalerhöhungen nur in größeren Abständen fällig, während die Tarifverträge alle 1 bis 2 Jahre erneuert werden.

Freilich ist auch das paritätisch mitbestimmte Unternehmen an die Marktgesetze gebunden. Geldmittel kann es sich nur beschaffen, wenn es nach der Marktlage angemessene Dividenden und Zinsen bewilligt. Aber dies gilt für den Arbeitsmarkt ebenso wie für den Kapitalmarkt. Genügend Arbeitskräfte bekommt nur dasjenige Unternehmen, das marktübliche Arbeitsentgelte gewährt. Wie das Kapital wandert die Arbeit, jedenfalls längerfristig, zu denjenigen Unternehmen, die am meisten bieten. Schon dadurch wird die Parität gewahrt. Es bedarf nicht des Streiks, um den mittelbar paritätischen Vorstand zu gleichmäßiger Berücksichtigung von Anteilseigner- und Arbeitnehmerinteressen zu bewegen.

Mit Recht heißt es in einer programmatischen Erklärung des DGB: „Wenn das Unternehmen als Kooperation von Menschen an sachlichen Produktionsmitteln aufgefasst wird, tragen Arbeitnehmer und Kapitaleigner gleiche Risiken und gleiche Chancen; das erfordert gleiche Rechte und gleiche Pflichten.“<sup>184</sup> Wenn dem so ist, kann aber für das Streikrecht als einem Vorrecht der Arbeitnehmer, dem die Anteilseigner in einem nach

<sup>182</sup> Auch von den Gewerkschaften wird die Rolle der Hauptversammlung gering eingeschätzt, ein Grund mehr, sie nicht als Gegenstück des Streikrechts zu betrachten. Vgl. Rosenberg, Mitbestimmungsgespräch 1968, S. 65.

<sup>183</sup> Das Problem des „Eigentümerstreiks“ ist zuerst von Biedenkopf, Festschrift für Heinrich Kronstein, S. 102, erörtert worden.

<sup>184</sup> Mitbestimmung – eine Forderung unserer Zeit, S. 25.



dem MBG organisierten Unternehmen nichts Vergleichbares gegenüberzustellen haben, kein Raum mehr sein. Wenn sich die Anteilseigner darauf verlassen müssen, dass Aufsichtsrat und Vorstand gerecht und unparteiisch ihres Amtes walten, werden die Arbeitnehmer diesen Unternehmensorganen, auf die sie den gleichen Einfluss haben, das gleiche Vertrauen entgegenbringen und auf den Knüppel im Sack verzichten müssen.

Freilich sitzt im Aufsichtsrat nach dem MBG ein neutrales Mitglied, auf das sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung nicht zustande, auch nicht in einem Vermittlungsausschuss, fällt das Wahlrecht der Hauptversammlung zu. Schwächt diese Regelung, die Existenz des Neutralen und das Wahlverfahren, den Einfluss der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat so sehr, dass man nicht von einer wirklichen Parität im Unternehmen sprechen kann?

Der DGB ist offenbar nicht dieser Meinung. Stets spricht er von der dem MBG zu verdankenden paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Im Einzelnen berichtet seine Programmschrift zur Mitbestimmung über die neutralen Aufsichtsratsmitglieder folgendes:

„In der Mehrzahl der Fälle wird der Vorsitzende des Aufsichtsrats von den Vertretern der Anteilseigner, der neutrale Mann dagegen von den Arbeitnehmervertretern vorgeschlagen. In beiden Fällen handelt es sich um Schlüsselpositionen. Während der Aufsichtsratsvorsitzende nicht nur über sein eigenes Büro im Unternehmen verfügt, sondern die Tätigkeit des Vorstandes eingehend überwacht und in der Regel als erster alle wichtigen Informationen erhält, bildet der neutrale Mann das Zünglein an der Waage. Die Praxis hat allerdings gezeigt, dass im Gegensatz zu der von Kritikern dieses Systems verbreiteten Auffassung der Aufsichtsrat dadurch ein ausgleichendes Element erhalten hat. Seine Existenz ermöglicht es vielfach dem Aufsichtsrat zu klaren, sachgerechten und die Interessen aller Gruppen berücksichtigenden Entscheidungen zu kommen.“<sup>185</sup>

Es gibt keinen Grund, dieser Feststellung des DGB zu misstrauen. Sie bekräftigt die These, dass Aufsichtsrat und Vorstand nach dem MBG nicht als Interessenvertretung der Anteilseigner betrachtet werden können. Insbesondere wird der Neutrale, wenn er sich so verhält, wie vom DGB beschrieben, darauf achten, dass bei der Wahl des Vorstandes auch Kandidaten zum Zuge kommen, die sich den Arbeitnehmern besonders verbunden fühlen. Das wird er jedenfalls dann tun, wenn die Arbeitnehmervertreter geeignete Kandidaten dieser Richtung vorschlagen. Solche Bewerber können aus der Ministerialbürokratie hervorgehen. Denkbar ist auch, dass sich tüchtige Nachwuchskräfte aus den

<sup>185</sup> Mitbestimmung – eine Forderung unserer Zeit, S. 30.