

HENTZES KOMMENTAR ZUR MITBESTIMMUNG

„Die für die Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zur Mitbestimmung sind zweifellos als eine fundierte Basis für die Unternehmensverfassung anzusehen.

Sie bilden insofern auch eine Vorstufe für eine **interessenpluralistische Verfassung** als sie das Kontrollorgan /den Aufsichtsrat) auch mit Vertretern der Arbeitnehmerschaft besetzungspflichtig erklären, der Unternehmensleitung (dem Vorstand) den Arbeitsdirektor unmittelbar zuordnen und dem Aufsichtsrat die Kontrollfunktion über den Vorstand auferlegen. Andererseits lassen sich der deutschen Mitbestimmung noch deutliche Mängel im Hinblick auf „echten“ Pluralismus nachweisen:

- (1) die Beschränkung auf die Interessenvertretung von Kapitaleignern und Arbeitnehmerschaft (bzw. Gewerkschaft).
- (2) die Ausschließlichkeit des Aufsichtsrats als paritätisch mitbestimmtes Unternehmensorgan.
- (3) die Gestaltungsbeschränkung der Mitbestimmungsgesetze auf Unternehmungen mit bestimmten Rechtsformen, bestimmter Beschäftigungszahl und/oder Branchenzugehörigkeit.

Im Hinblick auf konkrete Ausgestaltung ist in der Literatur eine Reihe von Vorschlägen für **pluralistische Unternehmensverfassung** erarbeitet worden, wobei besonders folgende Aspekte erwähnenswert erscheinen (vgl. Hentze/Brose, Unternehmensführung und Mitbestimmung, Würzburg u.a., 1985, S. 222f).

- (1) Übereinstimmend wird eine pluralistische Unternehmensverfassung grundsätzlich nur für Großunternehmen gefordert, wobei neben der Beschäftigtenzahl der Umsatz und/oder die Bilanzsumme als Geltungskriterium heranzuziehen sind.
- (2) Für Klein- und Mittelbetriebe werden die bestehenden Regelungen der Betriebsverfassungsgesetzes als ausreichend angesehen.
- (3) Die Besetzung der (mitbestimmten) Unternehmensorgane sollte durch die Einbeziehung von Öffentlichkeitsvertretern erweitert werden, wobei allerdings die Schwierigkeit der Berücksichtigung sämtlicher Interessengruppen in einer Unternehmung evident ist.
- (4) Das Problem der Besetzung und Ausgestaltung von Unternehmensorganen wird alternativ angegangen: Einerseits wird dem anglo-amerikanischen Ansatz gefolgt und generell die Bildung eines Verwaltungsrates vorgeschlagen, andererseits wird an der deutschen Mitbestimmungspraxis angesetzt und der Unternehmungsrat und/oder die Unternehmungs(haupt)versammlung als mitbestimmtes Organ der Unternehmung vorgesehen.
- (5) Über die Anzahl und die Zusammensetzung von Unternehmungs- und Verwaltungsrat und über die Wahlmodalitäten der Öffentlichkeitsvertretungen gehen die Meinungen dagegen stark auseinander.

Grundsätze der nicht weiter reduzierteren **Mindestanforderungen** einer Unternehmensverfassung sind:

- die Differenzierung der Aufgaben und ihre Zuweisung an verschiedene Organe und Machträger zur Vermeidung von Konzentration bei einzelnen;
- planvolle Mechanismen für das Zusammenwirken der Machträger, um Hemmungen, Widerstände bzw. Gegengewichte abzubauen;
- Anpassungsmöglichkeiten der Grundordnung an die sich wandelnden sozio-politischen und ökonomischen Gegebenheiten (Flexibilitätserfordernis);
- ausdrückliche Anerkennung individueller Freiräume und deren Schutz vor Beeinträchtigungen.

Wie auch immer die Unternehmensverfassung im konkreten Einzelfall ausgestaltet sein mag, sie determiniert die Gestaltungsfreiräume der Personalpolitik und erhält bei Grundsatzentscheidungen personalpolitischer Art Gewicht, da sie Mitbestimmungsnormen enthält, nach denen die Belegschaft an den Entscheidungsprozessen auf Unternehmungsebene beteiligt werden soll. Der Einfluß der Unternehmensverfassung schlägt sich in der Personalpolitik zum Beispiel in Grundregeln von Entscheidungsspielräumen der Arbeitnehmer, in der Zusammenarbeit der personalpolitischen Entscheidungsträger und Prinzipien der Zusammenarbeit im Unternehmen nieder. Personalpolitische Grundsätze spiegeln in der Regel den Interessenpluralismus und -zusammenhang von Unternehmen einerseits und Personal andererseits wider und konkretisieren diesen inhaltlich. In personalpolitischen Grundsätzen, die häufig vager Natur sind, kommt der Versuch eines Wertekonsenses der beteiligten Interessengruppen zu, Ausdruck.“