

Einführung: UnternehmensMitbestimmung mit mindestens 3 Gruppen

Version 29.6.2017, Autor: Michael Kox

Nach kurzer Einführung in die derzeitige Mitbestimmung werden Ansätze vorgestellt, die gemeinsam haben: In einem zentralen Gremium eines größeren Unternehmens (z.B. Aufsichtsrat) sind nicht nur Anteilseigner und Beschäftigte vertreten, sondern mindestens eine weitere Gruppe. Zu diesen zusätzlichen Gruppen gibt es verschiedene Vorstellungen:

- Zu bestimmten Interessengruppen oder Anliegen, z.B. Umweltschutz, Konsumenten, Erwerbslose.
- Ob es eine umfassende dritte Gruppe geben soll, die „Gesellschaft“, „Öffentlichkeit“ oder „Bevölkerung“ genannt werden kann.
- ...

Bei einer Mitbestimmung mit 3 Gruppen kommt leicht der Gedanke, dass alle 3 Gruppen ein Drittel der Stimmen haben könnten. Dies wäre zwar oft sinnvoll, dürfte vielen aber zunächst einmal als ein unrealistisches Ziel erscheinen. Deshalb wird für die Einführungsphase einer 3-Gruppen-Mitbestimmung ein Stimmenverhältnis näher betrachtet, bei dem die Anteilseigner 50% der Stimmen haben (z.B. mit Stimmenverhältnis 50 : 33 : 17).

1. bisherige UnternehmensMitbestimmung großer Unternehmen in Deutschland

1.1 Mitbestimmungsgesetz von 1976

1.2 Montanmitbestimmung

2. Vergleich: Montanmitbestimmung ↔ 3. Gruppe während der Einführungsphase

3. Vorteile eines Aufsichtsrats mit mindestens einer 3. Gruppe

4. Ansätze mit mindestens 3 Gruppen

4.1 Übersicht genannter zusätzlicher Gruppen, Interessen, Organisationen

4.2 Kriterien zur Bewertung verschiedener Ansätze

4.3 Übersicht der Ansätze

- a) 1970, europäischer Gewerkschaftsbund
- b) 1989, Die Grünen / Stratmann-Mertens
- c) 2004, Attac
- d) 2004, Joachim Beerhorst
- e) 2007, Alex Demirović
- f) 2012, Akademie Solidarische Ökonomie
- g) 2013, Berliner Energieversorgung
- h) 2014, Gemeinwohl-Ökonomie / Christian Felber
- i) 2017, Michael Kox

4.4 Einige Bemerkungen zu diesen Ansätzen

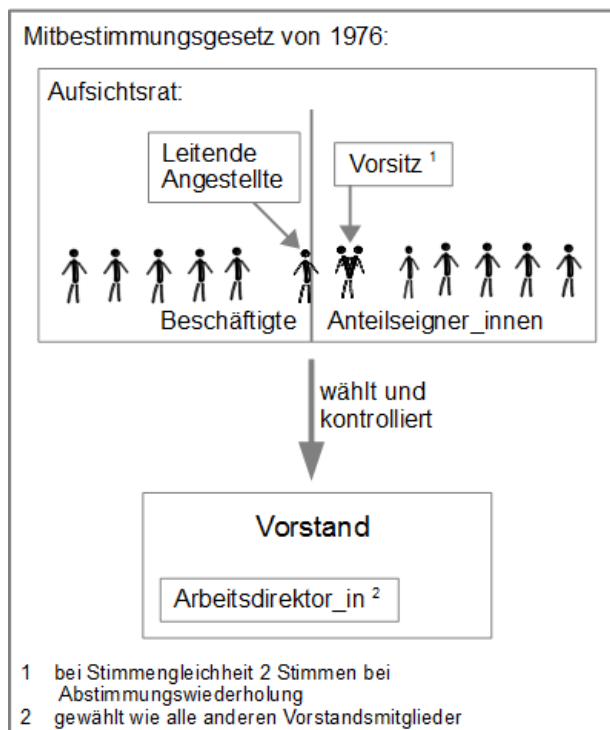
5. ergänzende Punkte

1. bisherige UnternehmensMitbestimmung großer Unternehmen in Deutschland

Am Anfang dieser Einführung steht auch deshalb die Mitbestimmung in Deutschland, weil sie im internationalen Vergleich besonders weitgehend ist.

Der Aufsichtsrat wählt und kontrolliert den Vorstand. Mitglied im Aufsichtsrat sind Vertreterinnen und Vertreter von Anteilseignern und Beschäftigten.

1.1 Mitbestimmungsgesetz von 1976

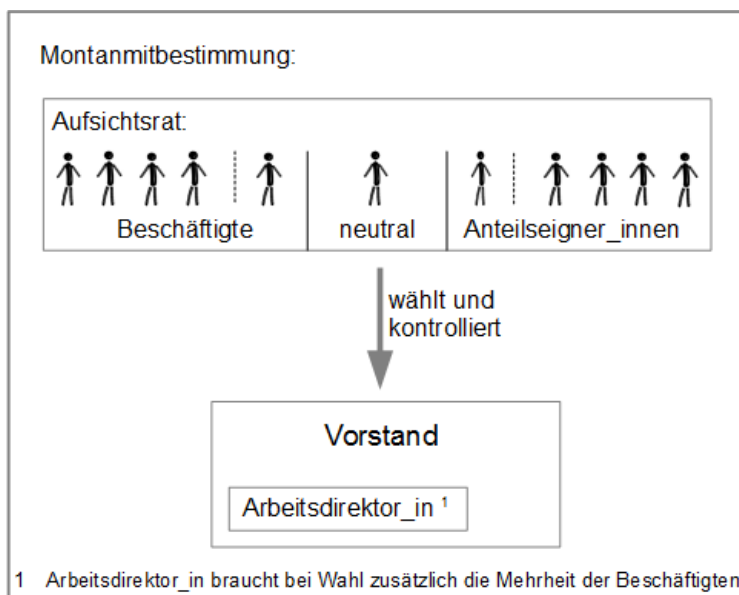


Dieses Gesetz gilt für Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten. Beschäftigte haben hier zwar genauso viele Plätze im Aufsichtsrat wie die Anteilseigner. Trotzdem sind sie benachteiligt:

- Gibt es bei Abstimmungen Stimmengleichheit, so hat die/der Aufsichtsrats-Vorsitzende bei einer wiederholten Abstimmung zwei Stimmen. Dies benachteiligt die Beschäftigten, da die Anteilseigner diesen alleine bestimmen können^[1] und somit auch alleine Entscheidungen fällen können, z.B. alleine den Unternehmens-Vorstand wählen können.
- Zu den Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten gehört auch eine Person, die von den leitenden Angestellten vorgeschlagen wird.

Diese Nachteile gibt es nicht bei der Montanmitbestimmung.

1.2 Montanmitbestimmung



Die Montanmitbestimmung gilt für Unternehmen der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und des Bergbaus mit über 1000 Beschäftigten. Sie hat folgende zentrale Regelung:

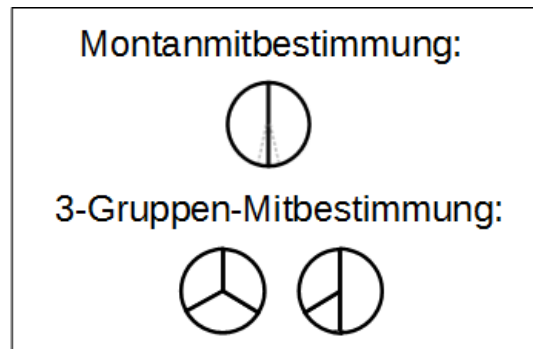
Im Aufsichtsrat haben Anteilseigner und Beschäftigte gleich viele Stimmen, zusätzlich wird von beiden Gruppen gemeinsam eine "neutrale" Person gewählt.

Weitere Regelungen:

- Von beiden Gruppen wird je eine Person in den Aufsichtsrat gewählt, die bestimmte Posten oder Tätigkeiten nicht hat oder hatte (bezogen auf Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Arbeitsverhältnis).
- Ein Teil der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten muss gewählt werden aus Vorschlägen von Gewerkschaften (ist beim Gesetz von 1976 auch so).
- Die "neutrale" Person wird laut Gesetz nicht völlig neutral gewählt. Über eine Regelung, die zweimal über ein Gericht geht, können die Anteilseigner ohne die Beschäftigten entscheiden.^[2] In der Praxis hat dies offenbar keine große Bedeutung.

Es wäre zwar eine Verbesserung, wenn die Montan-Mitbestimmung oder etwas ähnliches auf alle Unternehmens-Felder ausgeweitet würde und somit das Gesetz von 1976 ersetzen würde. Die Montanmitbestimmung hat aber auch Schwächen, diese werden in den Abschnitten 2. und 3. erkennbar.

2. Vergleich: Montanmitbestimmung ↔ 3. Gruppe während der Einführungsphase



Die Montanmitbestimmung ist für den DGB das Vorbild für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung bei anderen Unternehmens-Bereichen (also auch für Änderungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976): "DGB und Gewerkschaften betrachten die Montanmitbestimmung auch weiterhin als eine Blaupause für die Weiterentwicklung des Mitbestimmungsgesetzes."^[3] Das macht einen Vergleich zwischen Montanmitbestimmung und einer Mitbestimmung mit 3 Gruppen umso naheliegender.

Bei einer Mitbestimmung mit 3 Gruppen kommt leicht der Gedanke, dass alle 3 Gruppen ein Drittel der Stimmen haben könnten. Dies wäre zwar oft sinnvoll, dürfte vielen aber zunächst einmal als ein unrealistisches Ziel erscheinen. Deshalb sollte gerade für die Einführungsphase einer 3-Gruppen-Mitbestimmung eine bescheidene Variante näher betrachtet werden: 50% der Stimmen für die Anteilseigner und zusammen 50% für Beschäftigte und 3. Gruppe. Also z.B. ein Stimmenverhältnis 50% : 33% : 17%; vielleicht ergänzt mit einer zusätzlichen neutralen Person, die mit Mehrheiten aus allen 3 Gruppen hinzugewählt wird.

Auch bei dieser bescheidenen Variante einer 3-Gruppen-Mitbestimmung sind schon Vorteile gegenüber der Montanmitbestimmung zu erkennen:

- Gesellschaftliche Interessen, die im Konflikt "Anteilseigner gegen Beschäftigte" nur nachrangige Bedeutung haben, können mit einer 3. Gruppe gestärkt werden.
- Die Größe, ab der die Mitbestimmung in einem Unternehmen eingeführt wird, hängt nicht nur von einer Mindestzahl von Beschäftigten ab, sondern kann alternativ auch von finanziellen Mindestwerten abhängen. Diese Mitbestimmung kann also auch bei Unternehmen angewandt werden, die bei großer Finanzkraft nur wenige Beschäftigte haben (näheres siehe in 3.b).

Die gesetzliche Einführung dieser bescheidenen 3-Gruppen-Mitbestimmung dürfte leichter sein, als die Montanmitbestimmung auf alle Unternehmensbereiche auszuweiten. Denn nicht alle, die die Macht der Anteilseigner verringern wollen, wollen dies allein über eine Stärkung der Beschäftigten erreichen; sei es, weil sie Vorbehalte haben gegen einen entsprechend starken Machtgewinn von Gewerkschaften, oder weil ihnen die Beteiligung anderer Interessengruppen wichtig ist, oder weil sie Mitbestimmung auch bei finanzstarken Unternehmen mit wenigen Beschäftigten für nötig halten.

Zugleich haben die Beschäftigten bei dieser bescheidenen 3-Gruppen-Mitbestimmung mehr Einfluss als beim Mitbestimmungsgesetz von 1976 (trotz ihres geringeren Stimmenanteils), denn die Anteilseigner können nicht alleine entscheiden.

Diesen größeren Einfluss der Beschäftigten gibt es zumindest dann, wenn die 3. Gruppe keine Mitglieder hat, für die grundsätzlich die Interessen der Anteilseigner entscheidend sind. Wobei die Wahrscheinlichkeit solcher Mitglieder gering gehalten werden kann mit Regelungen, die je nach konkreter Ausgestaltung der 3. Gruppe unterschiedlich sein können.

Bei den Erläuterungen oben wird davon ausgegangen, dass die 3. Gruppe gewählt wird ohne Abhängigkeit von den anderen beiden Gruppen; was nicht bei allen Mitbestimmungsvorschlägen aus 4.3 der Fall ist.

3. Vorteile eines Aufsichtsrats mit mindestens einer 3. Gruppe

Vorbemerkung: In den folgenden Abschnitten wird die Bezeichnung „Aufsichtsrat“ auch auf Mitbestimmungs-Ansätze bezogen, wo ein anders bezeichnetes Gremium vergleichbare Aufgaben hat.

Wenn neben Beschäftigten und Anteilseignern mindestens eine 3. Gruppe hinzukommt (sei es allgemein für die Gesellschaft oder speziell für Umweltschutz, Konsumenten, ...), dann können folgende Vorteile erreicht werden:

- a) Gesellschaftliche Interessen, die im Konflikt "Anteilseigner gegen Beschäftigte" nur nachrangige Bedeutung haben, werden bei der Mitbestimmung nicht angemessen berücksichtigt. Mit einer 3. Gruppe kann das korrigiert werden.
- b) Unternehmens-Größe gemäß finanziellen Werten: Bei der Größe eines Unternehmens, ab der eine Mitbestimmung angewendet wird, sollte es nicht nur um eine Mindestzahl an Beschäftigten gehen sondern alternativ auch um finanzielle Mindestwerte (wie Wert, Aktienwert, Umsatz, Bilanzsumme, für Kunden verwaltetes Vermögen). Denn ein Unternehmen mit wenigen (gut verdienenden) Beschäftigten und großer Finanzkraft kann einen großen Einfluss auf die Gesellschaft ausüben. Dies betrifft Anliegen wie z.B. Umweltschutz, Bildung und soziale Grundversorgung. Dies betrifft die große Anzahl schlechter verdienender Beschäftigter in anderen Unternehmen, und zwar auch wenn ein finanzkräftiges Unternehmen an diesen anderen Unternehmen keine Anteile hat. Solche finanzstarken Unternehmen mit wenigen Beschäftigten können z.B. sein:
 - Holdings
 - Fonds-Gesellschaften
 - Banken
 - Unternehmen mit großem Landbesitz
 - Unternehmen mit hochautomatisierten Fabriken.
- c) Die Anteilseigner können im Aufsichtsrat in der Minderheit sein (zum Rechtlichen siehe auch in 5. zu Eigentum + Grundgesetz).
 Wenn die Anteilseigner im Aufsichtsrat z.B. einen Anteil von einem Drittel hätten und keine andere Gruppe hätte mehr, dann wäre ihre Position immer noch stark; da sie aber wie alle anderen Gruppen überstimmt werden können, wird der Druck und die Bereitschaft zur Konsenssuche deutlich erhöht.
 Eine solche Minderheitsposition der Anteilseigner ist auch dann besonders bedeutend, wenn Anteilseigner ihre finanziellen Mittel auf kriminelle oder menschenrechtlich fragwürdige Weise erlangt haben oder verwenden. Beispiele hierzu wären Geldwäsche, preistreibende Spekulation mit Nahrungsmitteln, Nutzung von Arbeitskräften bei miesen Arbeits- und Lohnbedingungen.
- d) Beschäftigte in Hochtechnologie-Unternehmen: Eine 3. Gruppe ist als Gegengewicht hilfreich, wenn es bei solchen Unternehmen viele Beschäftigte gibt,
 - die sich als Elite sehen, die weiß was für den Rest der Menschheit gut ist,
 - oder denen die meisten Menschen gleichgültig sind.
- e) Es kann mehr Aufmerksamkeit für Demokratie mit Bezug auf große Unternehmen erzeugt werden, wenn mindestens eine 3. Gruppe beteiligt ist. Denn:
 - mehr Interessengruppen bemühen sich, Vertreterinnen und Vertreter ihrer Interessen in den Aufsichtsrat eines Unternehmens zu bekommen;
 - das Verfahren ist interessanter als die bisherige Mitbestimmung, was die Berichterstattung über die Medien erhöht;
 - auch bei den neuen Wählern gibt es mehr Aufmerksamkeit.
- f) Lobbyismus: Die Interessen hinter dem Lobbyismus eines Unternehmens sind breiter, dadurch eher ausgewogener.

4. Ansätze mit mindestens 3 Gruppen

4.1 Übersicht genannter zusätzlicher Gruppen, Interessen, Organisationen

Zum einen kann es eine umfassende 3. Gruppe geben, unter verschiedenen Bezeichnungen:

- Vertreter allgemeiner / öffentlicher Interessen, Öffentlichkeit, Gesellschaft, Zivilgesellschaft, Bevölkerung.

Zum anderen werden genauere Gruppen, Interessen und Organisationen genannt:

- Umweltschutz(-verbände)
- von Rohstoffgewinnung und anderen Produktionsauswirkungen Betroffene
- in der Umgebung Lebende
- Parlamente (Kommune, Land, Wirtschafts-)
- Verbraucher_innen(-verbände), Konsumenten, Kunden
- Erwerbslose und prekär Beschäftigte
- Beschäftigte die bei Tochterunternehmen im Ausland beschäftigt sind
- Gender-Beauftragte

4.2 Kriterien zur Bewertung verschiedener Ansätze

- Wie umfangreich werden die in 2. und 3. genannten Vorteile erreicht?
- In wieweit ist ein Ansatz für eine internationale Nutzung tauglich?
- Wie und von wem wird über die Verwendung des Unternehmensgewinns entschieden?
- Ein spezielleres Kriterium: Können alle Anteilseignervertreter zusammen mit jenen Beschäftigtenvertretern, welche nur von den Beschäftigten des betreffenden Unternehmens gewählt werden, im Aufsichtsrat in der Minderheit sein (oder zumindest nicht die Mehrheit haben)? So etwas kann aus meiner Sicht sinnvoll sein, wenn es zusätzlich Beschäftigtenvertreter_innen gibt, die auch von Beschäftigten von außerhalb des Unternehmens gewählt werden. Solche externen Vertreter_innen, die z.B. über Gewerkschaftslisten gewählt werden können, können hilfreich sein für eine Solidarität, die über ein einzelnes Unternehmen hinausgeht. Außerdem können solche externen Beschäftigtenvertreter_innen hilfreich sein als Gegengewicht z.B. bei den in 3.b genannten „Unternehmen mit wenigen (gut verdienenden) Beschäftigten und großer Finanzkraft“ sowie bei den in 3.d genannten Hochtechnologie-Unternehmen.

4.3 Übersicht der Ansätze

a) 1970, europäischer Gewerkschaftsbund:

- Beschluss 1970 (siehe Text in Zeitschrift „Das Mitbestimmungsgespräch“ von 1970, Seiten 94-95): „Der Exekutivausschuß des Europäischen Bundes der Freien Gewerkschaften hat in seiner letzten Sitzung eine gemeinsame Konzeption für seine Forderungen zur Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft verabschiedet.
... Der Aufsichtsrat der Europäischen Aktiengesellschaft setzt sich zu drei gleichen Teilen aus sachkundigen Personen zusammen, die wie folgt gewählt werden:
a) für ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats werden Kandidatenvorschläge durch die Hauptversammlung der Europäischen Aktiengesellschaft an das Wahlorgan eingereicht;
b) für ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats werden Kandidatenvorschläge durch die Gewerkschaften auf Gemeinschaftsebene an das Wahlorgan eingereicht;
c) ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch Kooptation zugewählt.
... Nach erfolgter Wahl der zwei Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats wählen diese das restliche Drittel ... im Wege eines Kooptationsverfahrens zu.“
- Im Folgenden ist ein Zitat aus einem Gutachten, das der europäische Gewerkschaftsbund vor seinem Beschluss erstellen ließ (von Gérard Lyon-Caen: „Beitrag zu den Möglichkeiten der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft“, 1970). Das obige Wahlverfahren hat Elemente aus folgenden 2 Vorschlägen (Seite 46):
„b) Es würde aktuellen Tendenzen entsprechen, wenn man das allgemeine Interesse, die Allgemeinheit der Verbraucher, nicht von dem Aufsichtsorgan fernhalten würde (...). Um die Konfrontation der

Vertreter der Aktionäre und der Vertreter der Belegschaft zu vermeiden, würde eine das öffentliche Interesse vertretende Delegation in den Rat eingeführt, was schematisch ergeben würde: *ein Drittel für die Aktionäre, ein Drittel für die Arbeitnehmer, ein Drittel für die Vertreter allgemeiner Interessen. ...*

c) Man kann sich auch vorstellen, daß die Vertreter der Aktionäre und der Belegschaft in einem bestimmten Verhältnis *unabhängige* Sachverständige nach der deutschen Methode hinziehen, was den Abstimmungen größere Geschmeidigkeit verleihen würde: 40% Arbeitnehmer, 40% Aktionäre, 20% Sachverständige (10% von den Aktionären, 10% von den Arbeitnehmern benannt). ...“

Das erwähnte „nach der deutschen Methode“ bezieht sich auf die Montanmitbestimmung.^[4]

b) 1989, Gesetzentwurf der Bundestagsfraktion der Grünen

zum „Ausbau der Mitbestimmung im Unternehmen und zur ökologischen Unternehmensverfassung“. Die folgenden Zitate hierzu sind aus dem Text „Integration des Umweltinteresses und Stärkung der Belegschaftsinteressen in der Unternehmensverfassung – die Reformvorstellungen der Grünen“ (von Eckhard Stratmann-Mertens, gekürzte Fassung eines Textes von 1991^[5]):

„[Seite 2:] 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 Umweltbelange ein, wenn es zum Konflikt zwischen Gewinn- bzw. Einkommensinteressen einerseits und Umweltinteressen andererseits kommt. ...

[Seite 4:] 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.

...

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden zwei Alternativen vorgestellt:

Das **überparitätische Modell** geht von 20 Mitgliedern des AR aus (ab einer Beschäftigung 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 Gewerkschaften entfällt. *[Fußnote 8 hierzu: 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.]*

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 VertreterInnen beider Seiten ein weiteres Mitglied hinzukommt (also insg. 21 Mitglieder im AR; dieses Mitglied korrespondiert *[mit]* 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.

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. 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 Verbraucherverbände, Kommunalparlamente am Sitz des Unternehmens und einzelne Fraktionen dieser Parlamente.

...

[Seite 6:] Das Letztentscheidungsrecht der Anteilseigner (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.

...

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 auf Antrag nur von der Umweltstrafkammer des zuständigen Landgerichts amtsenthoben werden.

...

[Seite 14:] 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 SachverwalterInnen 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.

...

[Seite 16:] 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 ... 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 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.“

In diesem Text von Stratmann-Mertens wird außerdem nahegelegt, dass das genannte überparitätische Modell eigentlich eher paritätisch wäre, wegen der Zuständigkeit der Anteilseignerversammlung für „Grundlagenentscheidungen“.

c) 2004, Attac,

„Diskussionen in Attac Deutschland zu einer Alternativen Weltwirtschaftsordnung“, Seite 34:

„Die einseitig auf die Interessen der KapitalgeberInnen bzw. AnteilseignerInnen ausgerichteten Entscheidungsprozesse transnationaler Konzerne (TNK) müssen überwunden werden. Wir fordern umfassende Mitsprache und Mitbestimmung der Betroffenen („Stakeholder“) und ihrer InteressenvertreterInnen auf allen Ebenen – im Unternehmen, national und international. Zu den Stakeholdern gehören die Beschäftigten, aber auch die in der Umgebung Lebenden, die von Rohstoffgewinnung und anderen Produktionsauswirkungen Betroffenen und die VerbraucherInnen bzw. entsprechende Umwelt- und soziale Organisationen.

... muss die Rolle der Zivilgesellschaft gestärkt werden, durch einklagbare Transparenzregeln gegenüber den TNK und durch umfassende Mitbestimmung aller Stakeholder an den Entscheidungsprozessen innerhalb der TNK.“

d) 2004, Joachim Beerhorst,

aus „Demokratisierung der Wirtschaft - theoretische Desiderate und politische Erinnerung“^[6]. Hier gibt es keine eigenen Ansätze zur 3. Gruppe, aber eine Übersicht und Bewertung entsprechender Ansätze und einen Vorschlag, wie so etwas in ein „Mehrebenenkonzept“ integriert werden könnte:

„Unter dem Eindruck der ökologischen Krise und der lokalen und regionalen Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen ist zur Mitte der achtziger Jahre kurzzeitig eine *erweiterte mitbestimmungspolitische Konzeption* diskutiert worden, die sowohl mit der demokratietheoretischen, insbesondere aber mit der antikapitalistischen Lesart von Mitbestimmung zu verbinden wäre, von beiden aber verlangte, das dualistische Kapital-Arbeit-Paradigma zu überarbeiten. Ausgehend von der Kritik, dass im halbparitätischen, die 'Produktionsfaktoren' repräsentierenden Mitbestimmungsmodell der Faktor Natur nicht vertreten sei und beide repräsentierten Interessen - Kapital und Arbeit - dazu neigten, sich in einer Art faktischer Produktivitäts- und Wachstumskoalition über Umweltbelange und externe Wirkungen der einzelwirtschaftlichen Produktionsweise hinwegzusetzen, geht es in dieser Konzeption darum, Umwelt- und andere öffentliche Interessen institutionell in die Unternehmensentscheidungen zu integrieren - und zwar mittels der Einrichtung einer 'dritten Bank' im Aufsichtsrat und der Kooptation eines Vorstandsmitglieds mit besonderem Mandat. Eine derart erweiterte Konzeption greift Überlegungen wieder auf, die bereits bei Naphtali zu finden sind (in Gestalt der drittelparitätisch zusammengesetzten wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörperschaften)

...

Weitgehend unbeachtet hatte allerdings der Europäische Gewerkschaftsbund 1970 solchen Erwägungen Rechnung getragen, indem er in sein Positionspapier zur Ausgestaltung des Gesellschaftsrechts für eine Europäische Aktiengesellschaft die Forderung nach einem drittelparitätisch aus Kapital-, Arbeitnehmer- und Vertretern öffentlicher Interessen zusammengesetzten Aufsichtsrat aufnahm und damit von der Halbparität abwich (...) - jedoch ohne nennenswerte Resonanz in den deutschen Gewerkschaften. Ein erneuter Vorstoß in dieser Richtung ging im Jahr 1989 von dem Gesetzentwurf der Bundestagsfraktion der Grünen zum 'Ausbau der Mitbestimmung im Unternehmen und zur ökologischen Unternehmensverfassung' aus

...

Zusammenfassend: Beide Elemente - die Erweiterung des Aufsichtsrats um eine 'dritte Bank' und die stärkere Anbindung des [Aufsichtsrats-/]Vorsitzenden an Arbeitnehmerinteressen (und die zusätzlich, analog zum Arbeitsdirektor, vorgesehene Bestellung eines Umweltdirektors als Vorstandsmitglied) - könnten die Mitbestimmungspraxis, oft als Elitengeschäft, als abgehoben und kaum um gesellschaftlich und sozial verpflichtete Alternativkonzepte ringend wahrgenommen, neu ausrichten. Mitbestimmung ließe sich wieder verknüpfen mit emanzipatorischen Motiven der Arbeiterbewegung und mit dem Partizipationsanspruch der viel beschworenen Zivilgesellschaft, die Demokratie materialistisch erweitern.

...

Fasst man die bis hierher vorgestellten Ansätze zusammen, so lässt sich ein Mehrebenenkonzept umreißen: Betriebliche Arbeitnehmerinitiativen, die Vertretung öffentlicher Belange in Unternehmensaufsichtsräten, gestufte Wirtschafts- und Sozialräte mit Beratungs- und Vetorechten und mobilisierende kommunale/regionale Wirtschafts-, Struktur- und Sozialpolitik könnten, wenn es gelänge, sie durchzusetzen und miteinander zu verbinden, die tragenden Elemente einer Demokratisierung der Wirtschaft und damit zugleich einer Demokratisierung der Demokratie bilden.“

e) 2007, Alex Demirović,

Buch „Demokratie in der Wirtschaft - Positionen Probleme Perspektiven“

Auf Seite 256 steht am Ende des Abschnitts „9.1 Zur Reform der wirtschaftsdemokratischen Institutionen“ (als eine kritische Bemerkung zu 2 Texten von Heinz-J. Bontrup, u.a. zu „Wirtschaftsdemokratie statt Shareholder-Kapitalismus“^[7]):

„... die Gefahren des Betriebs- und Unternehmensegoismus. Im Sinne eines Verallgemeinerungsprozesses, in dem sich die ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaften als demokratische Kraft mit anderen sozialen Gruppen verbinden, müßten in besonderer Weise vier weitere Gruppen Berücksichtigung finden: die Erwerbslosen und prekär Beschäftigten, die Konsumenten, Umweltschutzverbände sowie schließlich die Arbeitnehmer, die bei Tochterunternehmen im Ausland beschäftigt sind. Hier wäre zu überlegen, daß in den Aufsichtsräten eine dritte Bank für gesellschaftliche Gruppen eingerichtet wird (vgl. Beerhorst 2004, 367).“

f) 2012, www.akademie-solidarische-oekonomie.de:

- Buch "Kapitalismus und dann? Systemwandel und Perspektiven gesellschaftlicher Transformation" (2012):

Seiten 125-6 (in 2.3 "Eigentum in einer solidarischen Ökonomie"):

"... Der Mehrwert eines Unternehmens wird nicht allein durch das eingebrachte Kapital des Unternehmers und dessen Eigenleistung geschaffen, sondern ebenso aus den Mitarbeiterleistungen und aus gesellschaftlichen Vorleistungen (Infrastrukturen, Technologien usw.). Die weiteren Investitionen für das Unternehmen werden ebenfalls aus dem gemeinsam erarbeiteten Mehrwert erbracht. Dieser Prozess führt im Zeitverlauf zu einer "Verwässerung", zu einem Werteverlust des ursprünglichen Eigenkapitalanteils und damit zu einem permanent kleiner werdenden Anteil der Eigentumsrechte ("Kapitalabschreibung") zugunsten des Anteils der Mitarbeiter oder der Fremdkapitalgeber. Mit dem Sinken der Wertanteile des ursprünglich eingebrachten Kapitals wächst das Recht der Mitbestimmung und der Gewinnbeteiligung der anderen am Unternehmen Beteiligten in natürlicher Weise. Im Abschnitt "Partizipatorische Unternehmensverfassung" wird gezeigt, wie durch das Stakeholder-Prinzip und durch das Wirken von betrieblichen Wirtschaftsräten diese Mitbestimmung und Ertragsbeteiligung zur Partizipation aller am Unternehmen Beteiligten führt und so die Akkumulation der Wertschöpfung in alleiniger Privatverfügung der ursprünglichen Eigner überwunden wird. Dabei ist zu beachten, dass dieser Prozess in kleinen handwerklichen (Familien-)Betrieben zu Recht eine geringere Rolle spielt. Jedoch spielt mit der Zunahme der Betriebsgröße die Mitbestimmung und kollektive Ertragsbeteiligung eine gewichtigere Rolle."

Seiten 133-5 (in 3.2.3 "Partizipatorische Steuerung des Unternehmens"):

"Unternehmen sind immer eingebunden in ein Flechtwerk sozialer, ökologischer, volkswirtschaftlicher und öffentlicher Bedingungen und Notwendigkeiten. Für den Aufbau eines Unternehmens in dem System einer solidarischen Ökonomie stellen sich in diesem Zusammenhang zentrale Fragen:

1. Wer trägt innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen (z. B. Regelung der Bilanzierung, grundsätzliche Beibehaltung eines Marktes) die Verantwortung was wie für wen produziert wird?
2. Wer trägt die Risiken der Produktion?
3. Wie werden Überschüsse aus der Produktion verteilt?

Diese Fragen müssen in einem gesellschaftlichen Entscheidungsprozess beantwortet werden. Dabei wird man unweigerlich analysieren müssen, welche gesellschaftlichen Gruppen unmittelbar an der Produktion und Verteilung von Gütern und Dienstleistungen beteiligt sind. Dies sind die Beschäftigten, die Vertreter der Öffentlichkeit (Kommune, Land), die Kunden, die Vertreter ökologischer Interessen als „Anwälte“ der Natur und die Kapitalgeber. (Hiermit sind sowohl Eigenkapital als auch Fremdkapital gemeint.). Da diese Gruppen sowohl die Verantwortung als auch die Risiken der Produktion tragen, sind sie in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Damit wird weder das unternehmerische Handeln noch der Markt (und der Preis) als ein Instrument der Verteilung in Frage gestellt. Es geht vielmehr darum, innerhalb eines solidarisch organisierten Marktes

Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu einer am Gemeinwohl orientierten Steuerung führen.

Betriebliche Wirtschaftsräte. Zur Gewährleistung der gesellschaftlichen Interessen ist in den größeren Unternehmen die Bildung eines **betrieblichen Wirtschaftsrats** sinnvoll. Zu den zentralen Aufgaben des betrieblichen Wirtschaftsrats gehört die langfristige strategische Ausrichtung des Unternehmens, die Entscheidungsbefugnis über die Überschussverwendung, sowie die Wahl und die Kontrolle des Vorstands, der für das operative Geschäft zuständig ist. Der betriebliche Wirtschaftsrat ist somit in etwa mit dem herkömmlichen Aufsichtsrat in Kapitalgesellschaften vergleichbar, verfügt aber über mehr Kompetenzen und setzt sich vor Allem derart zusammen, dass es zu keiner dauerhaften Dominanz einer Interessensgruppe kommen kann (...).

Die Zusammensetzung des betrieblichen Wirtschaftsrats erfolgt **drittelparitätisch mit den Gruppen "Kapitalgeber" (Eigen- und Fremdkapital), "Beschäftigte" und "Öffentlichkeit"**. Ein Recht zur Teilnahme an der Gruppe "Öffentlichkeit" haben Vertreter der Kommunen bzw. des Landes (dies sind gewählte Vertreter aus den jeweiligen Parlamenten), der Kunden und Umweltverbände. Sollten die Kunden oder die Umweltverbände ihr Recht nicht wahrnehmen wollen, wird dieser Platz durch einen Vertreter der Kommune (bzw. des Landes) wahrgenommen. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden des Wirtschaftsrates ist abhängig von der Größe des Unternehmens, sie muss allerdings durch Drei

dividierbar sein. ... Die Drittelparität verhindert die Machtanhäufung bei nur einer Gruppe. Bei strittigen Entscheidungen sind Verhandlungen zu führen und ggf. Koalitionen zu bilden. ... Die Besetzung und die Kompetenz der betrieblichen Wirtschaftsräte sind nach Größe des Unternehmens zu differenzieren. Abhängig von der Betriebsgröße (Beschäftigte und Umsatz) könnte die Partizipation wie folgt gestaltet werden: ..."

- Siehe auch 11-seitigen Text von 2013: „Das Unternehmertum in einer solidarischen postkapitalistischen Wirtschaft“^[8]

g) 2013, zum Gesetzentwurf^[9] eines Volksbegehrens

von 2013 über die Rekommunalisierung der Berliner Energieversorgung:

- Zitat aus §1 und §4: „Das Land Berlin errichtet zur Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben für die Energieversorgung rechtsfähige Anstalten öffentlichen Rechts mit Namen
 1. Berliner Stadtwerke (Stadtwerke),
 2. Berliner Netzgesellschaft (Netzgesellschaft).
 ...
 - (1) Dem Verwaltungsrat der jeweiligen Anstalt gehören an:
 1. die für Wirtschaft und Umwelt zuständigen Mitglieder des Senates, die sich vertreten lassen können,
 2. sechs direkt gewählte Vertreter oder Vertreterinnen der Energieverbraucherinnen und Energieverbraucher sowie
 3. sieben Vertreter oder Vertreterinnen der Beschäftigten der Anstalt, davon mindestens drei Männer und mindestens drei Frauen.
 - (2) Die Mitglieder nach Absatz 1 Nr. 2 ... werden direkt von den Einwohnerinnen und Einwohnern Berlins gewählt.“
- Hier gibt es also die zusätzliche Gruppe Konsumenten/Energieverbraucher_innen. Wobei Konsumenten, die das Wahlrecht für das Berliner Abgeordnetenhaus haben, noch Teil einer weiteren Gruppe sind: zusammen mit den genannten Senats-Mitgliedern entsprechen sie auch den Anteilseignern. Entsprechend dieser doppelten Rolle kann vielleicht allgemein für öffentlich-rechtliche Unternehmen gelten: Wenn die Wähler_innen des Regionalparlaments der Region, der ein Unternehmen gehört, sehr weitgehend übereinstimmen mit den vom Unternehmen Betroffenen, dann kann eine 3. Gruppe entfallen.
- Dieses Volksbegehren ist knapp gescheitert an der zu geringen Anzahl der Abstimmenden.

h) 2014, Gemeinwohl-Ökonomie:

Im Buch „Gemeinwohl-Ökonomie – Eine demokratische Alternative wächst“ (2014, Christian Felber) befindet sich im Abschnitt "Demokratisierung von Großunternehmen" ab Seite 91:

„... Globale Konzerne sind heute mächtiger als viele Regierungen: Ihre Entscheidungen können Hunderttausende Menschen betreffen, und sie haben einen unverhältnismäßigen Einfluss auf Medien, Parteien, Wissenschaft und Justiz. Es ist zutiefst undemokratisch, dass wenige Privatpersonen über den Kurs dieser Kolosse bestimmen können, während alle anderen Betroffenen – innerhalb und außerhalb der Unternehmen - kein Mitspracherecht besitzen. Dieser Zustand ist mit dem höchsten Wert der westlichen Kultur, der Demokratie, unvereinbar. Deshalb sollten große Unternehmen in dem Maße, in dem sie größer werden, demokratisiert und die Mitbestimmung der Gesellschaft ausgeweitet werden. Das könnte zum Beispiel so aussehen:

- ab 250 Beschäftigten erhalten **die Belegschaft und die Gesellschaft** 25 Prozent der Stimmrechte;
- ab 500 Beschäftigten erhalten sie fünfzig Prozent der Stimmrechte;
- ab 1000 Beschäftigten zwei Drittel der Stimmrechte;
- ab 5000 Beschäftigten gehen die Stimmrechte zu je einem Fünftel an EigentümerInnen, Beschäftigte, KundInnen, Gender-Beauftragte und Umwelt-AnwältInnen über.

Die Mitbestimmung der Belegschaft gibt es in den größten Unternehmen heute schon, sie würde gestärkt werden; die größere Herausforderung ist die Mitsprache der Gesellschaft, ... Denkbar wäre ein regionales Wirtschaftsparlament, das als Vertretung des Souveräns fungiert und in allen Großunternehmen einer Region im Aufsichtsrat sitzt. Dieses Parlament würde direktdemokratisch gewählt.

... Wenn die Öffentlichkeit und die Beschäftigten mit wachsender Unternehmensgröße die Entscheidungen

zunehmend verantworten, wäre es auch gerecht, dass sie im Falle von Verlusten diese mittragen. Freiheit und Verantwortung sollten aneinander gekoppelt sein.“

i) 2017, Michael Kox,

mein Text zur 3-Gruppen-Mitbestimmung in www.mitbestimmung.eu^[10].

Einige Punkte daraus:

- Die dritte Gruppe nennt sich "Bevölkerung". Die Wahl hierfür kann erfolgen durch einzelne Bürger direkt, durch ihre regionalen Vertreterinnen und Vertreter oder durch eine Kombination aus beiden.
- Keine der drei Gruppen dominiert die anderen.
- Ob ein Unternehmen groß genug ist für diese Mitbestimmung, hängt nicht nur von einer Mindestanzahl von Beschäftigten ab, sondern alternativ auch von finanziellen Mindestwerten.
- Ein gradueller Unterschied zum Mitbestimmungsgesetz von 1976 und zum Montan-Mitbestimmungsgesetz: Gemäß diesen Gesetzen wird ein Teil der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten über Wahlvorschläge von Gewerkschaften gewählt. Dies geschieht zwar auch gemäß dem Text von Kox, aber die Wähler_innen unterscheiden sich: Bei den beiden Gesetzen wählen nur die Beschäftigten des betreffenden Unternehmens, bei Kox wählen auch Beschäftigte, die nicht zu diesem Unternehmen gehören. Letzteres erscheint besonders sinnvoll bei den in 3.b genannten „Unternehmen mit wenigen (gut verdienenden) Beschäftigten und großer Finanzkraft“ sowie den in 3.d genannten Hochtechnologie-Unternehmen.
- Die Wahlberechtigten der Gruppe Bevölkerung haben jeweils eine begrenzte Anzahl von Stimmen, die sie auf die Unternehmen einer großen (oft internationalen) Region sehr flexibel verteilen können. Sie können wählen weitgehend unabhängig vom Standort des Unternehmens oder sonstigen Eingruppierungen (z.B. als Verbraucher_in). Ihre Rolle als Betroffene wird ihnen also nicht vorgegeben, sondern wenn sie sich betroffen fühlen, dann entscheiden sie selbst, ob sie für ein bestimmtes Unternehmen den Aufsichtsrat wählen.
- Optional (!) kann zusätzlich ein bestimmter Stimmenanteil der Gruppe Bevölkerung bestimmten Interessengruppen (z.B. Umweltschutz-Organisationen) zugewiesen werden. Hier geht es nicht um einen bestimmten Anteil von Aufsichtsrats-Sitzen für diese Interessen, eine durch diesen Stimmenanteil privilegierte Interessengruppe hat die gleichen Kandidatinnen und Kandidaten zur Auswahl wie die sonstigen Wähler_innen der Gruppe Bevölkerung.
- Dieser Mitbestimmungsvorschlag achtet besonders darauf, international zu funktionieren.
- Mit Vorschlag zur Einführung einer zunächst einmal bescheideneren Form dieser Mitbestimmung in Europa.

4.4 Einige Bemerkungen zu diesen Ansätzen

- Beim europäischen Gewerkschaftsbund (1970) und bei den Grünen (1989) haben sich ja Ansätze durchgesetzt mit folgender Zwischenlösung: Eine 3. Gruppe kommt zwar hinzu, aber sie ist abhängig von den Beschäftigten und den Anteilseignern, von denen sie ja gewählt wird. Gründe warum dies problematisch ist:
 - Es erschwert die Berücksichtigung von Interessen, die für Beschäftigte und Anteilseigner nachrangig sind.
 - Auf dieser Grundlage sehe ich keine Weiterentwicklungsmöglichkeit bezüglich einer Mitbestimmung gemäß finanziellen Mindestwerten, die sinnvoll ist für die in 3.b genannten „Unternehmen mit wenigen (gut verdienenden) Beschäftigten und großer Finanzkraft“.
 - Da eine Mehrheit gegen die Anteilseigner hier nicht möglich ist, wenn es hart auf hart kommt, gibt es bei solch einer Lösung auch dann weniger Handlungsmöglichkeiten, wenn Anteilseigner ihre finanziellen Mittel auf kriminelle oder menschenrechtlich fragwürdige Weise erlangt haben oder verwenden (vergleiche 3.c).
- Ergänzend bezüglich finanziellen Werten als Mitbestimmungs-Kriterium: Ausdrücklich erwähnt sind solche finanziellen Werte nur in den Ansätzen von Akademie Solidarische Ökonomie und Michael Kox.
- Verwendung des Unternehmens-Gewinn: Beim Vorschlag der Akademie Solidarische Ökonomie wird darüber vom Wirtschaftsrat (entspricht erweitertem Aufsichtsrat) entschieden. Beim Ansatz der Grünen (1989) entscheidet weiterhin die Anteilseignerversammlung. Bei der Gemeinwohl-Ökonomie soll

darüber wohl im Aufsichtsrat entschieden werden. Bei Michael Kox entscheidet der Aufsichtsrat (optional zusätzlich mit direktdemokratischem Element).

- Internationalität: Große Unternehmen sind oft international aktiv, haben Kunden, Produktionsstätten, Filialen in mehreren Staaten. Von einem Mitbestimmungs-Konzept ist zu erwarten, dass es dies berücksichtigt.
 - Für zu unflexibel halte ich hierfür den Vorschlag aus der Gemeinwohl-Ökonomie für ein Wirtschaftsparlament, „das als Vertretung des Souveräns fungiert und in allen Großunternehmen einer Region im Aufsichtsrat sitzt“:
 - Wenn das Wirtschaftsparlament nur für eine kleine Region zuständig ist, können viele Betroffene nicht einmal dieses Parlament wählen.
 - Und je größer die Region eines Wirtschaftsparlaments ist, desto geringer ist der Anteil der Personen, die über einen Aufsichtsratsplatz direkt abstimmen können (erfahrungsgemäß kommen mehr Einwohner auf einen Parlamentarier je größer die Einwohnerzahl zu einem Parlament ist).
 - Bei Ansätzen, die den Bewohnern am Unternehmenssitz oder bei Betriebsstätten besondere Mitbestimmungsrechte geben (vergleiche Akademie Solidarische Ökonomie, Grüne), wäre auch international zumindest darauf zu achten, dass diese Bewohner nicht gegenüber anderen Betroffenen unangemessen bevorzugt werden. Dies kann aber bei großen internationalen Unternehmen sehr komplex werden.
 - Gerade international, wenn sehr viele sehr unterschiedliche Menschen berücksichtigt werden müssen bezüglich ihrem Verhältnis zu den größten Unternehmen, erscheint mir ein Ansatz besonders sinnvoll, wo den Wahlberechtigten der 3. Gruppe ihre Rolle als Betroffene nicht vorgegeben wird; es wäre für das Wahlrecht also nicht wichtig, ob sie z.B. am Produktionsort wohnen oder Verbraucher_innen sind. Wenn sie sich betroffen fühlen, dann entscheiden sie bei Unternehmen aus einer großen internationalen Region selbst, ob sie ihre begrenzte Anzahl an Stimmen verwenden, um den Aufsichtsrat des entsprechenden Unternehmens zu wählen.
- Bei den Texten von Felber/Gemeinwohl-Ökonomie, Akademie Solidarische Ökonomie und Michael Kox ist möglich: Alle Anteilseignervertreter zusammen mit den Beschäftigtenvertretern, die nur von den Beschäftigten des betreffenden Unternehmens gewählt werden, können im Aufsichtsrat gemeinsam in der Minderheit sein. Bei Felber ist das ab 5000 Beschäftigten standardmäßig der Fall. (Wobei mir bei Felber nicht einleuchtet, warum der Anteil der Beschäftigten zunächst mit der Zahl der Beschäftigten steigt, bei 1000 Beschäftigten ist ihr Anteil 33%, und sich dann ab 5000 Beschäftigten auf nur noch 20% verringert.)

Bei der Akademie Solidarische Ökonomie spielt für die genannte Minderheit das Fremdkapital eine besondere Rolle. Bei Kox spielen Beschäftigtenvertreter_innen eine besondere Rolle, die auch von Beschäftigten von außerhalb des betreffenden Unternehmens gewählt werden.

5. ergänzende Punkte

- Eigentum und Verfassung/Grundgesetz:

Beim Eigentum können bezüglich großer Unternehmen 2 Bereiche unterschieden werden:

 - der Besitz eines Anteils an einem Unternehmen („vermögensrechtliches Element“);
 - das Recht, die Entscheidungen eines Unternehmens zu beeinflussen („mitgliedschaftsrechtliche Befugnisse“).

In einem Urteil zur Montan-Mitbestimmung hat das Bundesverfassungsgericht in Zusammenhang mit §14 („Eigentum,...“) des Grundgesetzes geschrieben:

*Hinsichtlich der Eigentumsgarantie sind jedoch im Wesentlichen nur die **mitgliedschaftsrechtlichen** Befugnisse der Anteilseigner betroffen, während das **vermögensrechtliche** Element des Anteilseigentums nicht berührt ist. Außerdem fällt der nur **wenig ausgeprägte personale Bezug** der Anteilsrechte in ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Bedeutung ins Gewicht^[11]*
- Große Unternehmen verkleinern: Es kann für eine Demokratisierung und Dezentralisierung auf eine Strategie gesetzt werden, die große Unternehmen durch viele kleine Unternehmen ersetzt. Das ist für viele Bereiche (z.B. bei der Energieversorgung) sicherlich der richtige Ansatz. Und selbst wenn durchgehend die größten Unternehmen in viele kleinere Unternehmen aufgespalten würden, wären viele davon immer noch groß genug für eine Mitbestimmung mit 3. Gruppe. Aber auch ohne dem

werden Strukturen verkleinert: Eine Mitbestimmung mit 3. Gruppe kann so gestaltet werden, dass viele Unternehmen dadurch nicht mehr einem Konzern untergeordnet sind.

- Weitere Anpassungen der Unternehmensverfassung:
 - Es ist darauf zu achten, welche weiteren Änderungen notwendig sind, damit diese Mitbestimmung nicht unterlaufen wird. So beschädigt es z.B. die Mitbestimmung, wenn die Versammlung der Anteilseigner alleine entscheiden kann, den Unternehmenssitz in ein anderes Land zu verlagern.
 - Es ist darauf zu achten, welche zusätzliche Neuerungen weitere Verbesserungen bringen können, z.B. eine Nachhaltigkeitsbilanz für Unternehmen.
- Private vs. öffentlich-rechtliche / staatliche Unternehmen: Unternehmen der Daseinsvorsorge wie Wasserversorgungs-Unternehmen oder Krankenhäuser sollten nicht als privates Unternehmen geführt werden und hätten als öffentlich-rechtliches Unternehmen auch besonders flexible Möglichkeiten zur Mitbestimmung, da in öffentlich-rechtlichen Unternehmen die Rolle der Anteilseigner besonders flexibel gestaltet werden kann (vergleiche 4.3.g Berliner Energieversorgung).
Wobei staatliche Unternehmen weniger flexibel sind, wenn ihre Rechtsform privat-rechtlich ist (z.B. AG, GmbH) statt öffentlich-rechtlich.
- Direkte und indirekte Wahlverfahren: Sehr viele Mitentscheidungs-Möglichkeiten können einen Menschen auch ermüden oder überfordern: Es geht ja nicht nur darum, Aufsichtsrat-Kandidaten für viele Unternehmen zu wählen, sondern auch in vielen weiteren gesellschaftlichen Bereichen wird ja darum gekämpft, dass die Menschen mehr entscheiden können. Gebraucht werden dementsprechend nicht nur direkte Wahlverfahren bzw. Entscheidungen, sondern indirekte Verfahren haben weiterhin ihre Berechtigung. Und zwar um so mehr wenn sie direkte Verfahren nicht behindern sondern vor allem ergänzen.
- Probleme bei repräsentativen statt direkten Entscheidungen: Auch falls die repräsentativen Aufsichtsrats-Mitglieder direkt gewählt werden, sind Verzerrungen möglich, die das tatsächliche Handeln der Gewählten unnötig stark von dem entfernt, was ihre Wähler_innen wollen. Gründe für solche Verzerrungen können z.B. sein: mangelnde Kommunikation, Lobbying-Einfluss, Wahlunterstützung finanzstarker Akteure mit speziellen Eigeninteressen, überholte oder zu starre Zielvorgaben einer Organisation oder Partei. Das ist ein komplexes Thema und lässt sich sicherlich nicht immer mit gesetzlichen Vorgaben verbessern.

Fußnoten:

1 Wenn es im 1. Durchgang bei der Wahl des Aufsichtsratsvorsitzes keine 2/3-Mehrheit gibt, dann entscheiden im 2. Durchgang die Anteilseigner alleine mit einfacher Mehrheit (MitbestG § 27).

2 Siehe § 8 und § 5 im Montan-MitbestG. Erläuterungen hierzu sind in: „Mitbestimmungsrecht. Kommentar“, 4. Auflage 2011, von Wlotzke/Wißmann/Koberski/Kleinsorge, Verlag Franz Vahlen.

3 https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB10020.pdf
Offensive Mitbestimmung. Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 12. Juli 2016
Seite 22

4 Vergleiche in Lyon-Caen den Abschnitt „§ 1 – Das deutsche Beispiel“ auf den Seiten 39-42.

5 Aufsatz „Ökologisierung und Demokratisierung der Unternehmensverfassung – Plädoyer für eine Gesetzesinitiative“, in: MEMO-FORUM. Zirkular der „Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik“ Nr. 17, Bremen, Mai 1991, S. 2-23.

6 Seiten 365-7 und 371, in J. Beerhorst / A. Demirović / M. Guggemos (Hrsg.): 'Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel'

7 Siehe <http://www.linksnet.de/de/artikel/19818>

8 Siehe <http://www.zfsö-online.de/archiv/zfsoe-online-archiv-folge-172-183.html?file=files/archiv>

/archiv%20156-heute/Z-176-177/Norbert%20Bernholt
%3A%20Das%20Unternehmertum%20in%20einer%20solidarischen%20postkapitalistischen%20Wirtschaft.pdf

9 Siehe <http://berliner-energetisch.net/images/gesetzentwurf%20und%20begrndung.pdf>

10 Als PDF-Datei auch in <http://mitbestimmung.eu/versionen/mitbestimmung-20170501.pdf>

11 Aus der Begründung eines Urteils von 1999 zur Montan-Mitbestimmung; siehe BverfG, 1 BvL 2/91 vom 2.3.1999, Absatz-Nr. 77, <http://www.bverfg.de>.

Siehe auch ein Urteil von 1979 zum Mitbestimmungsrecht von 1976; BverfGE 50, 290 [341 ff.].