

Rechtsanwalt Peter Hammacher, Saarbrücken

Aus der Praxis eines Arbeitsdirektors

In der ersten Betriebsversammlung zu Beginn seiner Amtszeit als Arbeitsdirektor wünschte der Vorsitzende des Betriebsrats dem Arbeitsdirektor bei der Ausübung des Amtes alles Gute und gab seiner Hoffnung Ausdruck, der neue Arbeitsdirektor möge „über die Kraft des doppelten Herzens“ verfügen. Die Rechtsfigur dieses „Mannes mit dem doppelten Herzen“ rechtlich und praktisch zu durchleuchten, soll Ziel dieser Abhandlung sein.

1. Die „Entstehung“ des Arbeitsdirektors

Während der Begriff des Arbeitsdirektors erst in den frühen Nachkriegsjahren geprägt wurde¹, liegen die ersten theoretischen Ansätze für die Institution bereits früher¹: Im Kohle-Wirtschaftsgesetz vom 23. 5. 1919 und dem Kali-Wirtschaftsgesetz vom 24. 4. 1919 finden sich bereits Bestimmungen, wonach eine auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählte Person als gleichberechtigtes Mitglied des betreffenden Geschäftsführungsorgans² einzusetzen war. Diese im Anschluß an Art. 165 Abs. 2 der Weimarer Reichsverfassung von 1919 geschaffenen Bestimmungen sollten der Befriedigung und damit der Abwehr sozialistischer Radikalisierung dienen³. Zu gleicher Zeit entstanden übrigens auch das Betriebsrätegesetz und das Ausführungsgesetz über die Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat. Auch dies ist symptomatisch für die sich in jenen Jahren fortsetzenden Standortprobleme des Arbeitsdirektors.

I. Diskriminierungsverbot

Der gesetzliche Auftrag, ein „gleichberechtigtes Mitglied“ der Geschäftsführung zu bestellen, enthält zugleich das Gebot, jede Ungleichbehandlung dieses Mitglieds im Verhältnis zu seinen Geschäftsführerkollegen zu unterlassen.

1. Rang

Der Arbeitsdirektor trägt neben diesem Titel kraft seiner Zugehörigkeit zur Geschäftsführung auch den Titel eines Geschäftsführers.

Das wirft die Frage auf, ob dem Arbeitsdirektor auch der Titel eines „stellvertretenden Geschäftsführers“ gegeben werden darf. Ausgehend von der Überlegung, daß gem. § 44 GmbHG, § 94 AktG die Vorschriften des Vertretungsorgans auch für seine stellvertretenden Mitglieder gelten, ist im Außenverhältnis auch in diesem Fall die Gleichberechtigung gewährleistet.

Mit der Bestellung zum „Stellvertreter“ wird allerdings ein Hierarchieverhältnis ausgedrückt, das zum Ausdruck bringen könnte, das vom Arbeitsdirektor verwaltete Ressort habe einen weniger bedeutenden Rang als z.B. Technik, Finanzen etc. Dies ist mit der gesetzlichen Norm nicht vereinbar⁴. Soweit es sich lediglich um eine zeitlich begrenzte Abstufung handelt, z.B. wegen des Alters, der geringen Erfahrung in der Leitung eines Unternehmens, ist eine solche Abstufung möglich, vorausgesetzt, sie stellt tatsächlich nur auf eine vorübergehende Periode ab⁵. Insoweit unterscheidet sich die Situation nicht von der anderer Geschäftsführer. Allerdings muß ausgeschlossen sein, daß der Arbeitsdirektor nur als Vertreter eines ordentlichen Mitgliedes der Geschäftsführung in Personal- und Sozialangelegenheiten tätig wird⁶.

2. Vetorecht des Vorsitzenden

Das GmbH-Recht beläßt der GmbH stärker noch als der Aktiengesellschaft die Möglichkeit, durch Satzung den Entscheidungsprozeß innerhalb der Geschäftsführung zu regeln. Der

Einfluß der Gesellschafterversammlung ist auch in mitbestimmten Gesellschaften groß, ihre Beschlüsse sind zu respektieren.

Gerade in der Familiengesellschaft ist der Wunsch, etwa dem Gründungsgesellschafter ein ausschlaggebendes Entscheidungsrecht einzuräumen, weit verbreitet. In Gesellschaften, die dem Mitbestimmungsrecht unterliegen und in denen folglich der gesetzliche Auftrag des Arbeitsdirektors zu beachten ist, ist diese Möglichkeit eingeschränkt.

Eine Satzung, die dem Vorsitzenden der Geschäftsführung ein Widerspruchsrecht einräumt, mit dem sogar Mehrheitsentscheidungen blockiert werden könnten, greift in die gesetzlich verliehene Ressortkompetenz ein, wenn auch nur negativ dadurch, daß der Arbeitsdirektor in der Ausübung seiner Funktion behindert wird. Der Bundesgerichtshof⁷ hat hierin eine Kompetenzverletzung gesehen und zugleich festgestellt, daß in der Verleihung eines solchen Übergewichts auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt. Diese Ungleichbehandlung wird auch nicht dadurch aufgehoben, daß jedem Geschäftsführer für seinen Geschäftsbereich ein Vetorecht eingeräumt wird. Ein solches Widerspruchsrecht ist ohnehin gegeben und mit einem allgemeinen Vetorecht eines einzelnen nicht vergleichbar.

Diese grundsätzliche Wertung erlaubt es auch nicht, eine Satzung zu verabschieden, die es der Geschäftsführung freistellt, sich eine Geschäftsordnung zu geben, in der ein solches Vetorecht verankert wird⁸.

3. Einzelvertretungsbefugnis

Es ist die Frage, ob nicht auch andere Fälle der Einräumung überwiegender Rechte nach diesem Grundsatz als unzulässig eingeordnet werden müssen.

Das GmbH-Gesetz sieht vor, daß den Geschäftsführern statt der grundsätzlich bestehenden Gesamtgeschäftsführerschaft auch Einzelvertretungsbefugnis eingeräumt werden kann (§ 35 Abs. 2 S. 2 GmbHG). Da § 33 MitbestG nur ein Diskriminierungsverbot enthält, muß sich der Arbeitsdirektor gefallen lassen, daß z. B. dem Vorsitzenden eine Alleinvertretungsbefugnis eingeräumt wird, wenn dies der allgemeinen Übung entspricht⁹. Bei einer nur zweigliedrigen Geschäftsführung wäre dies dagegen nicht zulässig; ebensowenig, wie die Erteilung dieser Befugnis für alle anderen Mitglieder der Geschäftsführung außer dem Arbeitsdirektor.

4. Informationsausschluß

Unter dem Vorwand, man wolle den Personalmann nicht mit Problemen des „operativen“ Bereichs behelligen, kann es – zumal im Familienunternehmen mit starkem Persönlichkeitsbezug – dazu kommen, daß die eigentlichen Entscheidungen einsam oder in bilateralen Absprachen zwischen den direkt betroffenen Geschäftsführern gefällt werden. Dies kann zwar für die Reaktionsfähigkeit von erheblicher Bedeutung und ein großer Vorteil sein, bedeutet aber bereits per se einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gesamtgeschäftsführung (§ 35 GmbHG).

Hierin liegt auch ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot, da diese Praxis den Arbeitsdirektor im Gegensatz zu ande-

1) Spie-Piesker, Der Geschäftsbereich des Arbeitsdirektors, Schriften des Betriebs-Beraters, Bd. 64, 1983, S. 14.

2) Im folgenden werden nur die Begriffe Geschäftsführung und Geschäftsführer verwandt. Die Ausführungen gelten, sofern nicht ausdrücklich angegeben, auch für den Vorstand der Aktiengesellschaft.

3) Spie-Piesker (Fn. 1), S. 14.

4) Fitting-Wlotzke-Wißmann, Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz, 2. Aufl., § 33 Rnr. 23.

5) Ganz h. M.: Fitting (Fn. 4), § 33 Rnr. 23; Raiser, Mitbestimmungsgesetz, Kommentar, 2. Aufl. 1984, § 33 Rnr. 10.

6) Fitting (Fn. 4), § 33 Rnr. 23; Raiser (Fn. 5), § 33 Rnr. 10.

7) BGH vom 14. 11. 1983, BB 1984, S. 9ff.

8) A. a. O. (Fn. 7).

9) Raiser (Fn. 5), § 33 Rnr. 28.

ren von dem Entscheidungsprozeß ausschließt. Dies gilt selbst dann, wenn auch andere Organmitglieder von dem Informationsausschluß betroffen sind, z. B. alle Geschäftsführer außer dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der Geschäftsführung.

5. Anstellungsbedingungen

Entsprechend der geringeren Bedeutung, die dem Arbeitsdirektor im Vergleich zu den Kollegen eingeräumt wird, ist auch die Bereitschaft gering, ihm die gleichen Leistungen zu gewähren im Hinblick auf Vergütung, Altersversorgung, Tantieme, Dienstwagen, wie dies für die anderen Geschäftsführer üblich ist.

Das Diskriminierungsverbot des § 33 MitbestG gilt aber auch für den Anstellungsvertrag¹⁰. Dem Arbeitsdirektor sind die gleichen Bedingungen zu gewähren, wie den anderen Mitgliedern der Geschäftsführung. Das ist dann schwierig, wenn die Geschäftsführergehälter untereinander stark schwanken. Dem Vorschlag der h. M.¹¹, den Durchschnitt der Bezüge aller Geschäftsführer heranzuziehen, ist zu folgen. Ausnahmen sind jedoch dort zulässig, wo aus sachlichen Gründen eine gehaltliche Abstufung angemessen ist. Dies ist dann der Fall, wenn bei spartenbezogener Aufgabenverteilung erfolgsabhängige Gewinnbeteiligungen vereinbart wurden. Der Arbeitsdirektor als Verwaltungsmann kann keine Umsatzzahlen präsentieren, nach denen sich seine Vergütung berechnen ließe. Hier ist jedoch ein pauschaler Ausgleich zu schaffen: ein zufriedenes, motiviertes, effizient verwaltetes Personal ist ein wesentlicher, wenn nicht sogar der wesentlichste Grundstein für den Erfolg des Unternehmens.

Ob auch weitere Kriterien, wie z. B. das Alter des Arbeitsdirektors, Berufserfahrung, akademische Grade etc. zur gehaltlichen Abstufung herangezogen werden können, erscheint dagegen fraglich: Der Geschäftsführer eines Unternehmens wird nicht nach Alter oder Ausbildung, sondern nach Leistung bezahlt.

Schließlich sind dem Arbeitsdirektor auch die so begehrten Statussymbole nicht zu verwehren, wie eigene Sekretärin, Dienstwagen, entsprechende Büroausstattung, Reisevergünstigungen, etc., wenn diese den anderen Geschäftsführern eingeräumt worden sind.

III. Zuständigkeiten des Arbeitsdirektors

1. Wortlaut

Der Gesetzeswortlaut verzichtet bewußt auf die Formulierung von Zuständigkeiten, was zu der Rüge der Unbestimmtheit vor dem Bundesverfassungsgericht geführt hat¹². Das Gesetz fordert lediglich, daß der Arbeitsdirektor als „Arbeitsdirektor“ zu bestellen ist. Damit unterscheidet sich seine Stellung gegenüber den anderen Mitgliedern des Vertretungsorgans insofern, als ihm kraft Gesetzes eine Ressortzuständigkeit übertragen wird, was bei den anderen nicht der Fall sein muß. Der Beschluß des Aufsichtsrates, einen Geschäftsführer bzw. ein Vorstandsmitglied zu bestellen, muß keine Ressortzuständigkeit beinhalten. Die Verteilung der Geschäftsbereiche ergibt sich entweder aus einer Geschäftsordnung oder wird von dem Leitungsorgan eigenverantwortlich vorgenommen.

Formal hebt diese Legitimation kraft Gesetzes den Arbeitsdirektor aus dem Kreis der Kollegen heraus, deren Kompetenzen durch Beschlüsse des Aufsichtsrates, der Gesellschafterversammlung oder des Leitungsgremiums selbst – je nach Satzung – beschränkt werden können. Damit sind die Zuständigkeiten des Arbeitsdirektors in ihrem „Kernbereich“¹³ garantiert.

2. Auslegung des Bundesverfassungsgerichts

Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts¹⁴ ergibt der Begriff „Arbeitsdirektor“ in Verbindung mit der Entstehungsgeschichte hinreichend deutlich, daß diesem Mitglied im Schwer-

punkt zumindest auch Zuständigkeiten im Personal- und Sozialfragen zu übertragen sind.

3. Rechtsprechung

Die Rechtsprechung zum Arbeitsdirektor befaßt sich vorwiegend mit der Zuständigkeitsverteilung zwischen Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung¹⁵.

Die Zahl der gerichtlichen Entscheidungen zum Kompetenzbereich des Arbeitsdirektors ist relativ gering. Man soll annehmen, daß diese aus dem Bereich des Montanmitbestimmungsgesetzes stammen, wo der Arbeitsdirektor aufgrund seiner starken gewerkschaftlichen Abhängigkeit bemüht ist, die Rechtsposition auszubauen und um Kompetenzen zu streiten.

Dies ist jedoch nicht der Fall. Soweit ersichtlich, behandeln die Entscheidungen den Arbeitsdirektor nach dem MitbestG 1976. Das läßt eigentlich nur den Schluß zu, daß das frühzeitige Tausziehen um einen konsensfähigen Kandidaten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern nach dem Montanmitbestimmungsgesetz zu weniger Überraschungen führt, als die Bestimmung eines Arbeitsdirektors durch die Gesellschaft nach dem MitbestG 1976.

Der Arbeitsdirektor war bei seiner Einführung in vielen gewachsenen Führungsstrukturen ein Fremdkörper und mußte sich erst zu einem anerkannten Mitglied der Geschäftsführung emanzipieren. Dies ging nicht ohne Reibungen, die je nach Temperament der beteiligten Seiten notfalls mit gerichtlicher Hilfe bereinigt werden mußte. Über die vielen Probleme mit den Arbeitsdirektoren, die durch Personalentscheidungen gelöst oder verlagert wurden, geben die Gerichtsentscheidungen keine Auskunft. Sie werden sich auch nicht durch Repräsentativuntersuchungen ermitteln lassen.

Die Entscheidungen ziehen sich hinter den vom Bundesverfassungsgericht angedeuteten „Kernbereich“ der Zuständigkeit zurück. Nach der Rechtsprechung gehört dazu die Vertretung des Unternehmens nach innen und außen, in und gegenüber Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuß, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften¹⁶. Weiter gehört es zu der gesetzlichen Mindestzuständigkeit, daß er nicht nur im Vertretungsorgan das Personalwesen und Sozialwesen vertritt, sondern auch zugleich als Leiter des Personalressorts unmittelbarer Fachvorgesetzter der Personalleiter der einzelnen Betriebe sein muß. Es gehört ein gewisser Durchgriff auf die personellen Maßnahmen in den einzelnen Betrieben dazu¹⁷.

4. Literatur

Vor allem *Spie-Piesker*¹⁸ haben sich bemüht, den Geschäftsbereich des Arbeitsdirektors systematisch darzustellen und einen Mustergeschäftsbereich zu entwickeln. In ihrer Abhandlung stellen sie alle relevanten Meinungen zum Kernbereich ausführlich dar. Als gemeinsamer Nenner der Autoren lassen sich danach folgende Zuständigkeiten festschreiben:

- Personalorganisation
- Personalplanung
- Entgeltpolitik
- Personalführung und -betreuung

10) *Raiser* (Fn. 5), § 33 Rnr. 29; *Fitting* (Fn. 4), Rnr. 48; *Hoffmann-Lehmann-Weinmann*, Mitbestimmungsgesetz, Kommentar, München 1978, § 33 Rnr. 26; *Leicht*, Der Arbeitsdirektor des Mitbestimmungsgesetzes 1976, Diss., 1980, S. 96.

11) S. o.

12) BVerfG vom 1. 3. 1979 – AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG = NJW 1979, S. 699, 711.

13) Nach *Hoffmann-Lehmann-Weinmann* (Fn. 10), § 33 Rnr. 10 wurde dieser Begriff vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung gewährt.

14) BVerfG a. a. O. (Fn. 12).

15) BGH vom 14. 11. 1983, BB 1984, S. 9 ff.; LG Hamburg vom 11. 9. 1981, BB 1982, S. 302 ff.; Hanseatisches OLG vom 17. 12. 1982, DB 1983, S. 330 ff.; LG Bad Kreuznach vom 3. 10. 1979, BB 1979, S. 1680 ff.

16) OLG Frankfurt vom 23. 4. 1985, BB 1985, S. 1286 ff.

17) LG Frankfurt vom 25. 4. 84, DB 1984, S. 1388 ff. Die Berufungsinstant hat diese Feststellung des Landgerichts nicht in Frage gestellt.

18) *Spie-Piesker* (Fn. 1), insb. S. 76–94.

- Aus-, Weiterbildung und Personalentwicklung
- Arbeitsgestaltung und Ergonomie
- Unfall- und Gesundheitsschutz
- Personalverwaltung
- Sozialeinrichtungen
- Berichterstattung im Aufsichtsrat
- Betriebsrat
- Belegschaftsversammlungen
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitgeberverbände, Kammern,
- Sozialversicherungsträger etc.

Selbstverständlich sind bei der Festlegung des Geschäftsbereiches die Besonderheiten eines jeden Unternehmens zu berücksichtigen. Der Arbeitsdirektor einer Hütte mit 15 000 Mitarbeitern hat ein anderes Gewicht und einen anderen Verwaltungsinterbau, als der Arbeitsdirektor eines metallverarbeitenden Unternehmens mit 2000 Mitarbeitern.

Dennoch ergeben sich schon aus dem Sachzusammenhang funktionale Zuständigkeiten, die den oben aufgeführten Bereichen entsprechen. Personalführung und -betreuung setzt zwingend Eingriffs- und Gestaltungsrechte des Arbeitsdirektors voraus. Dazu gehört, daß er die Personalverwaltung und die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung einsetzen kann, um Unzufriedenheiten auszugleichen und um Ungerechtigkeiten zu korrigieren. Er muß die Möglichkeit haben, die Personalentwicklung zu planen, was eine Budgetierung für Fort- und Weiterbildung mitumfaßt. Personalentwicklungsplanung bedarf aber wiederum einer Personaleinsatzplanung, die ihrerseits auf Be-
 rteilungen etc. aufbaut.

Schließlich sind alle diese Maßnahmen nur durchführbar, wenn die entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen Organe sowie die relevanten Verbände und Gruppierungen außerhalb des Unternehmens in die langfristigen Strategien miteingebunden werden. Fehlt es an einem oder mehreren dieser Kompetenzen kann der Arbeitsdirektor seine Aufgabe als Geschäftsführer für Personal und Soziales nicht wahrnehmen¹⁹.

5. Leitende Mitarbeiter

Die Zuständigkeit des Arbeitsdirektors für die Leitenden Angestellten ist umstritten²⁰. Die Mehrzahl der Autoren räumen dem Arbeitsdirektor nur eine fakultative Zuständigkeit ein und zwar hauptsächlich mit der Begründung, der Arbeitsdirektor des MitbestG 1976 habe sich aus dem MontanmitbestG heraus entwickelt und dort sei keine Zuständigkeit für die Leitenden Angestellten gegeben²¹. Die Leitenden seien für das gesamte Unternehmen tätig und es sei deshalb sachgerechter, der Geschäftsführung insgesamt die Verantwortung für Auswahl, Ein-
 satz und Förderung zu überlassen²².

Ich teile diese Ansicht nicht. Welche Führungskraft in einem Unternehmen „Leitender“ i. S. d. BetrVG ist, ist auch nach Neufassung des § 5 Abs. 3 BetrVG eher zufällig. Der Leiter einer zahlenmäßig großen Abteilung für Finanz- und Rechnungsprüfung wird keine (nach außen gerichtete) Procura haben und darf im Zweifel sein Personal nicht selbständig entlassen. Zwar ist ihm die Aufgabe wegen der Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen worden, dennoch käme im Betrieb niemand auf den Gedanken, ihn zur Riege der „Leitenden“ zu zählen, da er lediglich Verwaltungsaufgaben wahrnimmt und keine unternehmerischen Entscheidungen fällt. Der Justitiar wiederum hat möglicherweise nur zwei Mitarbeiter, ihm ist aber Procura übertragen, so daß er schon allein deswegen kraft Gesetzes zu den Leitenden zählt.

Wählt man aber den weiteren Begriff „Führungskraft“, so sind sich die einschlägigen Kommentierungen darin einig, daß deren Betreuung in den Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors fällt.

Führungskräfte brauchen für ihre beruflichen und persönlichen Sorgen einen Ansprechpartner. Das kann der jeweilige Vorgesetzte, ggf. auch der vorgesetzte Geschäftsführer sein. Es kann aber auch der „neutrale Beichtvater“ in der Führungsspitze sein, der, losgelöst von dem aktuellen Streitfall, die persönliche Entwicklung der Führungskraft in seine Überlegungen miteinbezieht und der aufgrund seiner besonderen Kenntnisse des sozialen Umfelds, die persönlichen Bedürfnisse anders zu gewichten versteht.

Durch die Einführung von Sprecherausschüssen²³ hat sich im übrigen auch die rein organisatorische Notwendigkeit ergeben, dort wo solche Ausschüsse gebildet wurden, einen kompetenten Ansprechpartner der Geschäftsführung zu benennen, will man nicht Gefahr laufen, daß die einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung geschickt gegeneinander ausgespielt werden.

Die Gesamtverantwortung der Geschäftsführung bleibt durch die Ressortzuständigkeit unberührt. Eine Regelung, wonach personelle Einzelmaßnahmen nur im Einvernehmen mit dem Fach-Geschäftsführer durchgeführt werden dürfen, begegnet keinen Bedenken.

IV. Abhängigkeit des Arbeitsdirektors

1. Bestellung und Wiederwahl

a) Wahlmodus

Zuständig für die Bestellung wie auch für die Anstellung des Arbeitsdirektors ist ausschließlich der Aufsichtsrat²⁴. Entgegen den Vorstellungen der Gewerkschaften wurde für den Arbeitsdirektor kein besonderes, den Einfluß der Arbeitnehmer erhöhendes Bestellverfahren in das MitbestG aufgenommen. Der Akt der Bestellung unterscheidet sich nicht von der Bestellung anderer Organmitglieder²⁵.

Er ist demnach gem. § 31 MitbestG vom Aufsichtsrat mit einer Mehrheit von mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder zu bestellen. Kommt eine Bestellung nicht zustande, so hat der Personalausschuß des Aufsichtsrats innerhalb eines Monats nach der Abstimmung dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Bestellung zu machen. Danach wird erneut mit einfacher Mehrheit abgestimmt. Kommt auch dann keine Bestellung zustande, so hat der Aufsichtsrats-Vorsitzende eine zweite Stimme.

Die Abhängigkeit des Arbeitsdirektors bei Wahl und Wiederwahl unterscheidet sich daher zunächst nicht von der seiner Kollegen.

b) Wählerabhängigkeit

Faktisch dürfte dies jedoch nicht zutreffen. Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sehen in dem Arbeitsdirektor „ihren“ Mann und legen deshalb größten Wert auf eine ihren Vorstellungen entsprechende Besetzung der Position.

Zwar kommt es vor, daß auch ein „normaler“ Geschäftsführer nicht von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gewählt wird, etwa dann, wenn er nach deren Ansicht nicht die

19) Przybyski, Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Arbeitsdirektors nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976: Eine Untersuchung zur Zulässigkeit und Umfang der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen durch den Arbeitsdirektor in einer Aktiengesellschaft, 1983, S. 126 sieht „faktisch ein ausgiebiges Betätigungsfeld zu der mit der Mitbestimmung nachgewiesenermaßen angestrebten Veränderung der „Macht- und Entscheidungsstrukturen“ im Unternehmen.

20) Nur fakultativ: Haake, BB 1983, S. 1490 ff.; Hoffmann, BB 1976, S. 1233; Hoffmann-Lehmann-Weinmann (Fn. 10), § 33 Rnr. 9; Martens, Mitbestimmung 1986, S. 149 ff., 169; zwingend: Fitting-Wlotzke-Wißmann (Fn. 4), § 33 Rnr. 29; Rumpff, GK-MitbestG, 1976 ff., § 33, Rnr. 65.

21) Raiser (Fn. 5), § 33 Rnr. 17.

22) Spie/Piesker (Fn. 1), insb. S. 96.

23) Sprecherausschußgesetz vom 20. 12. 1988, BGBl. I, S. 2312.

24) BGH vom 14. 11. 1983, BB 1984, S. 9 ff.

25) Ganz h. M.: Hoffmann-Lehmann-Weinmann, (Fn. 10), § 33 Rnr. 35; Raiser (Fn. 5), § 33 Rnr. 7.

soziale Kompetenz hat, seine Untergebenen zu führen, oder es in seinem Geschäftsbereich zu Massenentlassungen gekommen ist.

Der Arbeitsdirektor hingegen steht lange vor seiner Erst- oder Wiederwahl auf dem innerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Prüfstand. Wen wundert es, wenn die Mehrzahl der Arbeitsdirektoren aus dem eigenen Hause kommt und meist schon im Personalbereich gearbeitet hat?²⁶ Außenseiter haben wenig Chancen.

Da die Gesellschafter ein Interesse daran haben, nur jemanden zum Arbeitsdirektor zu gewinnen²⁷, der im Aufsichtsrat möglichst einstimmig gewählt wird, laufen die Abstimmungsgespräche bereits vor der entscheidenden Aufsichtsratsitzung.

Nach einer Ansicht würde der Aufsichtsrat sogar seine Pflichten verletzen, wenn er einen Kandidaten wählte, dessen Verhältnis zu der Belegschaft so schlecht ist, daß das Amt nicht wirksam ausgeübt werden kann²⁸.

Die Suche nach dem geeigneten Kandidaten kann derweil erstanliche Formen annehmen, zumal, wenn er zur Schachfigur zwischen Gesellschafter und Betriebsrat zu werden droht, etwa wenn es darum geht, einen gewerkschaftsfreundlichen Mann „einzutauschen“ gegen Zugeständnisse in anderen mitbestimmungspflichtigen Bereichen. Da diese Gespräche zum großen Teil ohne den Kandidaten geführt werden und bereits Monate vor der Wahl, ist die psychologische Belastung für den Kandidaten nicht unerheblich. Sie führt – ähnlich wie bei Wahlkämpfen in der Politik – zu vorsichtigem Taktieren.

c) Dauer der Bestellung

Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer bestellt der Aufsichtsrat auf höchstens fünf Jahre (§ 31 I MitbestG iVm. § 84 AktG). Tatsächlich ist die Bestellung für eine kürzere Zeit – abgesehen von Fällen der Verkürzung durch Erreichen der Altersgrenze etc. – nicht nur unüblich, sondern Ausdruck des Mißtrauens gegenüber der Person.

Die Beschränkung der Amtsdauer auf zwei Jahre kann zwar von dem Motiv des Aufsichtsrates getragen sein, einem Neuling zunächst eine befristete Chance zu gewähren, um das notwendige Vertrauen zu schaffen. Die Bestellzeit kann jedoch je nach den innerbetrieblichen Problemkonstellationen viel zu knapp bemessen sein. Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierungsphase befinden, z.B. Generationswechsel der Führung, Wandel von einem Familienunternehmen zur industriellen Beteiligungsgesellschaft oder wirtschaftliche Schrumpfung, müssen dem Arbeitsdirektor ausreichend zeitlichen Spielraum belassen, um sich den Aufgaben stellen zu können. Ist dies nicht der Fall, wird der Arbeitsdirektor zusätzlichen zeitlichen Zwängen unterworfen, die die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten in Frage stellen können.

2. Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

a) Ansprechpartner für Betriebsräte

Der Arbeitsdirektor wird in der Regel der Ansprechpartner für die Arbeitnehmer-Vertretungen sein²⁹. Dies ist allerdings nicht zwingend³⁰. Gerade in örtlich und funktional weitverbreiteten Unternehmen sind die Betriebsräte vor Ort auf die Betriebsstättenleitung und nicht auf den Vertreter der Geschäftsführung konzentriert. Gespräche, Vermittlungen und Entscheidungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz müssen dort stattfinden, wo sich die Probleme stellen. Das Wachen über die Einhaltung des BetrVG ist nicht zwingend die Aufgabe des Arbeitsdirektors. Die gesetzlichen Vorschriften sind von allen Mitarbeitern des Unternehmens zu beachten. Ihre korrekte Anwendung obliegt den jeweiligen Personalabteilungen und Betriebsstättenleitungen. Nur soweit dem Arbeitsdirektor die Führung all dieser Personaleinheiten übertragen ist, kann man ihn als obersten Ansprechpartner auch in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht ansehen.

Eine Ausnahme macht vielleicht der Betriebsrat derjenigen Betriebsstätte, an der auch der Arbeitsdirektor seinen Sitz hat. Er ist meist die Hauptverwaltung des Unternehmens. Er wird sich in Anspruch nehmen, auch den allgemeinen Unternehmensbelangen verpflichtet zu sein und den kurzen Weg zum Arbeitsdirektor zu nutzen verstehen.

Soweit die einzelnen Betriebsräte dazu ihr Placet gegeben haben, könnte auch der Gesamtbetriebsrat der richtige Gesprächspartner für den Arbeitsdirektor sein, bzw. – wo eingerichtet – der Konzernbetriebsrat.

b) Die Macht der Betriebsräte

Mit Ausnahme der, die nicht dem BetrVG unterworfen sind, Leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG) betreffenden Probleme, gibt es kaum Personalfragen von Bedeutung, die nicht in irgendeiner Weise die Betriebsräte auf den Plan rufen, sei es auch nur, um dem Informationsanspruch genüge zu tun. Je nach Temperament, Kompetenz und ideologischer Belastung ist gute Personalarbeit nur mit und nicht gegen Betriebsräte zu leisten.

Der Abstimmungszwang führt zu einer engen Verwebung der Arbeit des Arbeitsdirektors mit der der Betriebsräte. Nachgeben in der einen Frage, um ein Zugeständnis in einer anderen zu erhalten, ist die Regel. Dies führt zugleich zu einer erheblichen Abhängigkeit vom Wohlverhalten der Betriebsräte, die freilich nicht einseitig ist.

Gilt es, unspektakuläre Maßnahmen durchzuführen, wie z.B. Personalabbau, steht der Arbeitsdirektor in der ersten Schußlinie.

Die innerbetrieblichen Möglichkeiten für den Betriebsrat, zumal in gewerkschaftlich stark organisierten Unternehmen wie etwa der Metallindustrie, sind schier unerschöpflich.

Als besonders wirkungsvoll hat sich in der letzten Zeit die Versagung von Überstunden durch den Betriebsrat (§ 8 Abs. 3 BetrVG) herausgestellt. Dieses vor allem für Betriebe mit engem Terminstand höchst gefährliche Mittel wurde während der letzten beiden Tarifrunden angewandt, um den Druck auf die Betriebe zu erhöhen und so Gesamtmetall zu zwingen, die gewerkschaftlichen Forderungen nach erheblichen Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie der Einführung der 35-Stunden-Woche zu entsprechen. Für den Arbeitsdirektor bedeutet dies einen Eiertanz zwischen Verbandssolidarität, Vorhaltungen der Produktionsseite und von vorneherein zum Scheitern verurteilte Überzeugungsarbeit bei den Betriebsräten, die ihrerseits die gewerkschaftlichen Direktiven nicht zu überschreiten wollen.

Das eigentliche Forum für den Betriebsrat ist jedoch die Betriebsversammlung, bei der er – als Hausherr – über den Arbeitsdirektor, als dem Vertreter der Geschäftsführung herziehen kann. Er wird hierbei unterstützt durch die Vertreter der Gewerkschaften, die unter Einsatz ihrer gehörig geschulte Rhetorik die versammelte Mannschaft auf ihre Linie einzuschwören verstehen.

Gem. § 43 BetrVG müssen die Betriebsversammlungen vierteljährlich stattfinden. Der Arbeitgeber ist hierzu einzuladen und berechtigt, zu sprechen. Schon um das Feld nicht ganz zu

26) Wagner-Rinninsland-Brüggmann, Der Arbeitsdirektor im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes 1976 – Eine Situationsanalyse – Abschlußbericht (Kurzfassung), Hamburg 1990, S. 19ff.: In ⅓ der untersuchten Fälle wurden Vorstandsmitglieder, Leitende Angestellte aus dem eigenen Unternehmen zum Arbeitsdirektor gewählt, 57,5% der Befragten hatten bereits vorher Erfahrungen im Personalbereich gesammelt, sei es als Personalvorstand oder Personalleiter, lediglich 30,2% gaben an, zuvor in einer fachfremden Ressort tätig gewesen zu sein.

27) Wagner-Rinninsland-Brüggmann (Fn. 26), S. 24: 89,9% einstimmig oder mit Enthaltung.

28) Raiser (Fn. 5), § 33 Rnr. 7; Hanau-Ulmer, Mitbestimmungsgesetz 1981 § 33, Rnr. 29.

29) Hoffmann-Lehmann-Weinmann (Fn. 10), § 33 Rnr. 11.

30) A. A.: Fitting (Fn. 4), § 33 Rnr. 11.

Gewerkschaften zu überlassen, wird der Arbeitgeber dieser Einladung Folge leisten. Mindestens einmal im Kalenderjahr hat der Arbeitgeber über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten. Diese Aufgabe wird in der Regel dem Arbeitsdirektor zufallen, was ihn stellvertretend für die ganze Geschäftsführung zur Zielscheibe der Angriffe macht. Obwohl Personalarbeit unter Beteiligung des Betriebsrates nicht in der Betriebsversammlung gemacht werden kann, ist der Arbeitsdirektor doch davon abhängig, ob der Betriebsrat Kooperation oder Konfrontation vor den Mitarbeitern demonstriert. Betriebsklima und Umsetzbarkeit von Personalmaßnahmen können von der, durch den Verlauf einer Betriebsversammlung mitgeprägten Grundeinstellung der Belegschaft abhängen.

3. Einvernehmen mit dem Gesamtorgan

Der Arbeitsdirektor hat seine Aufgaben „im engsten Einvernehmen“ mit der übrigen Geschäftsführung zu erfüllen. Soweit hierdurch lediglich das Prinzip der Gesamtverantwortung des Gesamtorgans angesprochen wird, unterscheidet sich die Situation des Arbeitsdirektors nicht von der seiner Kollegen.

a) Herstellen des Einvernehmens

Personalangelegenheiten berühren in aller Regel auch die Ressorts der übrigen Geschäftsbereiche:

Die Einführung von Richtlinien für die Entlohnung von Mitarbeitern hat unmittelbaren Einfluß auf die Kostenstruktur des gesamten Unternehmens und berührt damit Finanzplanung und Budgetierung. Weiter betrifft eine solche Maßnahme jede einzelne Kostenstelle. Sie greift ein in die Personalführungskompetenz des fachlich und disziplinarisch zuständigen Geschäftsführers und beschränkt dessen Möglichkeiten, durch Gehaltserhöhungen Mitarbeiter zu belohnen und zu motivieren, wirkt aber auch Vetternwirtschaft und ungerechtfertigten Benachteiligungen durch einzelne Vorgesetzte entgegen.

Die Einführung einer Nachwuchsplanung und Mitarbeiterförderung objektiviert die Einschätzung der Fähigkeiten und Talente des Personals und kontrastiert damit unweigerlich mit dem subjektiven Bild der jeweiligen Fachvorgesetzten und deren Vorstellung von „Talentsuche“.

Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen, über das vorzeitige Ausscheiden in den Ruhestand, über die Gewährung von freiwilligen sozialen Leistungen etc. haben stets unmittelbaren Einfluß auf die soziale Struktur in einem Unternehmen.

Eine Abstimmung zwischen den von geplanten Maßnahmen betroffenen Geschäftsführern ist unbedingt erforderlich. Wie dieses Einvernehmen hergestellt werden soll, überläßt das Gesetz wiederum dem Fingerspitzengefühl der Beteiligten.

Grundsätzlich hat jedes Organmitglied das Recht, einer geplanten Maßnahme des Arbeitsdirektors zu widersprechen, ohne daß deshalb die Ressortzuständigkeit entfiele³¹.

Dies ergibt sich aus dem gesetzlichen Grundsatz der Gesamtgeschäftsführung (§ 77 Abs. 1 S. 1 AktG)³².

Mangels einer klar definierten Kompetenz kann dies praktisch zur Lähmung des Arbeitsdirektors führen und zur Majorisierung durch die anderen Ressorts³³.

Das Widerspruchsrecht gilt zwar grundsätzlich auch in umgekehrter Richtung und könnte dem Arbeitsdirektor als ein Gegenmittel dienen. Doch besteht wiederum ein praktisch wichtiger Unterschied: während der Personalmann in der Regel wenig Gewichtiges zu neuen Marketingstrategien, dem Abschluß eines Auftrages, der Investition in eine bestimmte Maschine etc. beitragen kann, fühlen sich die Techniker und Kaufleute in der Geschäftsführung aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung aus ihrer eigenen Angestelltentätigkeit und ihrer Führungsverantwortung durchaus kompetent, in Personalfragen allein zu entscheiden. Die Herstellung des Einvernehmens in

der Geschäftsführung ist deshalb eine höchst einseitige Angelegenheit, zumal, wenn der Arbeitsdirektor außer dem Personal- und Sozialressort keine weiteren Geschäftsbereiche betreut.

Ein angemessenes selbständiges Entscheidungsrecht muß dem Arbeitsdirektor aber verbleiben, sonst besteht keine Ressortkompetenz mehr³⁴.

b) Zuweisung untergeordneter Funktionen

Problematisch ist die Zuweisung weiterer Befugnisse dann, wenn diese nach der hierarchischen Einordnung keinen „Vorstandsrang“ haben, z. B. Betriebsarzt, Sicherheitsingenieur, Leiter einer technischen Abteilung etc., weil dies die Verständigung auf einer Ebene der Gleichberechtigung mit den Trägern übergeordneter Kompetenzen erschweren kann.

Relativ häufig scheint die Kombination „Recht und Personal“ zu sein³⁵. Als Leiter der Rechtsabteilung, möglicherweise sogar als einziger Justitiar, kommt dem Amtsinhaber eine herausgehobene Stellung innerhalb des Unternehmens zu. Solche Funktionen sind in der Regel mit Prokura ausgestattet, häufig trägt er den Titel eines „Direktors“. Dennoch ist diese Aufgabe in vielerlei Hinsicht eine „dienende“.

Die Prüfung von Verträgen, die verhandlungsmäßige oder prozessuale Durchsetzung berechtigter Ansprüche, die Verwaltung der gesellschaftsrechtlichen Belange des Unternehmens gehören nicht zu den klassischen operativen Bereichen. In gewisser Weise arbeitet der Firmenjurist den klassischen Ressorts zu. Die Formulierung „der Justitiar ist der Geschäftsführung direkt unterstellt“, so wie sie sich in Anstellungsverträgen finden läßt, unterstreicht dieses Unterordnungsverhältnis.

Dieses Unterordnungsverhältnis kann sich auch auf das Zusammenarbeiten im Vertretungsorgan auswirken, in der Weise, daß auch die Personalarbeit als niederrangig betrachtet wird. Umgekehrt führt diese Konstellation häufig zu dem Problem der verschiedenen Ebenen in Verhandlungen mit Externen: dem Justitiar, Kaufmann, Prokuristen etc. auf der anderen Seite steht nun ein Geschäftsführer auf der eigenen Seite gegenüber, was ungewollt zu einer Aufwertung des Konfliktes führt. Normalerweise bleibt in Fällen, in denen auf dieser Ebene eine Einigung nicht erzielt werden kann immer noch die Möglichkeit, zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen die Entscheidung auf die nächsthöhere Ebene, eben die Vorstandsebene, zu verlagern. Diese Möglichkeit ist bei dieser Konstellation erschwert und nur durch eine Selbstherabstufung des Justitiars/Arbeitsdirektors zu realisieren.

c) Gleichrangige Ressorts

Nach den Untersuchungen von *Wagner-Rinninsland-Brüggmann*³⁶ sind nur ein Drittel der Arbeitsdirektoren ausschließlich mit Personal- und Sozialangelegenheiten befaßt. Die Kombination mit dem Bereich „Allgemeine Verwaltung“ oder „Finanz- und Rechnungswesen“ sind relativ häufig. Die Übertragung einer Spartenverantwortung oder Länderverantwortung ist ebenfalls nicht selten. Etwa jedem vierten Arbeitsdirektor unterstehen neben dem Personalressort noch relativ zeitaufwendige zusätzliche Ressorts, so daß er weniger als 50% seiner Arbeitszeit für den Personalbereich aufwenden kann³⁷.

31) *Hoffmann-Lehmann-Weinmann* (Fn. 10), § 33 Rnr. 12 m. w. N.

32) *Baumbach-Hueck*, AktG, 13. Aufl., § 77, Rnr. 8; BGH vom 14. 11. 1983, BB 1984, S. 9 ff.

33) *Spie-Piesker* (Fn. 1), S. 156: Nach deren Untersuchung ist der Entscheidungsspielraum für den Arbeitsdirektor gering: obwohl 76,6% der Arbeitsdirektoren der befragten Metallunternehmen eine Ressortzuständigkeit für leitende Angestellte haben, war eine alleinige Zuständigkeit für Zielvorgaben nur in 29,7% der Fälle zu verzeichnen. Bei Einstellungen und Vergütungsgestaltung konnten sogar nur 16,7% der Arbeitsdirektoren allein entscheiden.

34) *Hoffmann-Lehmann-Weinmann* (Fn. 10), § 33 Rnr. 12.

35) Vgl. Stellenanzeigen überregionaler Tageszeitungen.

36) *Wagner-Rinninsland-Brüggmann* (Fn. 26), S. 13 ff.

37) *Wagner-Rinninsland-Brüggmann* (Fn. 26), S. 14.

Ob eine solche Geschäftsverteilung noch mit dem Gesetzeszweck in Einklang steht, erscheint fraglich.

Nach einer Ansicht³⁸ dürfe es nicht so sein, daß der Arbeitsdirektor seine Arbeit nur „nebenher“ verrichtet; mit der Größe der Unternehmen wachse die Notwendigkeit, einen Arbeitsdirektor ausschließlich mit Personal- und Sozialangelegenheiten zu befassen.

M.E. wird damit ein wesentlicher Vorteil der Kombination mit anderen Geschäftsbereichen übersehen. Es kann nicht geleugnet werden, daß „klassische“ oder „operative“ Ressorts, d. h. solche, bei denen für das Unternehmen Geld verdient werden kann, ein erheblich höheres Image haben, als die Personalarbeit. Der Träger weitergehender Verantwortung hat deshalb gegenüber den Geschäftsführerkollegen sowie den Gesellschaftern ein anderes Standing als der reine Personalmann. Damit hat er die Möglichkeit, Personalanliegen mit anderen zu verknüpfen und sie so innerbetrieblich durchzusetzen.

Bestes Beispiel hierfür ist die Doppelbesetzung Finanzen/Personal. Verhandlungen über Gehaltsanpassungen, Abschlüsse über geldwerte Betriebsvereinbarungen oder die Auflegung von Sozialplänen lassen sich mit demjenigen, der über die Finanzen wacht, leichter schließen, wenn er sich direkt den Argumenten der Arbeitnehmerseite stellen muß.

Der von den Gewerkschaften bevorzugte „reine“ Arbeitsdirektor hat es deshalb oft erheblich schwerer, sich durchzusetzen.

d) Wahrnehmung durch den Vorsitzenden

Immerhin, jeder Fünfte der befragten Arbeitsdirektoren hat zugleich auch den Vorsitz in der Geschäftsführung inne³⁹. (Umgekehrt wäre es vermutlich richtig ausgedrückt: Jeder dieser Vorsitzenden ist zugleich auch Arbeitsdirektor.) Dem Wunsch der Gewerkschaften nach Aufwertung der Personalarbeit kommt diese Lösung gewiß am nächsten, wird damit doch der Stellenwert nach außen deutlich manifestiert.

Faktisch dürfte dies weniger erfolgreich sein, als es verspricht. Der Vorsitzende der Geschäftsführung wird, noch ein wenig mehr Zeit für andere Aufgaben aufzuwenden haben, als seine übrigen Kollegen und damit noch ein wenig seltener ansprechbar sein für die von den Betriebsräten vorgebrachten Nöte. Hinzu kommt, daß an einen solchen Amtsinhaber keine überzogenen Erwartungen hinsichtlich seiner Fachkompetenz im Personalbereich gestellt werden können. Der Vorsitzende wird daher noch mehr Aufgaben an andere delegieren. Ihm wird die Rolle des obersten Schlichters kraft Menschlichkeit bleiben.

Das Gesetz gibt keine Hilfestellung.

e) Delegation von Aufgaben des Arbeitsdirektors

Die Ansiedlung des Personalchefs in der Geschäftsführung bringt es mit sich, daß er – wie die anderen Geschäftsführer auch – von seinem Recht Gebrauch machen kann, Aufgaben zu delegieren. Tatsächlich enthalten Organisationspläne größerer Unternehmen beachtliche Strukturen der Personalverwaltung mit vielen Entscheidungsebenen⁴⁰.

Problematisch wird es, wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung zwar formal zum Arbeitsdirektor bestellt wird, dieser die Aufgaben des Arbeitsdirektors aber auf einen Mitarbeiter, etwa einen Personaldirektor delegiert. Korrespondierend zur gesetzlichen Zuständigkeit des Arbeitsdirektors ergibt sich für ihn auch eine Pflicht, diese Zuständigkeit wahrzunehmen. Überläßt der Arbeitsdirektor Initiative und Entscheidung seinem Mitarbeiter und behält er nur noch „die Verantwortung“, so kommt er seinem gesetzlichen Auftrag nicht nach.

Zu den Mindestaufgaben, die auch von dem Arbeitsdirektor wahrzunehmen sind, gehören m. E. die Festlegung von Richtlinien für einen Personalentwicklungsplan, für eine Gehalts- und Lohnstruktur, für das Ausbildungs- und Fortbildungswesen. Es sollte dazu gehören: die persönliche Betreuung der oberen Leitungsebene.

4. Aufsichtsrat

Die Geschäftsführung, und damit der Arbeitsdirektor nimmt als Gast an den vierteljährlich stattfindenden Aufsichtsratssitzungen teil, erstattet Bericht über die Geschäftslage und legt Rechenschaft ab.

Der Aufsichtsrat ist für Betriebsrat und Gewerkschaften eines der wichtigsten Foren, auf dem sie ihre Anliegen und Unzufriedenheiten zum Ausdruck bringen können. Da deren originäres Interesse auf dem Personalsektor liegt, nimmt die Stellungnahme des Arbeitsdirektors einen großen Teil des Berichtes ein. Je nach Stimmung im Unternehmen kann sich die Berichterstattung zu einem Purgatorium entwickeln.

5. Gewerkschaft

Das Verhältnis zu den Gewerkschaften ist, wenn auch me unausgesprochen, von der Vorstellung geprägt, der Arbeitsdirektor müsse sich nach dem Leitbild des Montan-Arbeitsdirektors verhalten. Das macht ihn angreifbar. Vertritt er zu konsequent die Auffassung der gesamten Geschäftsführung, macht er sich in den Augen der Gewerkschaft des Verrats an den Interessen der Arbeitnehmerschaft schuldig. Setzt er sich bei den Kollegen der Geschäftsführung zu stark für die Belange der Mitarbeiter ein und verwendet er hierbei möglicherweise noch Hintergrundinformationen der Betriebsräte, so gerät er in den Verdacht „unter einer Decke zu stecken“.

So richtet sich die gewerkschaftliche Kritik z. B. gegen die Teilnahme des Arbeitsdirektors an Tarifverhandlungen auf Seiten des Arbeitgeberverbandes, eine Aufgabe, die nach h. M. vom Arbeitsdirektor wahrzunehmen ist⁴¹. Nimmt der Arbeitsdirektor diese Aufgabe wahr, so hat er einen schweren Stand einmal bei den Betriebsversammlungen oder gar bei Protestdemonstrationen anlässlich von Tarifauseinandersetzungen, zu anderen bei den Tarifverhandlungen selbst, wenn dem Tarifkommissionsmitglied die Situation im eigenen Unternehmen als Spiegel vorgehalten wird.

V. Durchsetzungsmöglichkeiten des Arbeitsdirektors

Die geringen gesetzlichen Vorgaben führen dazu, daß die Position des Arbeitsdirektors mehr von der Persönlichkeit und den Rahmenbedingungen seines Wirkens her definiert wird als durch juristische Anleitungen. Was er tun oder lassen kann oder muß, ist nur in geringem Umfang justitiabel.

Soweit der Kernbereich seines Wirkens beeinträchtigt ist, steht ihm der Rechtsweg offen. Beschlüsse des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung, die gegen § 33 MitbestG verstoßen, sind nichtig. Er kann sich folglich auch nicht schadenempfindlich machen, wenn er derartige Beschlüsse nicht beachtet⁴².

In Betracht kommt eine Klage auf Feststellung der Nichtigkeit derartiger Beschlüsse oder auf Feststellung, daß dem Arbeitsdirektor die gesetzlichen Kompetenzen nicht eingeräumt wurden⁴³.

Wenn aber die Feststellung dessen möglich ist, was richtig oder falsch ist, so muß der Arbeitsdirektor auch das Recht haben, eine bestimmte Maßnahme mittels einer Leistungsklage zu erzwingen, die dem Kernbereich seiner Kompetenzen zuzurechnen ist oder die per Satzung oder Geschäftsordnung in sein Ressort fällt.

38) *Fitting* (Fn. 4), § 33 Rnr. 36.

39) *Wagner-Rimmsland-Briggmann* (Fn. 26), S. 14.

40) *Spie-Piesker* (Fn. 1), S. 107.

41) *Raiser* (Fn. 5), § 33 Rnr. 18; *Hoffmann-Lehmann-Weinmann* (Fn. 10) § 33 Rnr. 13; *Leicht* (Fn. 10), S. 83; a. A. *Przybylski* (Fn. 19), S. 117, er hält für „rechtlich höchst zweifelhaft, ob ein Vertrauensmann der Arbeitnehmer das Unternehmen in Arbeitgebervereinigungen überhaupt repräsentieren darf.“

42) *Raiser* (Fn. 5), § 33 Rnr. 31.

43) *Raiser* (Fn. 5), § 33 Rnr. 32.

Soweit der Arbeitsdirektor eine Diskriminierung bezüglich seiner Anstellungsbedingungen rügt, steht ihm die Leistungsklage frei. Auf der Seite des Unternehmens ist der Prozeß durch den Aufsichtsrat zu führen.

VI. Zusammenfassung

Das MitbestG überläßt bewußt die Ausgestaltung der Funktion des Arbeitsdirektors dem freien Spiel der Kräfte im Unternehmen wie in der Gesellschaft. Die Abhängigkei-

ten des Arbeitsdirektors sind durch seine Aufgabe und seine Stellung im Unternehmen vorgeprägt. Daraus resultierende Konflikte lassen sich kaum mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen.

Rechtsprechung und Literatur haben einen Mindestzuständigkeitsbereich geschaffen, der allerdings weiterhin stetem Wandel unterworfen ist. Die Bedeutung und der Einfluß des Arbeitsdirektors wird in dem Maße zunehmen, wie das Verständnis für die Bedeutung einer kontinuierlichen Personalpolitik und -führung auf höchster Ebene zunimmt.

Informationen

Dr. Peter Hammacher, Rechtsanwalt, Mediator, Schiedsrichter
Hangäckerhöfe 7, 69126 Heidelberg, www.drhammacher.de
Stahlbau, Anlagenbau, Maschinenbau, Kraftwerksbau, Brückenbau

Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. und Präsident des Landesarbeitsgerichts Dr. Dirk Neumann feierte am 26. April 1993 seinen 70. Geburtstag.

Günther Wiese 65 Jahre

Am 12. März 1993 vollendete Professor Dr. Günther Wiese sein 65. Lebensjahr. Am 18. Juni 1993 hat zu Ehren des Jubilars ein Festkolloquium in der Universität Mannheim stattgefunden.

Richtlinie 92/104/EWG des Rates vom 3. 12. 1992 über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben (Zwölfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

Die vorbezeichnete Richtlinie ist in ABl. EG Nr. L 404/10 vom 31. 12. 1992 erschienen. Sie ist die zwölfte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG; sie legt Mindestvorschriften in bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in den übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben nach Art. 2 Buchstabe a fest. Die Mitgliedsstaaten müssen dieser Richtlinie spätestens 24 Monate nach ihrer Annahme nachkommen und die Kommission unverzüglich davon unterrichten.

Antworten der EG-Kommission auf schriftliche Anfragen

SCHRIFTLICHE ANFRAGE Nr. 209/92
 von Herrn José Lafuente López (PPE)
 an die Kommission der Europäischen Gemeinschaften
 (13. Februar 1992)
 (92/C 274/73)

Betrifft: Restriktive arbeitsrechtliche Bestimmungen gegen ausländische Arbeitnehmer in Japan

Der Arbeitskräftemangel in Japan wird zu einem Strukturproblem, dessen Auswirkungen sich nunmehr in der japanischen Volkswirtschaft bemerkbar machen. Dies geht soweit, daß veröffentlichten Angaben zufolge der Hauptgrund für Konkurse in diesem Jahr darin lag, daß sich die Unternehmer in Japan außerstande sahen, den Personalbedarf zu decken.

*Antwort von Herrn Andriessen
 im Namen der Kommission
 (20. Juli 1992)*

Die Frage der ausländischen Arbeitskräfte hat in den letzten Jahren in Japan sehr viel Aufmerksamkeit erfahren, und zwar nicht zuletzt durch den Arbeitskräftemangel, der sich negativ auf die Wirtschaft auswirkt.

Auf der anderen Seite stellt sich den Behörden das Problem wachsender Zahlen illegaler Arbeitskräfte, die ins Land strömen.

Zur besseren Bewältigung dieser Lage wurden 1989 das Einwanderungs- und das Arbeitsschutzgesetz teilweise abgeändert. Diese Änderungen traten am 1. Juni 1990 in Kraft. Seitdem verfolgte Japan im wesentlichen die Politik, ausländische Arbeitskräfte mit besonderen bzw. technischen Fähigkeiten unter bestimmten Voraussetzungen den Zugang nach Japan zu gestatten.

Die Kommission verfolgt die Entwicklung insoweit als EG-Bürger betroffen sind. Erforderlichenfalls wird sie diesbezüglich bei den japanischen Behörden vorstellig werden.

Zwar folgt dies nicht unmittelbar aus der Anwendung der oben erwähnten Gesetze, doch hat die Kommission bereits bei den japanischen Behörden interveniert, um sie auf die Restriktionen gegenüber ausländischen Rechtsanwälten hinzuweisen, die in Japan ihren Beruf ausüben wollen. Die Kommission verlangte insbesondere, es müsse einem ausländischen Rechtsanwalt gestattet sein, Klienten gegenüber japanischen staatlichen und öffentlichen Körperschaften zu vertreten und seinen Beruf unter dem Namen seiner Kanzlei im Heimatlande auszuüben. Ferner dürfe ihm nicht verboten sein, Partner eines japanischen Rechtsanwalts zu werden oder einen japanischen Anwalt zu beschäftigen.

Diese Frage wurde anläßlich der hochrangigen Konsultationen zwischen der Gemeinschaft und Japan, d. h. zwischen der Kommission und der japanischen Regierung erörtert.

Quelle: ABl. EG Nr. C 274/29 vom 22. 10. 1992.

Neue Berufsausbildungsverordnung

Die Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Drogisten/zur Drogistin nebst Rahmenlehrplan vom 2. 9. 1992 ist im Bundesanzeiger Nr. 187 a/1992 vom 6. 10. 1992 erschienen.

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Kündigungsfristengesetz - KündFG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zu-