

- Ergebnisse der „Biedenkopfkommission“ - Regierungskommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung

Eine Zusammenfassung der Hans-Böckler-Stiftung

Die ehemalige rot-grüne Bundesregierung unter dem Kanzler Gerhard Schröder setzte im Juli 2005 eine Kommission „Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ ein. Die Kommission war beauftragt, Vorschläge für eine Anpassung des Gesetzes über die Mitbestimmung in großen deutschen Kapitalgesellschaften (paritätische Mitbestimmung) an geänderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu erarbeiten. Als Vorsitzender der Kommission wurde der ehemalige sächsische Ministerpräsident und CDU-Politiker Prof. Dr. Kurt Biedenkopf benannt. Prof. Biedenkopf hatte bereits in den 60er Jahren eine ähnliche Kommission geleitet, die das 1976 in Kraft getretene Mitbestimmungsgesetz erarbeitet hatte. Die neue Regierungskoalition von CDU und SPD hat die Kommissionsinitiative von der rot-grünen Bundesregierung übernommen und fortgeführt.

Die zweite „Biedenkopf-Kommission“ beendete ihre Arbeit mit der Übergabe ihres Berichtes an Bundeskanzlerin Angela Merkel am 20.12.2006. Aufgabe der Kommission war es, „eine moderne Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung vor dem Hintergrund europäischer und globaler Anforderungen“ zu prüfen. Die Kommission war mit Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer sowie der Wissenschaft besetzt. Vorgesehen war, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sich auf gemeinsame Positionen verständigen. Das Statut sah vor, dass im Fall einer Nichteinigung der beiden Seiten die Vertreter der Wissenschaft einen eigenen Bericht vorlegen können. Dieser Konfliktfall war eingetreten. Die Arbeitgeber hatten die gemeinsame Geschäftsgrundlage verlassen. Diese sah vor, dass die Kommissionsvorschläge auf Basis des geltenden Rechts, d.h. der Weiterexistenz der paritätischen Mitbestimmung, erarbeitet werden sollten. Die Arbeitgebervertreter stellten diese Grundlage zur letzten Kommissionssitzung in Frage und verlangten eine Reduzierung der Mitbestimmung auf die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer. Derzeit schreibt das deutsche Gesetz eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten von Unternehmen ab 500 Beschäftigten und eine paritätische Aufsichtsratsbesetzung ab 2000 Mitarbeitern nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 vor. Zusätzlich greift die Montanmitbestimmung von 1951 in Bergbau-, Eisen- und Stahlunternehmen ab einer Größe von 1000 Mitarbeitern. Prof. Biedenkopf erklärte, das Verlangen der Arbeitgeber läge außerhalb des Auftrags der Kommission. Die Arbeitgebervertreter verhinderten so einen Konsens in der Kommission. Die Vorstellungen der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer lagen in vielen Punkten weit auseinander. Die Wissenschaftsvertreter verfassten daraufhin ihre eigenen Vorschläge für eine Veränderung der Mitbestimmungsgesetze und fügten Stellungnahmen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite dem Bericht hinzu.

Die Wissenschaftler erklärten, dass sie keinen Grund sähen, eine prinzipielle Revision der deutschen Unternehmensmitbestimmung vorzuschlagen. Stattdessen plädierten sie für eine behutsame Weiterentwicklung. Im Bericht heißt es wörtlich: „Die *wissenschaftlichen Mitglieder* halten eine grundsätzliche Korrektur der bestehenden Gesetzeslage nicht für erforderlich und den durch die bestehenden Regelungen bewirkten Schutz von Arbeitnehmerbelangen weiterhin für geboten.“

I. Zusammensetzung und Auftrag der Regierungskommission

Die Kommission bestand aus neun Mitgliedern:

- Drei unabhängige, wissenschaftliche Mitglieder: Kommissionsvorsitzender Prof. Dr. Kurt Biedenkopf, Prof. Dr. Wolfgang Streeck (Direktor am Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung), Prof. Dr. Hellmut Wißmann (ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts).
- Drei Vertreter der Arbeitgeber: Dr. Dieter Hundt (Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDI), Jürgen Thumann (Präsident des Bundesverband der Deutschen Industrie, BDA), Dr. Manfred Gentz (Präsident der ICC-Internationalen Handelskammer-Deutschland und ehemaliges Mitglied des DaimlerChrysler-Vorstandes).
- Drei Vertreter der Arbeitnehmer: Michael Sommer (Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, DGB), Jürgen Peters (Erster Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall, IGM), Günter Reppien (Gesamtbetriebsratsvorsitzender der RWE Power AG).

Der Auftrag der Regierungskommission lautete:

*„Die Mitbestimmung im Unternehmen ist ein Kernbestandteil der Sozialen Marktwirtschaft und der deutschen Unternehmenskultur. Sie steht nicht nur aufgrund der europäischen Entwicklungen vor erheblichen Herausforderungen. Auftrag der Kommission ist es daher, **ausgehend vom geltenden Recht** Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu unterbreiten.*

Die Kommission wird die Mitbestimmungsregelungen im europäischen Raum analysieren. Auf dieser Grundlage wird sie die Stärken und Schwächen der deutschen Unternehmensmitbestimmung, insbesondere vor dem Hintergrund europäischer und globaler Anforderungen, bewerten. Diese Bewertung und die Erarbeitung praxisorientierter Reformansätze werden in einen Bericht der Kommission münden.“ (Hervorhebung durch die Verfasser)

Die derzeitige Bundesregierung von CDU und SPD hat diese Arbeitsvorgabe übernommen. Sie bezeichnet die Mitbestimmung in ihrem Koalitionsvertrag als „Erfolgsmodell“ und vereinbarte, die „**einvernehmlich erzielten Ergebnisse** der Kommission“ aufzugreifen und „soweit erforderlich und geboten, Anpassungen der nationalen Unternehmensmitbestimmung vorzunehmen“. (Hervorhebung durch die Verfasser)

II. Die kontroversen Gesichtspunkte in der Kommission

Insbesondere in folgenden Punkten konnte in der Kommission keine Einigkeit erzielt werden:

- Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung und Bewertung der entsprechenden vorliegenden wissenschaftlichen Studien.
- Beibehaltung der paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats in großen Kapitalgesellschaften nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976.
- Das Zusammenwirken von betrieblicher Mitbestimmung (Betriebsrat) und Unternehmensmitbestimmung (Aufsichtsrat). Streitpunkte waren, ob unter Beibehaltung der betrieblichen Mitbestimmung die Unternehmensmitbestimmung abgebaut und der Einfluss der betrieblichen Mitbestimmung auf die Unternehmensmitbestimmung abgeschafft werden und ob die Vertretung externer Gewerkschafter zurückgenommen werden soll.
- Die Einführung der Möglichkeit, die konkrete Form der Mitbestimmung im Aufsichtsrat individuell für einzelne Unternehmen verhandeln zu können. Dabei ging es um Verhand-

lungsinhalte wie Größe des Aufsichtsrates oder Vertretung der ausländischen Beschäftigten, um die Auswahl legitimer Verhandlungspartner und um die Vertragsform der abzuschließenden Mitbestimmungsvereinbarung.

III. Inhalt des Berichts

1. Allgemeine Bewertung der Mitbestimmung

Der Bericht der *wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission* erinnert daran, dass die Notwendigkeit der Mitbestimmung nicht eine Frage der Ökonomie sei. Die Wissenschaftler betonen, dass es nicht Ziel des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 gewesen sei, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern, sondern der Arbeitnehmerschaft die demokratische Teilhabe an Unternehmensentscheidungen, die sie betreffen, zu ermöglichen. Sie begründen die Mitbestimmung als eine Konsequenz des Verständnisses eines Unternehmens als Sozialverband, in dem Eigentümer, Unternehmensleitung und Mitarbeiter zu gemeinsamen Zwecken zusammenwirken. Deshalb sei die demokratische Teilhabe durch die Mitbestimmung unverändert notwendig. Da die Unternehmensverbände die Debatte um Mitbestimmung einseitig ökonomielastig führten, war eine solche Klarstellung sinnvoll.

Zu den vorhandenen empirischen Befunden über die ökonomische Wirkung der Mitbestimmung, die generellen methodischen Schwierigkeiten unterliegen, heißt es in dem Bericht ausdrücklich: „Nach ausführlicher Diskussion über zu beobachtende wirtschaftliche Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung sehen die *wissenschaftlichen Mitglieder* insgesamt keinen Anlass, die positive Prognose des Gesetzgebers von 1976 in Frage zu stellen und eine grundsätzliche Korrektur oder gar Aufhebung des Gesetzes vorzuschlagen.“ Es lasse sich kein Nachweis einer negativen ökonomischen Wirkung der Mitbestimmung führen. Zwar ließen sich angesichts der Unterschiedlichkeit der Forschungsergebnisse und der bestehenden methodischen Probleme keine klaren Aussagen treffen. Aber aktuelle Forschungsergebnisse tendierten eher zu einer positiven Bewertung der ökonomischen Auswirkungen der Mitbestimmung.

Der Bericht bestätigt außerdem, dass die Mitbestimmung kein Standortnachteil sei, dass sie kein Hindernis für ausländische Direktinvestitionen darstelle, dass sich kein Beleg für einen Mitbestimmungsabschlag auf den Kapitalmärkten finde und dass nur wenige Fälle von Umgehung der Mitbestimmung bekannt seien. Sie resümieren: „Der mitbestimmte Aufsichtsrat steht einer günstigen Bewertung des deutschen Standorts nicht im Wege.“ Die Wissenschaftler sehen folgende positiven Wirkungen der Mitbestimmung:

„Nach Ansicht der *wissenschaftlichen Mitglieder* ist sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten ihrem Auftrag gerecht geworden, ein wirksames Instrumentarium zum Ausgleich unterschiedlicher Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen. Der kooperative Ansatz der Mitbestimmung hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer, sondern durch seinen Beitrag zum Erhalt des sozialen Friedens auch bedeutende gesellschaftspolitische Auswirkungen. Unternehmen können und sollten sich die Produktivität der Kooperation im Wettbewerb nutzbar machen.“

Die Mitbestimmung sei weiterhin ein Instrument zum Ausgleich unterschiedlicher Interessen und zur Sicherung des sozialen Zusammenhalts des Unternehmens. Der Übergang von der klassischen Industrie zur wissensbasierten Produktion, die wachsende Bedeutung von Wissen und Können der Belegschaft, die aktuelle Entwicklung der Finanzmärkte und der Investoren und die Zunahme sozialer Spannungen und Konflikte könne außerdem – so der Ausblick der Wissenschaftler – zu einer erhöhten Bedeutung der Mitbestimmung führen.

2. Die wichtigsten Reformvorschläge der wissenschaftlichen Kommissionsmitglieder

In drei Feldern sehen die Wissenschaftler den größten Reformbedarf:

- Flexibilisierung der Mitbestimmung durch Verhandlungsoptionen und Vereinfachung des geltenden Rechts
- Europäisierung und Internationalisierung der Mitbestimmung
- Bereinigung des geltenden Mitbestimmungsrechts aufgrund bestehender Systembrüche und Widersprüche

Flexibilisierung und Vereinfachung des geltenden Rechts

Die wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission empfehlen Anpassungen des geltenden Mitbestimmungsrechtes an veränderte institutionelle und ökonomische Rahmenbedingungen. Sie befürworten die Vergrößerung des Gestaltungsspielraums auf Unternehmensebene durch die Einführung von *Verhandlungsmöglichkeiten in den folgenden Bereichen*:

- Das Mitbestimmungsniveau in Konzernstrukturen. Sowohl eine Intensivierung (z.B. Parität anstelle Drittelbeteiligung) als auch eine Zurücknahme der Mitbestimmung (z.B. Drittelbeteiligung anstelle Parität) im Unternehmen soll Ergebnis der Verhandlung sein können.
- Die Größe des Aufsichtsrats. Das Aufsichtsgremium soll sowohl vergrößert als auch verkleinert werden können.
- Die Einbeziehung ausländischer Belegschaften eines Unternehmens in den Aufsichtsrat und in die Aufsichtsratswahlen.

Sofern in diesen Fällen keine Vereinbarung zustande kommt, bleibt es beim geltenden Recht des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 für Unternehmen ab 2000 Mitarbeitern. Einer Einführung der Drittelbeteiligung als Auffanglösung beim Scheitern von Verhandlungen – wie von Arbeitgeberseite gefordert – wurde eine Absage erteilt.

Aus Gewerkschaftssicht problematisch ist die von den Wissenschaftlern vorgeschlagene Zusammensetzung des Verhandlungsgremiums der Arbeitnehmerseite. Das Verhandlungsgremium soll mit der Arbeitgeberseite über das konkrete Mitbestimmungsmodell im Unternehmen verhandeln. Nicht die Gewerkschaften sollen die Verhandlungsführung übernehmen. Vielmehr soll das Gremium durch Vertreter des Betriebsrates, der Gewerkschaft und der leitenden Angestellten entsprechend der Sitzverteilung im Aufsichtsrat gebildet werden. Da nach Meinung der Wissenschaftler grundsätzlich eine $\frac{3}{4}$ -Mehrheit für Beschlüsse im Gremium ausreichen soll, können die Gewerkschaften bei bestimmten Konstellationen überstimmt werden. Im Falle der Einbeziehung ausländischer Belegschaften soll die Verringerung oder der Wegfall der Gewerkschaftsbeteiligung im Aufsichtsrat sogar gegen deren Willen möglich sein. Nur aus dem Konzern stammende Arbeitnehmer erhielten dann die Aufsichtsratsmandate. Die Gewerkschaften wären also unter bestimmten Bedingungen nicht mehr aktiver Teil der Unternehmensmitbestimmung.

Für die Gewerkschaften ist dieser mögliche Wegfall der Sitze der Gewerkschaftsvertreter durch Mehrheitsbeschluss gegen ihren Willen inakzeptabel. Die positive Wirkung der deutschen Unternehmensmitbestimmung beruht gerade auf der guten und sich ergänzenden Zusammenarbeit betrieblicher Mandatsträger sowie außerbetrieblicher Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat, was auch der Bericht der Wissenschaftler ausdrücklich bestätigt. Die Gewerkschaften fordern, dass sie die Verhandlungsführung als Tarifpartei (unter Einbeziehung der Betriebsräte) übernehmen und dass das Mitbestimmungsmodell des Unternehmens in einem Tarifvertrag festgelegt wird. Auf dieser Basis befürworten die Gewerkschaften die Einbeziehung der ausländischen Belegschaften.

Europäisierung und Internationalisierung

Das Verdienst des Berichtes der *wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission* ist es, auf die Notwendigkeit der Einbeziehung ausländischer Beschäftigter in den deutschen Aufsichtsrat hinzuweisen. Sie betonen in diesem Zusammenhang, dass es in Europa vielfältige, unterschiedliche Regelungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen gibt, die historisch gewachsen sind und sich nicht alleine anhand der numerischen Parität im Aufsichtsrat großer Unternehmen vergleichen lassen. Daher könne nicht die Rede davon sein, dass es sich bei der deutschen Unternehmensmitbestimmung um eine einzigartige Erscheinung handele, wie dies die Arbeitgeberseite behauptet hatte.

In der Kommission umstritten war, ob die europarechtliche Niederlassungsfreiheit ein Tätigwerden des Gesetzgebers zum Schutz der Mitbestimmung erfordert. Die Niederlassungsfreiheit ermöglicht den Zuzug von Gesellschaften ausländischer Rechtsform nach Deutschland und dadurch in der Praxis eine – allerdings rechtlich umstrittene – Vermeidung der Mitbestimmung. Die wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission lehnen es zum jetzigen Zeitpunkt ab, die deutsche Mitbestimmung besonders zu schützen. Bislang gebe es nur wenige Fälle, in denen auf diese Weise die deutsche Mitbestimmung umgangen werde. Ein Einschreiten des Gesetzgebers sei daher nicht erforderlich. Die weitere Entwicklung solle jedoch darauf hin beobachtet werden, ob später ein Eingreifen erforderlich sein könne. Die Gewerkschaften sind hingegen der Meinung, dass die Gesetzeslücke sofort geschlossen werden müsse.

Bereinigung des geltenden Mitbestimmungsrechts

Der Bericht behandelt auch Widersprüche und Systembrüche im bestehenden System der deutschen Mitbestimmung. So sind die Berichtspflichten des Vorstandes an den Aufsichtsrat in der Gesellschaftsform GmbH geringer, als in der Aktiengesellschaft. Gemeinsame Meinung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist, dass die Wahlverfahren für die Bestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu kompliziert sind. Die Meinungen, wie die Verfahren einfacher gestaltet werden können, sind zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite allerdings sehr unterschiedlich. Die Wissenschaftler haben vorgeschlagen, dass die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite von den Betriebsräten gewählt werden sollen – ein Vorschlag der Arbeitnehmerseite. Außerdem fordern die wissenschaftlichen Mitglieder, entscheidungsbefugte Aufsichtsratsausschüsse entsprechend der Sitzverteilung im Plenum zu besetzen. So soll verhindert werden, dass die Wirkung der Mitbestimmung durch die Delegation von Befugnissen des Aufsichtsrats an Ausschüsse beeinträchtigt wird.

IV. Gegenüberstellung der Standpunkte der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite

1. Die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften begrüßen insbesondere folgende Punkte des Kommissionsberichtes:

- Die Bereinigung der Widersprüche und Systembrüche im bestehenden Mitbestimmungssystem
- Die Vereinfachung der Aufsichtsratswahlen
- Die Möglichkeit, ausländische Belegschaften in die Aufsichtsräte einbeziehen zu können
- Die Wahl der bestehenden Gesetzeslage als Ausgangspunkt für die Vereinbarungslösung in Unternehmen und als Auffanglösung im Fall eines Scheiterns der Verhandlungen und die Ablehnung, die Drittelbeteiligung als Auffanglösung vorzugeben, wie von Arbeitgeberseite gefordert
- Eine Sitzverteilung in entscheidungsbefugten Ausschüssen des Aufsichtsrates nach dem Vorbild der Sitzverteilung des Aufsichtsrates selbst

Die Gewerkschaften kritisieren an dem Bericht insbesondere,

- dass bei Verhandlungen über ein unternehmensspezifisches Mitbestimmungsstatut nicht die Gewerkschaft Verhandlungsführer sein sollen und dass ein Tarifvertrag als Vertragsform abgelehnt wird,
- dass die Gewerkschaftsvertreter im Verhandlungsgremium überstimmt und gegen ihren Willen Aufsichtsratssitze verlieren können,
- dass Verhandlungen zu einer Absenkung des Mitbestimmungsniveaus führen können,
- dass keine konkrete gesetzlich vorgeschriebene Liste von Vorstandsgeschäften definiert wurde, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen (gesetzlicher Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte),
- dass keine Empfehlung ausgesprochen wurde, die Mindestzahl von 2000 Mitarbeitern (Schwellenwert) für die Geltung der paritätischen Aufsichtsratsbesetzung zu überdenken und durch weitere Kriterien zu ergänzen,
- dass die Funktion des Arbeitsdirektors, des für Personal zuständigen Vorstandsmitglieds, nicht gestärkt und seine Bestellung nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter abhängig gemacht wurde.

2. Die Arbeitgeber

Die Arbeitgeberseite lehnt den Bericht insgesamt ab, weil ihrer Forderung nach genereller Reduzierung auf Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die dann auch Grundlage bzw. Auffanglösung bei Verhandlungen wäre, nicht entsprochen wurde. Sie befürworten Verhandlungen hinsichtlich der Intensität der Mitbestimmung auch außerhalb von Konzernstrukturen, lehnen aber jegliche Möglichkeit einer Stärkung der paritätischen Mitbestimmung durch Verhandlungen ab. Nach ihrer Vorstellung wäre die paritätische Aufsichtsratsbesetzung in Zukunft nur möglich, wenn sich das Unternehmen in Verhandlungen darauf einlässt.

Die Arbeitgeber begrüßen insbesondere folgende Punkte des Kommissionsberichtes:

- Die Möglichkeit, ausländische Belegschaften in die Aufsichtsräte einbeziehen zu können
- Die grundsätzliche Öffnung der Mitbestimmung für Verhandlungen
- Die Ablehnung eines (erstreikbaren) Tarifvertrags als Vertragsform
- Die Betonung, dass ausländische Kapitalgesellschaften in Deutschland nicht ohne weiteres der deutschen Unternehmensmitbestimmung unterworfen werden

Die Arbeitgeber kritisieren an dem Bericht insbesondere

- die generell positive Bewertung der Mitbestimmung und die Ablehnung eines grundlegenden Reformbedarfs
- die positive Bewertung des Zusammenwirkens der Mitbestimmung auf Unternehmens- und auf Betriebsebene
- die Ablehnung der Drittelbeteiligung als Auffanglösung bei Scheitern von Verhandlungen über Mitbestimmungsvereinbarungen
- die Möglichkeit, in Konzernstrukturen auch eine Stärkung der Mitbestimmung aushandeln zu können
- die vorgesehenen Wahlmodalitäten zum Verhandlungsgremium und zum Aufsichtsrat bzw. die Ablehnung einer Urwahl der Belegschaft
- die Ablehnung der Einführung einer generellen Wahlmöglichkeit des monistischen Systems
- die aus der Bereinigung von Widersprüchen und Systembrüchen im geltenden Recht im Einzelfall resultierende Aufwertung der Mitbestimmung

V. Ausblick

Zum Zeitpunkt dieses Berichtes im Februar 2007 ist es unbestimmt, ob und in welcher Form die Kommissionsergebnisse von der deutschen Bundesregierung oder vom deutschen Parlament in einem Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat für den Fall derartiger Initiativen seine Mitwirkungsbereitschaft erklärt. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat sich grundsätzlich zur Unternehmensmitbestimmung bekannt und betont, „dass die Mitbestimmung ein nicht wegzudenkender Teil unserer Sozialen Marktwirtschaft ist, die sich in Deutschland bewährt hat.“

Die Kommissionsarbeit hat in strukturierter Form die neuen Herausforderungen für die Mitbestimmung aufgezeigt, die unterschiedlichen Argumente durchleuchtet und unbegründete Kritik und Vorwürfe gegen die Mitbestimmung widerlegt. Die Unternehmensmitbestimmung wird als Thema auf der deutschen politischen Agenda bleiben.