

Bruno Broecker

MITBESTIMMUNG IM BETRIEB?

Wir haben den Verfasser des auch in gewerkschaftlichen Kreisen beachteten Buches "Wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte?" gebeten, seine vor zwei Jahren gemachten Ausführungen zusammenzufassen und aus der heutigen Situation zu ergänzen. Wenn die nachstehend vertretenen Ansichten auch durchaus nicht in allen wichtigen Fragen, insbesondere hinsichtlich der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Betrieb, mit den gewerkschaftlichen Auffassungen und Forderungen übereinstimmen, so dürfte diese Darstellung aus der Feder eines Praktikers (der Verfasser gehört der Leitung eines größeren Betriebes an) die weiteren Diskussionen jedenfalls befruchten können. Die Redaktion

Wäre die Redaktion nach dem Kriege das alte Betriebsrätegesetz von 1920 wieder in Kraft gesetzt worden, so hätte dies wahrscheinlich die heutige Diskussion um das so genannte Mitbestimmungsrecht im Betriebe erleichtert und vereinfacht, weil der Bereich der sozialpolitischen und personellen Rechte der Betriebsräte vorerst einmal abgegrenzt, und der der wirtschaftlichen Rechte in seiner keineswegs neuen, sondern schon in der alten Gesetzgebung zum Ausdruck kommenden Problematik deutlicher erkannt worden wäre. Denn das alte Betriebsrätegesetz von 1920 hat, im Gegensatz zu den Bestrebungen der revolutionären Rätebewegung von 1918, bewusst den Versuch vermieden, durch Einschaltung der Betriebsräte in die wirtschaftliche Führung der Betriebe den privatwirtschaftlichen Charakter der Betriebe zu verändern oder eine doppelte Betriebsleitung zu schaffen, d. h. die aus dem Eigentum resultierenden Unternehmerbefugnisse durch solche einer aus der Belegschaft gewählten Vertretung in der wirtschaftlichen Führung der Betriebe zu beschränken. Die Gründe waren im wesentlichen dieselben, die auch heute gegen einen derartigen Inhalt des "Mitbestimmungsrechts" geltend gemacht werden.

Es soll im folgenden zunächst der Versuch gemacht werden, den fundamentalen Unterschied aufzuzeigen, der zwischen einer sozialpolitischen Mitbestimmung der Betriebsräte und einer solchen in der wirtschaftlichen Betriebsführung besteht und bestehen muss.

Die Beteiligungsformen und ihre praktische Anwendung

Zuvor aber ist es notwendig, die graduell verschiedenen Möglichkeiten einer Beteiligung der Betriebsräte an betrieblichen Entscheidungen gleich welcher Art voneinander abzugrenzen. Es besteht heute ziemliche Einigkeit darüber, das im wesentlichen folgende Skala in Frage kommt: Information, Mitwirkung, Mitbestimmung, wobei in den beiden letzten Beteiligungsformen wiederum Unterteilungen möglich sind. So kann die Mitwirkung sich im Mindestfalle als Anhörung auswirken, sie kann in gewissen Kontrollfunktionen bestehen, sie kann aber auch die Verpflichtung zur Erschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten zwischen Unternehmer und Betriebsrat in sich schließen, wobei allerdings dem Arbeitgeber die letzte Entscheidung verbleibt ("im Benehmen mit dem Betriebsrat").

Die dritte Form, nämlich die Mitbestimmung, gibt dagegen dem Betriebsrat die Möglichkeit, eine von ihm nicht gebilligte Entscheidung des Arbeitgebers zu inhibieren, sei es, das er dieser Entscheidung ausdrücklich (vorher) zustimmen muss ("im Einvernehmen"), sei es, das er sie nachträglich genehmigen muss oder berechtigt ist, ein Veto mit oder ohne aufschiebende Wirkung einzulegen. Im letzten Falle wird das Veto meist als ein Mittel betrachtet, mit dem die Entscheidung aus dem Rahmen des Betriebes hinaus in eine unparteiische, also schiedsrichterliche Instanz verlagert wird. Diese letzte Beteiligungsform ist aber begrifflich eher als die weitgehendste Form der Mitwirkung und nicht eigentlich als eine solche der Mitbestimmung anzusehen.

Der soziale Bereich

Bei einer Anwendung der verschiedenen Beteiligungsformen auf die drei Gebiete der sozialen, personellen und wirtschaftlichen Betriebsführung wird leicht verständlich, warum die weitgehendste, nämlich die der Mitbestimmung, auf dem sozialen Gebiet ohne allzu starke Reibungen durchführbar erscheint. Denn hier ist der Gedanke einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern keineswegs neu. Was auf der überbetrieblichen Ebene zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bereits Tradition ist, kann im Betrieb nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden. - Das außerdem infolge der sozialen Kontrollfunktionen des Betriebsrats hier auch ein Höchstmaß von Information beansprucht werden kann, dürfte gleichfalls außer Zweifel stehen.

Eine Erkenntnis aber ist bei der Beurteilung des sozialen Mitbestimmungsrechts von größter Bedeutung, das nämlich die Sozialordnung des Betriebes eben eine Ordnung ist, hinter der das große Gebiet der sozialen Gesetzgebung und der Tarifverträge sich ausbreitet. Die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten spielt sich hier also nur zu einem Teil in reinen Ermessensfragen ab, da zumeist allgemein gültige Grundsätze für den Betrieb aufgestellt werden, die den Stempel der größeren geltenden Sozialordnung tragen. Aber selbst soweit Einzelfälle zu entscheiden sind, kann hier ohne Schwierigkeiten aus dem Geist der Rechtsordnung heraus gehandelt werden, weil alle diese Fragen ihrer Natur nach einer gesetzlichen Regelung fähig sind.

Außerdem aber befinden sich die Betriebsräte hier auf einem Terrain, das ihnen aus ihren eigenen sozialen und beruflichen Zusammenhängen völlig vertraut ist. Auch der Komplex gesetzlicher Regelungen, deren Ausführung und Überwachung ihnen übertragen ist, befasst sich mit den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, die ihrem Erfahrungsbereich völlig erschlossen sind, sodass ihnen auch die gesetzlichen Normen ein leicht verständliches und anwendungsfähiges Handwerkszeug werden.

Schließlich betätigen sie sich im Rahmen der von der neueren Gesetzgebung ausdrücklich vorgesehenen Verbindung mit den Gewerkschaften auch auf deren traditionellen, nämlich den sozialpolitischen Arbeitsgebieten, sodass sie selbstverständlich auch von dort geistiges Rüstzeug beziehen können.

Der personale Bereich

Nicht ebenso verhältnismäßig unproblematisch liegen die Dinge auf dem personellen Gebiet. Es wurde schon erwähnt, dass den personellen Dispositionen sowohl soziale wie wirtschaftliche Bedeutung zukommt. Auch für die Gegner einer wirtschaftlichen Mitwirkung, so weit sie sich im Prinzip zur Koordination auf dem sozialen Gebiet bekennen, wird eine ähnliche Einschaltung des Betriebsrats in personellen Fragen, so weit es sich um den sozialen Schutz handelt, nicht außergewöhnlich erscheinen. Schwierigkeiten bereitet aber die Abgrenzung.

Es ist z. B. durchaus kein Zufall, dass eine Mitwirkung des Betriebsrats bei Kündigungen oder Entlassungen, so weit es sich um die Geltendmachung sozialer Gegengründe handelt, von der Arbeitgeberseite im allgemeinen viel leichter akzeptiert wird als etwa eine entsprechende Mitwirkung bei Einstellungen. Denn bei der Frage der Lösung von Arbeitsverhältnissen handelt es sich im allgemeinen um Arbeitskräfte, die der Arbeitgeber aus freiem Entschluss eingestellt hat, bei denen also die fachliche und persönliche Auswahl durch ihn selbst vorausgegangen ist. Hier erscheint es ihm, immer unter dem sozialen Aspekt, nicht abwegig, dass ein freiwillig abgeschlossenes Arbeitsverhältnis, das für den Beschäftigten die Existenzgrundlage darstellt, nicht ohne einleuchtende Gründe einseitig beendet werden kann. Bei der Einstellung dagegen wird von Hause aus nicht eine soziale, sondern eine ausschließlich wirtschaftliche Disposition getroffen.

Nun sind allerdings die Personaleinstellungen und -entlassungen sowie die sachgemäße Besetzung der Posten zweifellos Akte der Geschäftsführung. Infolge ihrer Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Belegschaft, auf das persönliche Zusammenleben der Arbeitenden, auf die Abhängigkeitsverhältnisse, die sich im größeren Betrieb auf zahlreichen Stufen des personellen Aufbaus ergeben, kommt ihnen aber

eine soziale Auswirkung auch über die Person des einzelnen Betroffenen hinaus zu, die eine Einschaltung des Betriebsrats grundsätzlich rechtfertigt. Wenn somit hier ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats jedenfalls zu bejahen ist, so gehört die weitere Frage, ob dies in personellen Fragen bis zur Form der Mitbestimmung gesteigert kann, eigentlich schon in den dritten Teil dieses Abschnitts, nämlich in den Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung.

Die Gesetzgebung der Vergangenheit sowohl wie die der Gegenwart versuchte und versucht hier Kompromisslösungen, indem sie nämlich den Betriebsrat mit Einspruchs- oder Vetorecht ausstattet, wenn der Arbeitgeber bei Kündigungen oder, im Sinne der neueren Rechtsgedanken gesprochen, auch bei Einstellungen gegen bestimmte, im vorhinein festgelegte soziale oder z. B. auch politische Gesichtspunkte (Entnazifizierung) verstößt.*)

Der Kündigungsschutz ist zweifellos in einem besonderen Maße einer gesetzlichen Regelung fähig, wobei die Rolle des Betriebsrats bei der Einleitung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens unterschiedlich ausgestattet werden kann, ebenso wie die Rechtswirkungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen (früher wahlweise Wiedereinstellung oder Entschädigung) gestaltungsfähig sind, also auch im Sinne einer bindenden Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Bei Einstellungen wiederum lassen sich gleichfalls Gründe präzisieren, die den Betriebsrat zum Widerspruch berechtigen und die ebenfalls durch das Arbeitsgericht nachprüfbar sind.

Es kann also auf dem die soziale und wirtschaftliche Sphäre einschließenden Gebiet der Personellen Disposition eine mittlere Lösung gerade in der Form des Vetos gesucht werden, wenn dieses Veto sich auf gesetzlich umschriebene und richterlich nachprüfbare Tatbestände stützt. Das zu diesen Tatbeständen soziale oder auch moralische, nicht aber Meinungsverschiedenheiten über berufliche Qualifikation und sachliche Eignung gehören können, dürfte allerdings von denen, die die wirtschaftliche Mitbestimmung im engeren Sinne ablehnen, als eine entscheidende Voraussetzung einer solchen Lösung angesehen werden, da die Gefahr personeller Fehlentscheidungen letzten Endes von der Leitung des Betriebes verantwortet werden muss.

Inn übrigen wird als Ergänzung und Voraussetzung zu solchem Vetorecht auch hier ein volles Informationsrecht in allen bedeutenden Personalvorgängen vorausgesetzt, wozu auch die Information über den Inhalt der Arbeitsverträge gehört, so weit der Betriebsrat aus einer sozialpolitischen Aufgabenstellung heraus dieser Information bedarf.

Der wirtschaftliche Bereich

Wenn endlich die Anwendung der verschiedenen Beteiligungsformen auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Betriebsführung behandelt wird, so müssen hier einige Dinge offen ausgesprochen werden auf die Gefahr hin, Widerspruch herauszufordern. Wenn beispielsweise der Bochumer Katholikentag kürzlich "das Mitbestimmungsrecht aller Mitarbeitenden bei sozialen, personalen und wirtschaftlichen Fragen" gefordert hat, und zwar "als ein natürliches Recht in gottgewollter Ordnung", so erscheint dem Verfasser fraglich, ob diese später allerdings stark abgeschwächte Formulierung den Anhängern des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts selbst dienlich sein kann. Denn offenbar wird hier der Versuch gemacht, ein Problem der wirtschaftlichen Betriebsstruktur allein von dem christlichen Sittengesetz her beurteilen und gestalten zu wollen, obwohl diese gleiche Sittenlehre bisher nicht gehindert hat, die Berechtigung privatwirtschaftlich geleiteter Betriebe anzuerkennen. Nun gehört es aber zum Wesen der Privatwirtschaft, das die Leitungsbefugnis in den Betrieben aus dem Eigentum abgeleitet wird, also vom Kapitaleigner her, ebenso wie z. B. auch in der öffentlichen Wirtschaft die Unternehmensleitung von der öffentlichen Körperschaft bestellt wird, der das Unternehmen gehört. In jedem Falle ist die Leitung, so weit sie nicht selbst den Eigentümer darstellt, von diesem Verfügungsberechtigten abhängig. In

*) Die Vereinbarung von Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern sah auch das alte Betriebsrätegesetz bei Fehlen tarifvertraglicher Regelungen vor, ohne daß allerdings diese Bestimmung große praktische Bedeutung gewonnen hätte.

keinem Falle bezieht sie ihr Mandat etwa von der Belegschaft des Betriebes, den sie führt, es sei denn, das der Betrieb in sich, eine Genossenschaft darstellt.

Folgende Fragen sind zu stellen: 1. Kraft welcher Legitimation, 2 mit welchen persönlichen Voraussetzungen, 3. mit welcher Zweckfestsetzung kann eine mitbestimmende Beteiligung des Betriebsrats an den wirtschaftlichen Aufgaben der Geschäftsleitung begründet werden?

Dabei wäre es verhängnisvoll, zu verkennen, das diese Fragen heute in einer durchaus privatwirtschaftlich gestalteten Wirtschaftsordnung gestellt werden. Das diese Ordnung nicht etwa durch eine Mitbestimmung der Betriebsräte in den Betrieben für sich genommen zu einer sozialistischen werden kann, haben Theorie und Praxis des Sozialismus seit langem anerkannt. Denn es ist ja wohl auch nicht vorstellbar, das der einzelne Betriebsrat in der Lage wäre, in seinem Bereich eine sozialistische oder auch nur planwirtschaftliche Entwicklung anzubahnen, wenn nicht zuvor auf der überbetrieblichen Ebene eine Wirtschaftspolitik entwickelt worden ist, aus der sich erst die bestimmende Konzeption einer solchen Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung ergibt.

Man wird daher die von dem Münchener Gewerkschaftskongress aufgestellte Forderung nach "Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen und wirtschaftlichen Fragen der Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung" wohl auch nur im Zusammenhang mit den dort gleichfalls aufgestellten Grundsätzen über die geforderte "Planung und Lenkung der Gesamtwirtschaft" zu verstehen haben, und es werden sich daher die Befürworter dieser Forderung darüber im klaren sein, das eine derartige strukturelle Änderung der Wirtschaft niemals in den Betrieben, sondern nur in einem zentralen Zusammenwirken von Unternehmern und Arbeitnehmern ihren Anfang nehmen könnte.

Und fernerhin: das selbst im Betrieb dieses Mitwirkungsrecht sich nur auf die Ausführung allgemeiner, die Betriebe wirtschaftlich bindender Normen beziehen könnte, nicht aber auf die Fülle der Entscheidungen, die laufend die Geschäftsleitung der Betriebe auf kaufmännischen und technischen Gebieten treffen muss, und die nur aus der Aufgabenstellung, der Verantwortung und Sachkenntnis einer einheitlichen Geschäftsführung getroffen werden können.

Solange aber die hier geschilderten Voraussetzungen, ganz im Gegensatz zu dem sozialpolitischen Bereich, nicht gegeben sind, fehlt eine echte Legitimation des Betriebsrats, der in der gegenwärtigen Wirtschaftsstruktur ohne Zweifel am Risiko und an der Verantwortung für den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens nicht beteiligt ist. Hieran würde auch durch eine heute wiederum häufig erörterte Gewinnbeteiligung der Belegschaft im Grundsatz nichts geändert werden.

Was schließlich die Qualifikation des Betriebsrats zu einer derartigen Mitgeschäftsführung angeht, so beruht das Wesen jedes betrieblichen Organismus auf dem Prinzip der Arbeitsteilung, die unter den Gesichtspunkten der fachlichen und sachlichen Eignung, der meist auch eine längere spezifische Ausbildung vorausgeht, zu erfolgen hat. Es ist nun zweifellos eine Illusion, zu glauben, das sich aus der Summe der unterschiedlichen ausführenden Tätigkeiten sozusagen automatisch oder auch aus einer Wahlhandlung heraus eine Auslese zur wirtschaftlichen Führung berufener Exponenten entwickeln ließe. Eine solche Auffassung verkennt die Erfordernisse der Unternehmerfunktion, die keineswegs mit den Eigenschaften identisch sind, die für die Wahl des Betriebsrats als Sachwalter der Belegschaftsinteressen ausschlaggebend sind. Es ist eine durchaus unpraktische Vorstellung, das sich diese Eigenschaften mit ihren sachlichen Voraussetzungen etwa in Spezialkursen erwerben ließen, so sehr diese Kurse einer größeren Aufgeschlossenheit gegenüber betriebswirtschaftlichen Vorgängen dienen können.

Selbst in den kleineren Bereichen des Betriebes, in Abteilungen oder Werkstätten, wird kein Abteilungsleiter oder Meister bereit sein, auch wenn er ein noch so überzeugter Demokrat ist, aus dem Kreise seiner Mitarbeiter Richtlinien für oder hemmenden Widerspruch gegen seine fachlichen Dispositionen entgegenzunehmen, was die Bereitschaft zur sachlichen Prüfung von Vorschlägen aus dem Kreise der Mitarbeiter natürlich nie ausschließen sollte.

Schließlich könnte die Zweckbestimmung einer wirtschaftlichen Mitwirkung von Betriebsräten in privatwirtschaftlich geführten Betrieben, wenn sie positiv ist, überhaupt nur den privatwirtschaftlichen Endzielen dieser Betriebe eingeordnet werden. Allerdings sind auch in und gegenüber der Privatwirtschaft schutzwürdige Interessen, die im Gegensatz zu den Betriebsinteressen stehen, zu wahren. Dabei handelt es sich aber vorwiegend um solche der Allgemeinheit, die sich keineswegs immer mit denen der betriebsgebundenen Belegschaft decken müssen. Der so genannte "Betriebsegoismus" hat gerade in der jüngsten Vergangenheit manche Illustration erfahren.

Der Verfasser ist überzeugt, dass all diese Erkenntnisse sich bei sachlichen Erörterungen in weitesten Kreisen der Arbeiter- und Angestelltenschaft und sogar der Betriebsräte selbst durchsetzen, ohne dass hierdurch allerdings der Wunsch nach einer Verstärkung des Einflusses der Belegschaftsvertretung abgeschwächt wird.

Das psychologische Moment, das hier ausschlaggebend sein dürfte, entstammt in erster Linie dem Bedürfnis nach Sicherheit und mindestens dem nach Information.

Soziale Gefahrengemeinschaft

Ist doch das Schicksal jedes einzelnen Arbeitnehmers mit dem Gedeihen des Betriebes zwar nicht unlösbar, aber doch sehr fühlbar verbunden. Der Betrieb als der berufliche Lebensraum des einzelnen Belegschaftsmitglieds steht im Vordergrund seiner beruflichen und wirtschaftlichen Interessen und Überlegungen.

Es kommt noch ein Anderes hinzu: Nach einer Zeit, in der die Menschen ausschließlich Objekt politischer und wirtschaftlicher Führung waren und ihnen Motive und Absichten dieser Führung ebenso wie die politischen und wirtschaftlichen Tatbestände und Zusammenhänge nur nach Gutdünken der Führung und oft in irreführender Weise zur Kenntnis gebracht wurden, - nach einer solchen Zeit, der die Katastrophe infolgedessen für viele unerwartet folgte, verlangt das Volk dringend nach eingehender und wahrheitsgemäßer Unterrichtung, und dies Verlangen lebt auch in den Kreisen der Belegschaften, bezogen auf den Betrieb.

Allerdings steht dieser Wunsch in einem gewissen Gegensatz zu dem Prinzip einer möglichst beschränkten Publizität, das im allgemeinen von den Betrieben vertreten wird und das durch die für einen Teil der Gesellschaften vorgeschriebene Veröffentlichung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung nicht sehr wirkungsvoll abgeschwächt wird. Aber es muss eingesehen werden, dass diese Zurückhaltung, deren Gründe sich im übrigen aus der Konkurrenzwirtschaft und dem Verhältnis zu Gläubigern und Schuldern, Kreditgebern u. a. erklären, der eigenen Belegschaftsvertretung gegenüber nicht aufrechterhalten werden kann, umso weniger, als schon die Zusammenarbeit auf sozialem und auch personellem Gebiet sehr oft eine Erläuterung beabsichtigter Maßnahmen aus der inneren wirtschaftlichen Lage des Betriebes erfordert.*) Nicht zuletzt aus dieser Überlegung heraus hatte bereits das alte Betriebsrätegesetz die Erstattung eines vierteljährlichen Geschäftsberichts an den Betriebsrat sowie die Vorlage der Betriebsbilanz und einer Gewinn- und Verlustrechnung vorgeschrieben.

Hier ist eine Erweiterung der Informationspflicht durchaus denkbar und nützlich und es ist nicht einzusehen, warum bei häufigen, etwa monatlichen Zusammenkünften zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat bzw. in größeren Betrieben zweckmäßiger einem engeren Ausschuss die Information über bedeutsam Geschäftsvorgänge, namentlich so weit sie die Stabilität der Arbeitsverhältnisse beeinflussen können, nicht auch in die Form der Beratung übergehen kann, die dem Betriebsrat eine eigene Stellungnahme ermöglicht. Die Gefahrengemeinschaft, die der Betrieb, als aus Leitung und Belegschaft zusammengesetzter Organismus, mindestens in sozialem Sinne darstellt, spricht durchaus für eine solche erweiterte Form der Informierung. Die aus einer Verletzung des Betriebsgeheimnisses drohenden Gefahren sind bei einem vertrauensvollen Zusammenwirken von Leitung und Betriebs-

*) Eine laufende Unterrichtung der Belegschaft über die Entwicklung des Unternehmens wird sogar in der sozialistischen Bestrebungen unverdächtigen Wirtschaft der USA propagiert.

rat im Hinblick auf die immer gegebene Gefahr von Indiskretionen aus anderen Quellen nicht zu überschätzen. Allerdings zeigt diese Überlegung, dass die Qualifikation, namentlich die persönliche Integrität der Personen, und ein, mit allem Vorbehalt gesagt, gewisses Maß von Betriebssolidarismus Voraussetzung für ein reibungsloses Funktionieren einer solchen Zusammenarbeit sind.

Bewusst ist aber diese Betrachtung abgestellt auf ein System der Konsultation, nicht auf ein solches der Mitbestimmung. Nur wenige Ausnahmefälle wurden in der früheren Abhandlung des Verfassers zum gleichen Thema von diesem Grundsatz ausgenommen und unter Einschaltung einer Schiedsinstanz einem Vetorecht des Betriebsrats unterworfen, nämlich die beabsichtigte Stilllegung von Betrieben oder Betriebsabteilungen, die ja gleichzeitig von einschneidender sozialer Bedeutung ist, und die Änderung der wirtschaftlichen und finanziellen Betriebsstruktur durch Wechsel des Betriebszwecks oder durch Fusionen. In diesen Fällen wird das Lebensinteresse der Belegschaften, ihr Anspruch auf "Sicherheit", so stark berührt, dass eine Nachprüfung durch eine sachverständige Instanz gerechtfertigt, zumutbar und im Hinblick auf die bei solchen Maßnahmen voraussetzbare längere Vorbereitungszeit auch durchführbar erscheinen.

Die Aufsichtsräte

Es bleibt schließlich die sehr wichtige Betätigung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften, der Kommanditgesellschaften auf Aktien, der Gesellschaften mit beschränkter Haftung, der eingetragenen Genossenschaften, der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und der bergrechtlichen Gewerkschaften zu erörtern. Gerade in diesen Aufsichtsgremien zahlreicher größerer Unternehmungen besteht eine organische Möglichkeit, den Betriebsrat als Vertreter der Belegschaftsinteressen neben den üblichen, den Aufsichtsrat bildenden kapital- oder kreditbeteiligten oder sonst wirtschaftlich verbundenen Personenkreisen einzubeziehen und ihn gleichzeitig das Unternehmen als wirtschaftlichen Gesamtkomplex erfahren zu lassen. Die bereits vor erfolgter gesetzlicher Regelung vielfach freiwillig wieder eingeführte Beteiligung der Betriebsvertretungen an den Aufsichtsräten beweist im übrigen, dass hier, wo es sich nicht um wirtschaftliche Führungsfunktionen im Betrieb, sondern um deren Überwachung und Steuerung handelt, auch von der Unternehmerseite die Tür weit vorbehaltloser geöffnet wird.

Schlussbemerkung

Die mit den hier zusammenfassend erörterten Problemen aufs engste verbundenen Fragen der technischen Durchführung, insbesondere also auch des Verfahrens, die Mittel zur Durchsetzung verweigerter Rechte und zur Abstellung oder Ahndung von Verstößen, würde eine besondere Abhandlung erfordern. Im einzelnen wurden hierzu Vorschläge in der erwähnten Schrift des Verfassers gemacht. Die Gesetzgebung wird diesen Teil am leichtesten bewältigen, wenn sie in den grundsätzlichen Fragen zu einer klaren Konzeption und, wenn es möglich ist, zu einer Verständigung mit den Beteiligten gekommen ist.

Es dürfte zweifelsfrei sein, dass die Regelung dieser Fragen keine länder- oder zonenmäßige Differenzierung verträgt, sondern, dass sie in den entscheidenden Punkten einheitlich für das Gebiet der Deutschen Bundesrepublik erfolgen muss, wobei der zwingend gezogene Rahmen durchaus Spielraum für betriebliche Regelungen der Methode und die letzte Ausgestaltung lassen sollte.
