

Schriften zum Wirtschaftsrecht

Band 39

Paritätische Mitbestimmung und Betriebsverfassung

Das Verhältnis von betrieblicher und
unternehmerischer Arbeitnehmermitbestimmung
in gleichgewichtig mitbestimmten Unternehmen

Von

Wolrad Rube



Duncker & Humblot · Berlin

WOLRAD RUBE

Paritätische Mitbestimmung und Betriebsverfassung

Schriften zum Wirtschaftsrecht

Band 39

Paritätische Mitbestimmung und Betriebsverfassung

Das Verhältnis von betrieblicher und unternehmerischer
Arbeitnehmermitbestimmung
in gleichgewichtig mitbestimmten Unternehmen

Von

Dr. Wolrad Rube



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

Alle Rechte vorbehalten
© 1982 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1982 bei Buchdruckerei Bruno Luck, Berlin 65
Printed in Germany
ISBN 3 428 05049 5

Meiner Frau

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

<i>A. Einführung und Problemstellung</i>	19
<i>B. Methode und Aufbau</i>	23
<i>C. Begriff der Mitbestimmung</i>	24
<i>D. Rechtfertigung der Mitbestimmung</i>	25
I. Menschenwürde der Arbeitnehmer	25
II. Sozialstaatsprinzip	27
III. Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit	28
IV. Demokratisierung der Wirtschaft	30
V. Machtkontrolle	32

Erstes Kapitel

Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Mitbestimmung

<i>A. Historische Entwicklung der Mitbestimmung</i>	33
I. Erste Überlegungen und Versuche — Die Zeit bis 1918	33
II. Mitbestimmung in der Weimarer Republik	36
III. Das Verhältnis Arbeitgeber — Arbeitnehmer im Dritten Reich ..	38
IV. Die Mitbestimmungsfrage seit 1945 — Entstehung und Entwick- lung der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland	39
Zusammenfassung	41
<i>B. Mitwirkung und Mitbestimmung unter dem Grundgesetz — Der Stand der Mitbestimmungsregelungen</i> —	42
I. Das Betriebsverfassungsgesetz 1972	42
II. Das Gesetz über die Montanmitbestimmung 1951	46

III. Die Mitbestimmungssicherungsgesetze	48
1. Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz	48
2. Die „Lex Rhestahl“	49
IV. Das Mitbestimmungsgesetz 1976	49
C. Zusammenfassung und Ausblick auf die Zukunft der Mitbestimmung	54

Zweites Kapitel

Vereinbarkeit von betrieblicher und unternehmerischer Arbeitnehmermitbestimmung im gleichgewichtig mitbestimmten Unternehmen

A. <i>Zwei Arten der Teilhabe: betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung — Ansatzpunkte und Ziele —</i>	55
I. Grundsatz der Gleichgewichtigkeit — Parität als Zielvorgabe	55
II. Betrieb und Unternehmen als institutionelle Ansatzpunkte — Abgrenzung der Begriffe —	56
1. Der Betrieb	56
2. Das Unternehmen	58
III. Unterschiedliche Zielsetzung der Teilhabe	62
1. Wirtschaftliche Mitbestimmung im Unternehmen	62
2. Sozialschützende Mitbestimmung im Betrieb	64
IV. Die Wechselbezüglichkeit der Mitbestimmungsarten	65
B. <i>Die Auswirkungen der Mitbestimmung im Unternehmen auf Struktur und Aufgaben der Gesellschaftsorgane</i>	67
I. Die Hauptversammlung und die in ihr versammelten Aktionäre	67
1. Mitbestimmungsfreie Hauptversammlung	67
2. Mitbestimmungsbedingter teilweiser Entzug der Mitgliedschaft	68
a) Großaktionär	69
b) Kleinaktionäre einer Publikumsaktiengesellschaft	69
c) Aktionäre unterschiedlicher Interessen	71
II. Der Aufsichtsrat	72
1. Aktienrechtliche Grundkonzeption	72
a) Der Aufsichtsrat — nur Kontrollorgan	72
b) Der Aufsichtsrat — Leitungs- und Kontrollorgan	73
c) Stellungnahme	73

2. Mitbestimmungsbedingter Wandel der Funktion des Aufsichtsrates	74
a) Der Aufsichtsrat: Forum widerstreitender Gruppeninteressen — Der Verlust der Homogenität durch Fraktionsbildung	74
b) Die Verpflichtung auf das Unternehmenswohl	77
aa) Die These von den bloßen soziologischen Repräsentanten	79
bb) Die These von der schrankenlosen Interessenvertretung	80
cc) Gebundene Interessenvertretung	81
III. Der Vorstand	83
1. Aktienrechtliche Grundkonzeption	83
2. Fehlende unmittelbare Mitbestimmung im Leitungsorgan	85
3. Ausnahme: der Arbeitsdirektor	85
4. Mittelbare Mitbestimmung	87
a) Das Durchschlagen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf den Vorstand	87
b) Die Unabhängigkeit des Vorstandes	88
c) Stellungnahme	89
<i>C. Die Auswirkungen der unternehmensbezogenen Mitbestimmung auf die Führungsschicht in Unternehmen und Betrieb</i>	<i>91</i>
I. Mitbestimmungsfreie Führungsschicht	92
II. Mitbestimmte, einzig an der wirtschaftlichen Rentabilität ausgerichtete Führungsschicht	92
III. Durchschlagen der paritätischen Mitbestimmung auf das Führungspersonal	92
<i>D. Veränderungen im Entscheidungsprozeß der Unternehmen sowie ihre Auswirkungen auf Rentabilität und Rendite</i>	<i>94</i>
I. Sinkende wirtschaftliche Rentabilität der Unternehmen	94
II. Kein wesentliches Absinken der Rentabilität	94
III. Stellungnahme	95
<i>E. Die unternehmensbezogene Mitbestimmung des Betriebsrates</i>	<i>98</i>
I. Der begrenzte Erkenntniswert der Dreiteilung der betrieblichen Mitbestimmung	99
II. Unternehmensbezogene Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ..	100

1. Mitbestimmung in Angelegenheiten der vorübergehenden Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit	100
2. Mitbestimmung in Angelegenheiten der technischen Einrichtungen	102
3. Mitbestimmung in Angelegenheiten der Sozialeinrichtungen	103
4. Mitbestimmung in Angelegenheiten der betrieblichen Lohngestaltung	104
5. Mitbestimmung in Angelegenheiten der leistungsbezogenen Entgelte	104
6. Mitbestimmung bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung	106
a) Zusammenwirken betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung	107
b) Keine Berührungspunkte	107
c) Stellungnahme	108
7. Mitbestimmung in Angelegenheiten allgemein personeller Art	110
a) Grundsätzlich nur unternehmerische Mitwirkung	110
b) Zusammenschau der §§ 92, 95 BetrVG	111
c) Stellungnahme	112
8. Mitbestimmung in Angelegenheiten personeller Einzelmaßnahmen	113
9. Mitbestimmung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung	115
10. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	116
a) Teilhaberechte der Arbeitnehmer wahrgenommen durch den Wirtschaftsausschuß	116
aa) These vom Sozialschutzcharakter	116
bb) Unternehmerisch-wirtschaftliche Teilhabe	117
cc) Keine Mitbestimmung, nur Mitwirkung	118
b) Teilhaberechte der Arbeitnehmer wahrgenommen durch den Betriebsrat	118
aa) Der Interessenausgleich	118
bb) Der Sozialplan	119
11. Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarungen	125
III. Unternehmensbezogene Mitbestimmungsrechte von Gesamt- und Konzernbetriebsrat	126
<i>F. Die Verträglichkeit der unternehmerischen Mitbestimmungsrechte in Unternehmen und Betrieb</i>	<i>130</i>
I. Kumulation unternehmerischer Mitbestimmung bei Verschiedenartigkeit der Verwirklichung	131

1. Die These von der Unterschiedlichkeit der Ansätze und Zwecksetzung	131
a) Der Gegensatz zwischen langfristigen Interessen der Unternehmensleitung und kurzfristigen Belegschaftsinteressen	131
b) Der begrenzte Kreis der Zustimmungsgeschäfte	133
c) Das Management als Antipode zu Kapital und Arbeit	134
2. Die These von der Verdoppelung der Mitbestimmung im Unternehmen	135
3. Stellungnahme	137
a) Die unmittelbare Kumulation	139
b) Die mittelbare Kumulation	142
II. Kumulation: rechtssystematisch bedenklich und inpraktikabel	148
III. Kumulation und Überparität	148
1. Definition der Überparität	148
2. These von der Unschädlichkeit der Mehrfachmitbestimmung	149
a) Die Unabhängigkeit der Betriebsleitung	149
b) Einigungsstelle	150
3. Überparität als Folge der Kumulation	151
4. Stellungnahme	152
IV. Überparität als Verstoß gegen den Grundsatz der gleichgewichtigen und gleichberechtigten Mitbestimmung	158
V. Überparität als Verstoß gegen die Verfassung	159
1. Grundsätzliche Offenheit der Verfassung	159
2. Grenzen der Verfassungsmäßigkeit	160
VI. Überparität — die Gefahr einer Fernsteuerung durch die Gewerkschaften?	161
1. Begriff der Fernsteuerung	161
2. These von der Fernsteuerung	162
3. Stellungnahme	163

Drittes Kapitel

Vermeiden der Überparität

A. Vorschläge zur Lösung des Problems der Überparität	164
I. Ansatzpunkt: Aufsichtsrat	164
1. Stimmrechtsbeschränkung bei Doppelmandatsträgern	164

2. Allgemeine Stimmrechtsbeschränkung für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei Entscheidungen über Betriebsverfassungsfragen	165
3. Geregelter Zustimmungskatalog des Aufsichtsrats	166
4. Wegfall der Mitbestimmung im Aufsichtsrat bei gleichzeitigem Ausbau der betrieblichen Teilhabe	166
II. Ansatzpunkt: Betriebsrätliche Mitbestimmung nach dem BetrVG 1972	167
1. Wegfall des Initiativrechts des Betriebsrates bezüglich der Einigungsstelle	167
2. Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung bei Erhalt der Mitbestimmung im Aufsichtsrat	167
a) Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung nur in wirtschaftlichen Angelegenheiten	168
b) Allgemeiner Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung unter Beibehaltung des Individual- und Minderheitenschutzes	168
c) Allgemeiner Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung — Aufsichtsrat als Ersatz der Einigungsstelle	169
III. Konkurrenzlösende Subsidiaritätsklauseln im Einzelfall	169
1. Analogie zu §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG	169
2. Verfassungskonformierende Rechtsanalogie des § 29 RegEnt 1974	170
<i>B. Kritik der Lösungsvorschläge</i>	170
I. Prüfung der die aufsichtsrätliche Mitbestimmung einschränkenden Lösungsvorschläge	170
1. Unzureichender Stimmrechtsausschluß bei Doppelmandatsträgern	170
2. Keine Lösung über den allgemeinen Stimmrechtsausschluß bezüglich betriebsverfassungsrechtlicher Angelegenheiten	171
a) Wider den Sinn der Mitbestimmung auf zwei Ebenen	171
b) Fraktionierung des Aufsichtsrats — Ungleichheit der Mitglieder	171
c) Keine Analogie zum Gesellschaftsrecht	171
d) Spaltung des Aufsichtsrats — Kompensationsgeschäfte	172
e) Der mitbestimmte Vorstand	172
3. Der festgelegte Zustimmungskatalog — starr und unpraktikabel	173
4. Der Wegfall der aufsichtsrätlichen Mitbestimmung	174
a) Radikaler, nicht sachgerechter Ansatz	174
b) Funktionswidriger Ansatz	175

c) Haftungsrechtliche Folgen	175
d) Aufgeblähte Entscheidungsgremien	176
e) Verstärkter Betriebsegoismus	176
II. Prüfung der die betriebsrätliche Mitbestimmung einschränkenden Lösungsvorschläge	177
1. Wegfall des Initiativrechts des Betriebsrats — eine Scheinlösung	177
2. a) Nicht sachgerechte Beschränkung des Abbaus von betriebsrätlichen Rechten in sog. wirtschaftlichen Angelegenheiten	177
b) Völliger Wegfall der betriebsrätlichen Mitbestimmung — übertrieben und betriebsfremd	178
III. Prüfung der konkurrenzlösenden Subsidiaritätsklauseln	180
1. § 29 RegEnt 1974 — schwerwiegender Eingriff in die Struktur des Gesellschaftsrechts	180
2. §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 BetrVG — zu starre Problemlösung ..	181
<i>C. Eigener Lösungsvorschlag</i>	183
Ergebnis	194
Literaturverzeichnis	195

Verzeichnis der Abkürzungen

a. A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
ADGB	Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund
AFG	Arbeitsförderungsgesetz vom 25. 6. 1969
a. E.	am Ende
AktG	Aktiengesetz vom 6. September 1965
Anh.	Anhang
Anm.	Anmerkung (-en)
AOG	Gesetz zur Ordnung der Arbeit vom 20. 1. 1934
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AR-Blattei	Arbeitsrechtsblattei
AuS	Arbeit und Sozialpolitik
Art.	Artikel (-n)
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Amtliche Sammlung
BArbBl	Bundesarbeitsblatt
BayVerf	Bayerische Verfassung vom 1. 12. 1946
BB	Der Betriebsberater
Bd.	Band
BetrR	Der Betriebsrat
BetrVG oder	
BetrVG 1972	Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972
BetrVG 1952	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGHZ	Bundesgerichtshof, Entscheidung in Zivilsachen
BlStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BR	Bundesregierung
BRG	Betriebsrätegesetz
BT	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Amtliche Sammlung
bzw.	beziehungsweise
CDU	Christlich-Demokratische Union
DAdG	Das Arbeitsrecht der Gegenwart
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DB	Der Betrieb
DDR	Deutsche Demokratische Republik
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
Die AG	Die Aktiengesellschaft (Zeitschrift)
dies.	dieselben
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag

DRdA	Das Recht der Arbeit
Drucks.	Drucksache
Einl.	Einleitung
EuGRZ	Europäische Grundrechtszeitschrift
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f., ff.	folgende
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FDP	Freie Demokratische Partei
FS	Festschrift
Fn.	Fußnote
GG	Grundgesetz vom 23. Mai 1949
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz 1972
GK-MBG	Gemeinschaftskommentar zum Mitbestimmungsgesetz 1976
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Gesetz vom 20. April 1892
GmbH-Rdsch	GmbH-Rundschau
GMH	Gewerkschaftliche Monatsblätter
Großkomm.	Großkommentar
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
HGB	Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897
h. M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
hrsg.	herausgegeben
insbes.	insbesondere
i. V. m.	in Verbindung mit
JZ	Juristenzeitung
KG	Kommanditgesellschaft
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
LAG	Landesarbeitsgericht
MitbestErgG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 7. August 1956
MontanMBG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951
MBG 1976	Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976
MBGespr.	Mitbestimmungsgespräch
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
Nr.	Nummer
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
OHG	Offene Handelsgesellschaft
Ordo	Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft
RdA	Recht der Arbeit
Rdn	Randnummer
RegEnt	Regierungsentwurf
RegEnt 1974	Regierungsentwurf 1974
RGBl	Reichsgesetzblatt
S.	Seite (-n)
s.	siehe
s. o.	siehe oben
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
Sten.Prot.	Stenografisches Protokoll
StudK	Studienkommentar
s. u.	siehe unten
SZ	Süddeutsche Zeitung
u.	und

u. a.	und andere
v.	vom, von
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung (-en)
WRV	Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919
z. B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfgG	Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen
ZGR	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht
zit.	zitiert

Einleitung

A. Einführung und Problemstellung

Seit 1945 vollzieht sich die institutionelle Teilhabe der Arbeitnehmer an der Leitungs-, Planungs- und Organisationsgewalt in Unternehmen und Betrieb in Anlehnung an das Betriebsrätegesetz von 1920¹ auf zweifache Art, einmal durch die Mitbestimmung der Betriebsräte, zum zweiten durch die Mitbestimmung der in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertreter.

Der Sinn dieser doppelten Teilhabe „von unten und von oben“², welche auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlicher Zielrichtung eingerichtet wurde, ist ein zweifacher. Die Arbeitnehmer sollen gleichberechtigt und gleichgewichtig unmittelbar Einfluß nehmen auf die unternehmerischen Planungs- und Entscheidungsprozesse, welche das Unternehmen als Wirtschaftseinheit betreffen. Ansatzpunkt ist der Aufsichtsrat.

Andererseits sollen die Arbeitnehmer im Alltag des Betriebs sozial geschützt werden. Die Belegschaft steht dabei dem Arbeitgeber als gleichberechtigter Faktor gegenüber. Ansatzpunkt ist die Arbeits- und Produktionseinheit Betrieb. In diesen ist der einzelne Arbeitnehmer unmittelbar eingegliedert. Die Regelungen im Betrieb treffen ihn in erster Linie. Die betriebliche Mitbestimmung soll grundsätzlich nicht in den unternehmerischen Entscheidungsprozeß eingreifen. Sie hat soziale Daten zu setzen.

Idealtypisch betrachtet stehen beide Mitbestimmungsarten selbständig ohne Berührungspunkt nebeneinander. Sie machen sich sozialpolitisch nicht überflüssig; sie haben im Gegenteil ergänzende Funktion.

Dieses gedankliche Modell wurde im Teilbereich der Montanindustrie³ in den fünfziger Jahren in die Wirklichkeit umgesetzt⁴.

¹ § 70 BRG 1920 i. V. m. dem Gesetz über die Entsendung von Betriebsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. 2. 1922.

² *Hanau*, Arbeitsrechtliche Probleme der paritätischen Mitbestimmung, BB 1969, S. 1497.

³ Im übrigen blieb die Wirtschaft unterparitätisch verfaßt, vgl. §§ 76 ff. BetrVG 1952.

⁴ Vgl. ausführlich *Kunze / Christmann*, Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit.

Die Gewerkschaften⁵ hatten mit dem Montanmitbestimmungsgesetz 1951 den Arbeitgebern und der Regierung Adenauer eine Regelung der Parität im Unternehmen abgetrotzt. Dem fügte das Betriebsverfassungsgesetz 1951 auf Betriebsebene vergleichsweise geringe Mitwirkungsrechte in sozialen und personellen Fragen hinzu.

Die Grundlagen der funktionellen Trennung der beiden Mitbestimmungsbereiche Unternehmen und Betrieb sind in den folgenden Jahren jedoch aufgehoben worden.

Seit Ende der wirtschaftlichen Rezession 1966/67 und Gründung der sozialliberalen Koalition in Bonn im Jahre 1969 wurde mit Nachdruck die Forderung erhoben, in beiden Bereichen die Rechte der Arbeitnehmer auszuweiten⁶.

Ergebnis dieser Bestrebungen war bislang zum einen das Betriebsverfassungsgesetz 1972, welches die Befugnisse des Betriebsrates teilweise bis zur Parität vermehrte. Zum anderen trat das Mitbestimmungsgesetz 1976 in Kraft. Dieses führte zwar zahlenmäßig Parität im Aufsichtsrat ein, bleibt jedoch u. a. auf Grund konkurrenzlösender Mechanismen zugunsten der Arbeitgeberseite unterhalb der Parität⁷.

Im Vorfeld der Diskussion über den Regierungsentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes von 1974, welcher volle Parität im Unternehmen vorsah, wurde auf den funktionellen Zusammenhang beider Mitbestimmungsarten aufmerksam gemacht⁸.

Dieser verbiete es, die Teilhabe der Arbeitnehmer in Unternehmen und Betrieb beliebig und beziehungslos zu erweitern. Es sei zu fragen,

⁵ Vgl. zur Meinungsbildung in den Gewerkschaften: DGB (Hrsg.), Vorschläge zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft, beschlossen am 14. 4. 1956 in Düsseldorf; ausführlicher bei: *Briefs*, Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus — Die Gewerkschaften am Scheideweg, S. 106 ff.

⁶ Wesentlicher Ausgangspunkt hierfür war die Denkschrift des DGB: Mitbestimmung — eine Forderung unserer Zeit, 1966.

⁷ BVerfG, EuGRZ 1979, S. 129 ff.

⁸ *Biedenkopf*, Anmerkungen zum neuen Betriebsverfassungsgesetz, in: Beiträge zum Wirtschaftsrecht, in Festschrift für H. Kaufmann 1972, S. 91 ff.; *Buchner*, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz in seinem Verhältnis zur Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung, AG 1970, S. 127 ff.; *ders.*, Paritätische Mitbestimmung: Der Weg zu einer neuen Unternehmens- und Arbeitsordnung, ZfA 1974, S. 179 ff.; *Farthmann*, Betriebsverfassung und Unternehmensrecht, Arbeit und Sozialpolitik 1970, S. 380; *Hanau*, Arbeitsrechtliche Probleme der paritätischen Mitbestimmung, BB 1969, S. 1497; *Raiser*, Grundgesetz und paritätische Mitbestimmung, S. 24 f.; *Rüthers*, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Gleichgewicht oder Dominanz, DB 1973, S. 1649; *Scholz*, Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz, S. 67 f.; *Zöllner*, Die Einwirkung der erweiterten Mitbestimmung auf das Arbeitsrecht, RdA 1969, S. 68 ff.; vgl. *Säcker*, *Simitis* und *Scholz* im Anhörungsverfahren vor dem BT-Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 19. 12. 1974, BT-Ausschuß Nr. 11, Sten. Prot. VII, Nr. 62.

ob die Einrichtung zweifacher Parität zur Disfunktionalität verbunden mit übergewichtigem Einfluß der Arbeitnehmer führen müsse.

Zwar stellt sich dieses Problem unter der Geltung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 angesichts fehlender Vollparität nicht. Da Parität im Unternehmen jedoch nach wie vor als das erklärte Ziel der Gewerkschaften sowie der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands angestrebt wird⁹, ist die Frage von Bedeutung, welche Folgen doppelte Parität zeitigen würde.

Aufgabe der Untersuchung ist es zu klären, in welchem Verhältnis paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu den von den Betriebsräten wahrgenommenen Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer im Betrieb nach dem BetrVG 1972 unter der Zielvorgabe des insgesamt gleichgewichtig mitbestimmten Unternehmens steht. Es ist herauszuarbeiten, ob die angestrebte gleichgewichtige Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch zweierlei Arten von Teilhabe erreicht werden kann, oder ob jene nur durch Korrekturen beider Ordnungen bzw. Aufgabe eines der beiden Systeme zu erzielen ist.

Mit Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Unternehmen, deren Verfassungsmäßigkeit¹⁰ unterstellt werden soll, wird in den Un-

⁹ Bundesminister *Arendt*, BT-Sten.-Bericht VII/S.16080 B; sowie Aufruf des SPD-Präsidiums zum 1. Mai 1978.

¹⁰ Bezüglich der Verfassungsmäßigkeit der Parität ist der Meinungsstand kontrovers.

Das BVerfG hat diese Frage anlässlich der Verfassungsbeschwerde einiger Arbeitgeberverbände, welche u. a. wohl auch eine Aussage zur Parität im allgemeinen erstrebt hatten, in seinem Urteil vom 1. 3. 1979 bewußt offengelassen. Es führt aus: „Prüfungsgegenstand sind allein die angegriffenen und zur Prüfung gestellten Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes; ob andere Regelungen einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Grundgesetz vereinbar wären, ist nicht zu entscheiden“, EuGRZ 1979, S. 129. Es hat sich eines entsprechenden obiter dictums entgegen früherer — zu tadelnder — Übung enthalten. Vgl. Aussage des Bundesverfassungsrichters *Hirsch* anlässlich eines Vortrages an der Universität Erlangen am 22. 6. 1979, „Über die Grenzen der Verfassungsgerichtsbarkeit“; ferner *Säcker*, Mitbestimmung und Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG), RdA 1979, S. 380.

In der Literatur vertreten grundsätzliche Unvereinbarkeit:
Badura, Der Regierungsentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes — Verfassungsrechtliche Einwände, ZfA 1974, S. 357 ff;
Huber, Grundgesetz und wirtschaftliche Mitbestimmung, S. 74 ff.;
Pernthaler, Qualifizierte Mitbestimmung und Verfassungsrecht, S. 175 ff.;
v. Plessen, Qualifizierte Mitbestimmung und Eigentumsgarantie;
Wengler, Die Mitbestimmung und das Völkerrecht;
Zöllner / Seiter, Paritätische Mitbestimmung und Art. 9 Abs. 3 GG, ZfA 1970, S. 97 ff.;

sowie Anhörungsverfahren vor dem BT-Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 19. 12. 1974, BR-Ausschuß Nr. 11, Sten. Prot. VII, Nr. 62.

Mestmäcker, in Anlage 4;