- zen, politische Alternativen indes unberücksichtigt zu lassen (Argumentation "mit technologischen Sachzwängen")²⁵).
- Ausbau der unternehmensinternen Öffentlichkeitsarbeit. Ziel dieser Bestrebungen muß es sein, möglichst technische Fortschritte in den Vordergrund zu stellen, die negativen sozialen Folgewirkungen jedoch in den Hintergrund zu rücken.
- Gezieltes Ausspielen einzelner Unternehmensbereiche (vor allem bei unterschiedlichen Standorten einzelner Werke) bei Investitionsplanberatungen mit dem Ziel, die unternehmensinterne Konkurrenz um eine begrenzte Anzahl zukunftssicherer Arbeitsplätze zu verstärken.

Auch hierbei wird es aber vom Verhalten besonders der außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertreter abhängen, ob die Rechnungen der Unternehmensleitungen aufgehen.

3.3 Konsequenzen für die Informationspolitik

Da von einem höheren Informationsstand die Stärke der Interessenvertretung der Arbeitnehmer wesentlich abhängt, wird es zunächst (instrumentales) Ziel der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sein, sowohl für die Aufsichtsratstätigkeit selbst als auch für die Betriebsratsarbeit mehr, umfangreichere, nach Unternehmensbereichen differenzierte und planbezogene Informationen zu erlangen²⁶). Gelingt dies, wird die Arbeit der Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Wirtschaftsausschüsse auf eine gänzlich neue Grundlage ge-stellt, denn bisher waren gerade im Bereich der Informationspolitik (speziell in sogenannten wirtschaftlichen Angelegenheiten) die Differenzen zwischen rechtlichen Möglichkeiten und tatsächlich praktizierten Verfahren am größten²⁷). Ent-sprechend stark wird der Druck auf die Unternehmensleitungen zu veranschlagen sein, der von besser informierten Betriebsräten und Vertrauenskörpern ausgehen kann.

Für die Ausgestaltung des unternehmensinternen Informationssystems wird dies zunächst die Konsequenz haben, daß sich auf Grund des erweiterten Adressatenkreises bei betriebs-internen Berichten, Daten der kurzfristigen Erfolgsrechnung, der Kostenplanung etc. die Chancen für eine Überprüfbarkeit von Informationsaussagen der Geschäftsleitungen gegenüber den Betriebsräten erhöhen; eine Strategie der Konzentration von Informationskontakten der Geschäftsleitung mit nur einzelnen, ausgewählten Betriebsräten, Aufsichtsräten etc. wird weniger Durchsetzungschancen haben als bisher. Weiterhin ist zu erwarten, daß auf Grund zusätzlichen Drucks der Belegschaftsvertreter die Daten der innerbetrieblichen Informationspolitik stärker als bisher arbeitnehmerbezogen ausge-staltet werden müssen. Die herkömmlichen Systeme des betrieblichen Rechnungswesens werden insofern um qualitative (d. h. nichtmonetäre) Größen erweitert werden, mit deren Hilfe die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten überprüfbarer und aktualisierter als bisher ausgedrückt werden können (Systeme von "betrieblichen Sozialindikatoren")²⁸). Die dafür erforderlichen Kapazitäten für Informationsgewinnung, -verarbeitung und -auswertung sind vielfach erst noch bereit-

Die von derart veränderten Informationssystemen möglicherweise ausgehenden Wirkungen auf die übrigen Bereiche der Unternehmenspolitik dürften beträchtlich sein. Wenn man sich vergegenwärtigt, daß auf der Grundlage eines verbesserten Informationsstandes über das technisch und ökonomisch Mögliche die Betriebsräte und Aufsichtsräte in die Lage versetzt werden können, für ihre eigene Arbeit mittelfristige Zielvorstellungen zu entwickeln, ist die Notwendigkeit von Reaktionen der Unternehmensleitungen evident.

Diese Reaktionen der Unternehmensleitungen auf veränderte Informationsbedürfnisse und erhöhte Informationsverarbeitungs- und -Bewertungs-Potentiale seitens der Arbeitnehmer sind schwer prognostizierbar, dürften aber in der Regel diejenigen Konzepte umfassen, die bisher bereits in Großunternehmen entwickelt worden sind. Es sind dies vor allem:

- Konzepte der übermäßigen Informations-Weitergabe an Betriebsräte, Aufsichtsräte etc.²⁹). Ziel einer derartigen Strategie ist es, durch eine mangelhafte Verdichtung relevanter Informationen die persönlichen Informationsverarbeitungskapazitäten von Aufsichtsräten, Betriebsräten etc. derart auszulasten, daß bereits zeitlich kaum Chancen für eine persönliche Meinungsbildung verbleiben. Die derart weitergegebenen Informationen werden sich in der Regel auf den technologischen Aspekt der Unternehmenspolitik, sowie eventuell kostenrechnungstechnische Fragen konzentrieren.
- Konzepte des Ausbaus der herkömmlichen Sozialberichterstattung zu "Sozialbilanzen"30). Ziel hierbei ist es, vor allem die Kosten betrieblicher Sozialleistungen sowie die Entgelte für den "Faktor Arbeit" herauszustellen, um aus der Sicht der Unternehmensleitungen utopische Vorstellungen über die Leistungskraft des Unternehmens abzubauen. Zwar handelt es sich hierbei eindeutig um eine unternehmerische Maßnahme des public relations, doch erleichtert es der Begriff "Bilanz" sowie die Möglichkeit, für diese Maßnahme ein Testat eines Wirtschaftsprüfers zu erlangen, den Anschein einer objektiven Darstellung zu erwecken.

4. Zusammenfassung

Als Reaktion auf die durch das neue Mitbestimmungs-Gesetz mögliche Erweiterung der Machtbasis von Betriebsräten, Gewerkschaften und Vertrauenskörpern werden die Unternehmensleitungen versuchen (müssen), die im Ansatz bereits heute vorhandenen moderneren Sozialtechnologien, Frühwarnund Informationssysteme systematisch fortzuentwickeln. Aus der Sicht des Verfassers ist es selbstverständlich, daß dies auch mit höheren Aufwendungen verbunden ist, wodurch sich das unternehmerische Instrumentarium zur Sicherung und Durchsetzung betrieblicher Herrschaft generell verteuert³¹), wenn die beschriebenen Strategien zur Abwehr von effektiver Gegenmacht tatsächlich eingeschlagen werden. Der Rentabilitätseffekt dieser "Investitionen in Abwehrstrategien" dürfte jedoch generell fraglich sein, stellt man das Bemühen der Gewerkschaften in Rechnung, trotz eines aus ihrer Sicht unzulänglichen Mitbestimmungs-Gesetzes die Spielräume der Aufsichtsrats-Mitwirkung voll auszuschöpfen. Die Investitionen in Abwehrstrategien könnten sich deshalb als Fehlinvestitionen erweisen.

Ebenda, S. 8.

Vgl. Briefs, U., Küller, H.-D., Scheibe-Lange, I., Betriebliches Rechnungswesen . . ., a.a.O., S. 88.

Vgl. Brinkmann-Herz, D., Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD, Köhn 1975, S. 80 ff.

Vgl. Briefs u. a., a.a.O., S. 95 ff., sowie Projektgruppe im WSI, Grundelemente . . ., a.a.O., S. 251.

Vgl. Briefs u. a., a.a.O., S. 92.

Vgl. Dierkes, M., Die Sozialbilanz, Frankfurt/M./New York 1974.

Zur Kritik aus gewerkschaftlicher Sicht, vgl. Küller, H.-D., Gewerkschaftspolitik contra Sozialbilanz?, PR-Magazin 6. Jhg., Heft 1/76, S. 34 ff.

Anderer Auffassung ist Strohauer, H., Veränderung von Vorstands-

1/76, S. 34 ff. Anderer Auffassung ist Strohauer, H., Veränderung von Vorstands-entscheidungen durch Mitbestimmung, Beitrag für das 2. Wupper-taler Wirtschaftswissenschaftliche Colloquium, 1976, Manuskript. Strohauer geht davon aus, daß die Kosten der Herrschaftssicherung bei den Prozessen der Willensdurchsetzung im Zuge der Mitbe-stimmung abnehmen könnten.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Einige Vorüberlegungen

I. Das Problem

Unbestrittenes Ziel des neuen Mitbestimmungsgesetzes ist die verstärkte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen auf der Unternehmensebene - ein Gemeinplatz, dessen Erwäh-

nung Not tut, ist doch durch den Stichentscheid der Anteilseignerseite sicherlich kein grundsätzlicher Wandel gegenüber dem Status quo eingetreten. Vergleicht man das Mitbestim-mungsgesetz mit dem BetrVG 1952, so wird deutlich, daß der höhere Stellenwert von Arbeitnehmerinteressen prinzipiell nicht in größerer Abstimmungsmacht, sondern nur in stärkerer Präsenz im Aufsichtsrat zum Ausdruck kommt.

Nach dem Text des neuen Gesetzes sollen die Arbeitnehmerinteressen in der Weise in den Aufsichtsrat eingebracht werden, daß die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder von der Belegschaft unmittelbar oder mittelbar gewählt wird (§§ 9 ff.). Vor Ablauf der Amtszeit kann ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 23 abberufen werden, so daß seine Rechtsstellung nicht mit der eines "Repräsentanten", etwa eines Parlamentariers im staatlichen Bereich, vergleichbar ist.

Was die Bezugsgröße "Arbeitnehmerinteressen" konkret bedeutet, wie Arbeitnehmerinteressen im Einzelfall beschaffen sind, das unterliegt - zumindest innerhalb eines weiten Rahmens — unterschiedlicher Beurteilung. Die Entscheidung darüber, was unter bestimmten Voraussetzungen zu erstreben und was nach Möglichkeit zu vermeiden ist, steht richtiger Auffassung nach nicht irgendeinem "Apparat", sondern den Arbeitnehmern selbst zu. Als mündige Staatsbürger und Produzenten sind sie als die unmittelbar Betroffenen berufen, über ihr eigenes Schicksal (mit) zu entscheiden.

Nach dem Text des Mitbestimmungsgesetzes haben die Arbeiter und Angestellten nur eine Möglichkeit, ihre Interessen zum Ausdruck zu bringen: sie können Personen ihres Vertrauens in den Aufsichtsrat entsenden, nicht aber zu einzelnen Sachproblemen Stellung nehmen oder gar ihre Lösung inhaltlich mitbestimmen. Diese Konzentration auf den Wahlakt hat neben dem Vorteil, arbeitsfähige Entscheidungsgremien zu schaffen, auch den gewichtigen Nachteil, daß sich die "Interessenwahrung" oft abgehoben von den tatsächlichen "Interessenträgern", daß sich das Aufsichtsratsgeschäft fernab der tatsächlichen Arbeitnehmerprobleme vollzieht. Eine solche Verselbständigung der Arbeitnehmervertreter wäre unvermeidwollte man dem Wortlaut des Gesetzes nach die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Aufsichtsrat tatsächlich auf den bloßen Akt der Wahl bzw. Abwahl beschränken. Daß ein solches Modell einer vielleicht vierwöchigen Aktivität und einer 3 Jahre 11 Monate dauernden totalen Inaktivität wohl kaum gemeint sein kann, ergibt sich jedoch schon aus der Möglichkeit der Abwahl: So sehr sie auch durch das Erfordernis einer 3/4-Mehrheit erschwert wurde, so ist sie als Institution doch vorhanden und erlaubt den Rückschluß, daß eben auch während der Amtsperiode keine beliebige Absonderung der Aufrichtsratsmitglieder von ihren Wählern erfolgen darf. Das Gesetz scheint daher jedenfalls ein Minimum an Kommunikation und Kontrolle vorauszusetzen. Wie dieses Minimum beschaffen ist, ist nirgends ausdrücklich geregelt. Um das praktische Funktionieren der Mitbestimmung zu erleichtern, ist es daher not-wendig, insoweit einige Überlegungen anzustellen. Dürfen oder müssen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Belegschaften oder die vorschlagsberechtigten Gewerkschaften über ihre Tätigkeit informieren? Darf sich die Belegschaft ihrerseits über bestimmte Initiativen verständigen und diese an "ihre" Fraktion im Aufsichtsrat herantragen? Kann sie von ihren Vertretern Auskunft über Fragen der Unternehmenspolitik und andere Tätigkeitsbereiche des Aufsichtsrats verlangen?

II. Neue Unternehmensverfassung durch das Mitbestimmungsgesetz?

Nach der bisherigen Rechtslage stehen weder dem einzelnen Arbeitnehmer noch der Belegschaft, dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft irgendwelche Rechte gegenüber einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern zu. Abgesehen vom Wahlakt werden diese voll in das traditionelle gesellschaftsrechtliche System integriert, das zwar Auskunftsansprüche für Gesellschafter und Aktionäre sowie eine Unternehmenspublizität zur Erleichterung öffentlicher Kontrolle, nicht aber spezifischer Arbeitnehmerrechte kennt.

Dieser rein liberalistischen Sicht des Unternehmens wird seit geraumer Zeit von zahlreichen Autoren1), aber auch von der Mitbestimmungskommission²) entgegengehalten, Betrieb und Unternehmen würden in Wahrheit soziale Gebilde darstellen, die aus zwei Arten von Individuen, den ihre Arbeitskraft einbringenden Arbeitnehmern und den das Kapital einschließenden Anteilseignern bestehen. Zieht die nunmehr für alle Großunternehmen vorgeschriebene halbparitätische Besetzung des Aufsichtsrats nicht gerade die notwendigen Konsequenzen aus einer solchen Konzeption des Unternehmens? Wäre dem so, so müßte der Arbeitnehmer eben nicht mehr nur als reiner Vertragspartner, sondern als "Insider" behandelt werden, der in gleicher Weise zum Unternehmen gehört wie ein beliebiger Anteilseigner. Dies hätte ganz ohne Zweifel auch beträchtliche Auswirkungen auf die Kontrollmöglichkeiten gegenüber den Mitgliedern der Unternehmensorgane; zumindest das, was dem Aktionär recht wäre, müßte dem Arbeitnehmer billig sein.

Einer solchen Vorstellung des Unternehmens kann man nicht schon mit einem Hinweis darauf begegnen, daß die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat jederzeit in eine Minderheitenposition versetzt werden können: eine Neugestaltung des Verhältnisses zwischen den Arbeitnehmern und "ihrem" Unternehmen wäre auch dann denkbar (wenn auch nicht wünschenswert), wenn der eine "Partner" den andern jederzeit überstimmen könnte. sorgt doch schon im traditionellen Gesellschaftsrecht das Mehrheitsprinzip dafür, daß es Beteiligte mit sehr unterschiedlichen Einflußmöglichkeiten gibt. Dennoch wäre es vermessen, wollte man in dem vorliegenden Mitbestimmungsgesetz tatsächlich eine solche Grundentscheidung erblicken. hat es doch so gut wie keine der dabei anstehenden Fragen auch nur angesprochen.

So wäre die in der Literatur schon vor geraumer Zeit aufgeworfene Frage zu klären gewesen, ob der Arbeitnehmer zum Gesellschafter wird3) oder ob jedenfalls wesentliche Elemente des Gesellschaftsrechts auch seine "mitgliedschaftliche Stellung" prägen. Dies wurde bisher nur unter dem Aspekt eines Lohnverzichts bei schlechtem Geschäftsgang angesprochen4), doch müßten sich dieselben Autoren natürlich auch der Frage stellen, ob dann nicht das Arbeitsverhältnis denselben Bestandsschutz wie die (ja nicht entziehbare) Mitgliedschaft des Aktionärs genießen muß. Von Interesse wäre weiter auch die Frage des Arbeitsplatzschutzes gegenüber Dritten; müßte nicht, wenn die Schädigung des Unternehmens zu einem Ersatzanspruch des Gesellschafters führen kann (vgl. § 317 Abs. 1 Satz 2 AktG), auch der Arbeitsplatz zu einem schutzfähigen Rechtsgut werden, für dessen Verlust Geschäftspartner des Unternehmens gegebenenfalls haftbar wären? Wie ist — und hier scheint mir die wichtigste Frage zu liegen — der tatsächliche Arbeitsablauf unter "Partnern" zu konstruieren? Ist es nach Einführung einer paritätischen Unternehmensverfassung dennoch zulässig, dem Arbeitnehmer jegliche Besitzrechte an seinem Arbeitsplatz zu verweigern und so der Unternehmensleitung eine Art betriebliches Gewaltmonopol zu verschaffen?5) Könnte schließlich auf der Basis einer dualistischen Unternehmensverfassung der Vorschlag von Fabricius Realisierung finden, wonach § 950 BGB zu einem automatischen Gesamthandseigentum von Arbeitnehmern und Anteilseignern führt6)?

Das Mitbestimmungsgesetz hat alle diese Probleme (sowie zahlreiche andere Fragen einer reformierten Unternehmensverfassung) nicht angesprochen und kann deshalb nicht als Grundentscheidung zugunsten einer prinzipiell veränderten Rechtsstellung des Arbeitnehmers interpretiert werden. Bis auf weiteres bleibt das Unternehmen de lege lata ein Kapital-

Das Fehlen einer die Grundstrukturen berührenden Reform schließt die Feststellung nicht aus, daß das Mitbestimmungsgesetz in die traditionelle Unternehmensstruktur ein demokratisches Element eingefügt hat, das für sich allein betrachtet anderen Normen unterliegt. Ohne daß am Modell der Eigentümerdemokratie prinzipielle Abstriche gemacht wurden, wird sie nunmehr durch eine zahlenmäßig wichtiger gewordene Arbeitnehmerdemokratie ergänzt. Die interene Ordnung dieser neuartigen Teilorganisation bestimmt sich nicht automatisch nach Gesellschaftsrecht; dies zeigen schon die Wahlvorschriften sowie die Tatsache, daß es einer ausdrücklichen Verweisung auf Vorschriften des Gesellschaftsrechts bedurfte, um die

Kunze, Die Funktion des Eigentums im modernen Gesellschaftsrecht, in: Marburger Gespräch über Eigentum — Gesellschaftsrecht — Mitbestimmung, Marburg 1967, S. 77 ff.; von Nell-Breuning, Unternehmensverfassung, in: Festschrift Kronstein, Frankfurt/M. 1967, S. 54 ff.; ders., Mitbestimmung, Frankfurt/M. 1968, S. 41; Thomas Raiser, Das Unternehmen als Organisation, Berlin 1969.
 BT-Drucksache VI/334, S. 58.
 Löwisch, Mitbestimmung — Ordnungselement oder politischer Kompromiß, Stuttgart-Degerloch 1971, S. 145 ff., 149 ff.; dazu kritisch Udo Mayer, Paritätische Mitbestimmung und Individualarbeitsrecht, Diss. Bremen 1974, Frankfurt/Main-Köln 1976.
 So neben Löwisch insbesondere Ramm, in: Posser-Wassermann (Hrsg.), Freiheit in der sozialen Demokratie, Karlsruhe 1975, S. 232; gegen ihn die einheilige Meinung in der Arbeitsgemeinschaft III des rechtspolitischen Kongresses der SPD, vgl. Däubler, ebd., S. 266.
 Dazu Däubler, Strafbarkeit von Arbeitskämpfen? In: Baumann-Dähn, Studien zum Wirtschaftsstrafrecht, Tübingen 1972, S. 115 ff. einerseits sowie Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, S. 523 andererseits.
 Fabricius, Mitbestimmung in der Wirtschaft, Frankfurt/Main 1970, S. 84.

Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat an die der Anteilseignervertreter anzupassen. Wie die Arbeitnehmerdemokratie im einzelnen funktioniert, ist daher - soweit das Gesetz keine ausdrückliche Regelung getroffen hat in Analogie zu vergleichbaren Formen der Interessenvertretung, notfalls aus allgemeinen demokratischen Prinzipien heraus zu bestimmen.

III. Informationspflichten der Aufsichtsratsmitglieder

Wie oben bereits angedeutet, setzt zumindest die in § 23 vorgesehene Möglichkeit zur Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern eine ausreichende Information der am Wahlvorgang Beteiligten (Belegschaften, Gewerkschaften) voraus. Wie dieser Informationsstand herzustellen ist, blieb als scheinbar unproblematisch offen. Zur Schließung dieser Lücke bietet sich eine entsprechende Anwendung der einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes an, ist dort doch wenigstens rudimentär das Kommunikationsproblem zwischen den Arbeitnehmern und ihren Vertretern geregelt. Eine Analogie rechtfertigt sich insbesondere damit, daß Aufsichtsratsmitglieder genauso wie Betriebsräte nach dem gesetzlichen Modell Gewährsleute der Arbeitnehmer sind, die die Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen haben, ohne sich freilich in ihrem Verhalten ausschließlich von dieser Zielsetzung leiten zu lassen. Daß die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat insoweit eine andere Funktion als die Repräsentanten der Anteilseigner besitzen, zeigt mit aller Deutlichkeit § 26 des Mitbestimmungsgesetzes, der ein generelles Behinderungsund Diskriminierungsverbot zugunsten der Arbeitnehmervertreter ausspricht. Ähnlich wie beim Betriebsrat werden daher vom Gesetzgeber Konfrontationssituationen durchaus für möglich gehalten, ohne daß freilich dasselbe Maß an Absicherung wie in § 15 KSchG und § 103 BetrVG erreicht wäre.

Akzeptiert man die entsprechende Anwendung der betriebsverfassungsrechtlichen Normen, so wird man analog § 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat erwarten können, auf jeder Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten⁷). Dabei reicht selbstverständlich die Anwesenheit eines Aufsichtsratsmitglieds aus. Eine entsprechende Anwendung des § 43 Abs. 2 BetrVG, der den Unternehmer zu einem jährlichen Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs verpflichtet, kommt dagegen nicht in Betracht, da diese Regelung nicht für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und ihren Vertretern gedacht ist. Auch wäre es eigenartig, wären die Arbeitnehmervertreter nur in gleichem Umfang wie der Vorstand zur Rechenschaft über ihre Tätigkeit verpflichtet⁸). Inhaltlich endet die Information erst bei der Schweigepflicht; wie weit diese reicht, darf nicht allein unter Zugrundelegung der Rentabilitätsinteressen der Anteilseigner, sondern muß auch unter Berücksichtigung der berechtigten Informationsinteressen der Arbeitnehmer bestimmt werden⁹).

Sehr viel schwieriger sind Regeln dafür zu gewinnen, inwieweit die "außerbetrieblichen" Arbeitnehmervertreter die sie vorschlagende Gewerkschaft informieren müssen, da insoweit das BetrVG nicht als Vorbild dienen kann. Man wird unter diesen Umständen nur eine generelle Informationspflicht annehmen können, deren Umfang sich nach dem Interesse der Gewerkschaft bestimmt, eine Übersicht über das tatsächliche Verhalten des Aufsichtsratsmitglieds zu erhalten, da sie nur dann von ihren Befugnissen aus § 23 Gebrauch machen können. In der Praxis dürften hier kaum Schwierigkeiten entstehen, da die Arbeitnehmervertreter ihrerseits häufig an die Gewerkschaft herantreten werden, um sich bei schwierigen Sachfragen unterstützen zu lassen. Mit Recht ist darauf hingewiesen worden, daß eine solche Beratungstätigkeit auch nicht gegen die Schweigepflicht verstößt10).

Völlig ungeregelt ist weiter die Frage, inwieweit der Betriebsrat (bzw. bei Unternehhmen mit mehreren Betrieben: die Betriebsräte) in den Kommunikationsprozeß zwischen den Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Aufsichtsrat einzuschalten ist. Da die betrieblichen Interessenvertretungen im Wahlverfahren nicht beteiligt sind, läßt sich eine Informationspflicht jedenfalls nicht mit der Erwägung rechtfertigen, andernfalls sei eine sachgerechte Ausübung des Wahlrechts nicht gesichert. In der Praxis werden zwar typischerweise die Be-triebsräte vor der Belegschaft informiert, da die "innerbetrieblichen" Arbeitnehmervertreter schon unter dem BetrVG 1952 (und voraussichtlich auch unter dem MitbG) gleichzeitig die Funktion eines Betriebsratsmitglieds bekleiden. Personalunionen dieser Art sind jedoch nicht zwingend vorgeschrieben und werden sich insbesondere in größeren Unternehmen auch nicht bei jedem einzelnen Betriebsrat realisieren lassen. Nimmt man das Gesetz wörtlich, so hat der einzelne Betriebsrat weitgehende Auskunftsrechte gegenüber der Geschäftsleitung, d. h. in letzter Instanz dem Vorstand: § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gibt ihm einen generellen Anspruch auf "rechtzeitige und umfassende" Information; nach § 90 BetrVG ist er über die Planung wichtiger arbeitsplatzbezogener Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten; § 92 Abs. 1 BetrVG sieht Entsprechendes für die Personalplanung und § 111 BetrVG für Betriebsänderungen vor. Gegenüber den "eigenen" Vertretern im Aufsichtsrat bestünden jedoch keinerlei Befugnisse dieser Art. Eine Korrektur dieses wenig plausiblen Ergebnisses läßt sich im Grunde nur durch Rückgriff auf den generellen Charakter von Interessenvertretungsorganen lösen: des einhheitlichen Problem- und Entscheidungszusammenhangs wegen können Arbeitnehmerinteressen nur dann gewahrt werden, wenn Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat "an einem Strang ziehen", d. h. ihre Aktivitäten abstimmen können¹¹). Normativ ließe sich ein solches Zusammenarbeitsangebot am Solidaritätsprinzip festmachen¹²), dessen konkrete Ausprägung in diesem Bereich bislang allerdings noch kaum thematisiert wurden. Zu beachten ist, daß die Betriebsräte ihrerseits nach § 79 BetrVG Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht an Dritte weitergeben dürfen, so daß einer vollständigen, Geheimnisse einschließenden Information keine Bedenken entgegenste-

Die Art und Weise der Information liegt im Ermessen der Arbeitnehmervertreter. Mit Recht ist vor kurzem im Rahmen der Betriebsverfassung darauf hingewiesen worden, daß der Betriebsrat jedenfalls in größeren Betrieben auch den Weg über eine von ihm herausgegebene und gestaltete Betriebszeitung gehen kann14). Entsprechendes wird man auch für die Information durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat annehmen können, obwohl insoweit in einer älteren BAG-Entscheidung gewisse Bedenken erhoben wurden¹⁵).

IV. Auskunfts- und Initiativrechte der Arbeitnehmer

Soweit nach den vorstehenden Ausführungen die Arbeitnehmervertreter zur Information von Belegschaften, Gewerkschaft und Betriebsrat verpflichtet sind, entsprechen dem Auskunftsansprüche der jeweils Berechtigten. Darüber hinaus steht es den Arbeitnehmern frei, eigene Initiativen zu entfalten und bestimmte Vorstellung an ihre Vertreter im Aufsichtsrat heranzutragen. Zwar wird es aus technisch-organisatorischen Gründen schwer möglich sein, entsprechend § 39 BetrVG eine Sprechstunde einzurichten, doch kann sich der einzelne Ar-beitnehmer genauso wie Arbeitnehmergruppen zumindest schriftlich an ein Aufsichtsratsmitglied wenden. Das Recht, Anliegen vorzubringen, gehört zu den elementarsten Grundsätzen demokratischer Verkehrsformen und hat eine konkrete Ausprägung etwa im Petitionsrecht des Art. 17 GG und im Beschwerderecht des § 84 BetrVG gefunden. Wird der Anregung nicht entsprochen, so ist dies den Initiatoren gegenüber zu begründen. Entsprechende Befugnisse stehen dem Betriebsrat und den für die Wahl außerbetrieblicher Arbeitnehmervertreter vorschlagsberechtigten Gewerkschaften zu.

Das Gesetz hat keine "Unternehmensversammlung" geschaffen, die die notwendige Verständigung unter der Belegschaft sicherstellen könnte. De facto muß diese Funktion daher von den in den einzelnen Betrieben stattfindenden Betriebsversammlungen übernommen werden, deren Kompetenzen trotz der Einschränkung des § 45 BetrVG in aller Regel ausreichen

Nur wenn von allen diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, können Arbeitnehmerinteressen in vollem Umfang in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse eingehen. Andernfalls ist die Gefahr völliger Ineffizienz der Mitbestimmung nicht von der Hand zu weisen.

Ebenso Hensche GMH 1975, S. 578: "So sollte es z. B. selbstverständlich sein, daß der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtrat neben dem Betriebsrat in jeder Betriebsversammlung einen Bericht über die Aufsichtsratsarbeit gibt." Eine entsprechende Anwendung des § 53 Abs. 2 BetrVG scheidet aus, da der Gesamtbetriebsrat von seinen Kompetenzen her nicht mit dem Aufsichtsrat zu vergleichen ist. Vgl. Kittner ZHR 136, 208, 231; Pfarr, Mitbestimmungs-Gespräch 1976, 52; Zachert, Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Sonderdruck aus den Heften 9—12/1974 des Mitbestimmungsgesprächs, S. 21 mwN. S. 21 mwN.

10) Pfarr, Mitbestimmungsgespräch 1976, 51.

11) Hensche GMH 1975, 593.

12) Dazu insbesondere Pfarr-Kittner RdA 1974, 284 ff.

13) Zachert aaO, S. 22. 14) Hoffmann AuR 1974, 266 ff. 15) BAG AP Nr. 1 zu § 69 BetrVG 1952; dazu Zackert aaO, S. 22.