

Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen

Zwischen Vision und Realität

Nikita Karavaev

Dieser Beitrag beruht auf einem Einführungsvortrag des Autors zu einem Vortrag von Prof. Dr. Wolfgang Däubler am 05.11.2014 in den Räumen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

I. Einleitung

Es tut sich was im Arbeitsrecht: Das Tarifautonomiestärkungsgesetz mit Mindestlohn und neugeregelter Allgemeinverbindlichkeitserklärung¹, das Tarifeinheitsgesetz² – in kurzer Zeit wurden – ungeachtet ihrer Bewertung im Einzelnen – weitgehende, um nicht zu sagen historische Reformen verabschiedet. Der letzte ambitioniertere Reformversuch bei der betrieblichen Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist indes mit der Novelle des BetrVG im Jahr 2001³ zum einen bald 15 Jahre her und blieb zum andern weit hinter den Erwartungen zurück⁴. Über Reformen der deutschen Gesetze über die Beteiligung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten größerer Kapitalgesellschaften wurde zwar immer wieder intensiv diskutiert⁵ – geschehen ist wenig. Angesichts gravierender wirtschaftlicher und rechtlicher Veränderungen im Zuge der europäischen Marktintegration und der weltweiten Deregulierung der Märkte sowie der erwarteten strukturellen Veränderungen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt, die in jüngster Zeit zunehmend diskutiert werden⁶, stellt sich die Frage: Wo steht gegenwärtig die Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen? Hat sie noch mit der Realität der heutigen – sich schnell wandelnden – Wirtschafts- und Arbeitswelt zu tun oder ist sie nur noch ein Relikt des 20. Jahrhunderts? Was ist aus der Vision der Demokratisierung der Wirtschaft geworden, über die spätestens seit der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 wieder vermehrt diskutiert wird⁷? Auf diese Fragen wird im Folgenden eingegangen.

¹ BGBl. 2014 I, S. 1348 ff.

² BT-Plenarprotokoll 18/107, S. 10245 (B, C).

³ BGBl. 2001 I, S. 1852.

⁴ BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Berlin 2004, S. III, 45 ff.; DGB-Bundesvorstand, Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, Berlin 2009, S. 7; Däubler, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, Kommentar für die Praxis (DKKW), 14. Aufl., Frankfurt a.M. 2014, Einl. Rn. 266 f.

⁵ https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/33961973_kw19_pa_arbeit_soziales/205048 (28.06.2015); Kommission zur Modernisierung

der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Mitbestimmungskommission 2006), Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, 2006, S. 5 ff.; Deutscher Juristentag e.V., 66. Deutscher Juristentag, Stuttgart 19. bis 22. September 2006, Beschlüsse, S. 6.

⁶ Redaktion FD-ArbR, FD-ArbR 2012, 339843; <http://www.rechtspolitischerkongress.de/pdf/nebe-katja-folien.pdf> (28.06.2015).

⁷ <https://www.verdi.de/service/veranstaltungen/++co++5e82f450-3410-11e4-b720-5254008a33df> (28.06.2015).

II. Von der Vision zur Realität: Zur Entwicklung und ideengeschichtlichen Einordnung der Mitbestimmung

Irgendwo zwischen Vision und Realität – meist etwa auf halber Strecke – liegt das Gesetz. Trotz der zuweilen größeren Diskrepanz zwischen Gesetzen und der Wirklichkeit – auch und gerade bei der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen⁸ – war es ein Erkenntnisfortschritt als Henri Lacordaire, ein bekannter französischer Prediger des 19. Jahrhunderts, einmal meinte: „Zwischen dem Starken und dem Schwachen, zwischen dem Reichen und dem Armen, zwischen dem Herrn und dem Diener ist es die Freiheit, die unterdrückt und das Gesetz, das befreit“⁹. War es doch die klare Einsicht in eine Realität, die zeigte, dass die Gewährleistung des Eigentums, der Vertrags- und Gewerbefreiheit zur Verwirklichung der klassischen liberalen Vision von der freien Entfaltung der Menschen nicht genügt. In besonderer Schärfe zeigte sich dies im Verhältnis von Fabrikeigentümern und Arbeitern: Zwar war das Arbeitsverhältnis kein sachenrechtliches Verhältnis mehr, der Arbeiter nicht mehr – als Sklave oder Leibeigener – Eigentum seines Herren, sondern formal freiwillig Vertragspartner seines Arbeitgebers¹⁰. Auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, also die genaue Tätigkeit, die Reichweite des Weisungsrechts des Arbeitgebers, das Arbeitsentgelt und sonstige Pflichten des Arbeitgebers, Kündigungs-, Urlaubsregelungen, etc. hatte der Arbeitnehmer, infolge seiner in den gesellschaftlichen Strukturen – insbesondere in den Eigentumsverhältnissen – begründeten Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber¹¹, faktisch keinen Einfluss. Angesichts dieser – von sich zuspitzenden sozialen Konflikten gekennzeichneten – Realität der Industrialisierung rückten Forderungen nach der Verbesserung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer ins Zentrum gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen.

Die zunehmende Etablierung der parlamentarischen Demokratie brachte politische Freiheit. Das Machtungleichgewicht in Betrieb und Unternehmen zulasten der Arbeitnehmer, deren Abhängigkeit und Unterordnung unter das Bestimmungsrecht der Betriebs- und Unternehmenseigentümer blieben aber –

⁸ Zu der von der sozialpartnerschaftlichen „Idealvorstellung“ des kollektiven Arbeitsrechts deutlich abweichenden Realität im Zusammenhang mit zunehmendem „Union-Busting“: Rügner/Wigand, Union-Busting in Deutschland, die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung, Frankfurt a.M. 2014; Kritik der Diskrepanz zwischen dem hohen Anspruch der deutschen Gesetze über die Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten und der Wirklichkeit: Junker, NJW 2004, 728 ff.

⁹ Lacordaire, Conférences de Notre-Dame de Paris, Tome Troisième: 1848-1850, Paris 1855, S. 246.

¹⁰ Naphtali (, Wirtschaftsdemokratie: Ihr Wesen, Weg und Ziel, Berlin 1928, S. 129 ff.

¹¹ Naphtali (et al.), Wirtschaftsdemokratie (Fn. 10), S. 130 ff.

zunächst jedenfalls – weitgehend unangetastet¹². Ja selbst die tatsächliche Reichweite der politischen Freiheit kann angesichts der zunehmenden Konzentration wirtschaftlicher Macht zumindest kritisch hinterfragt werden. Es war ein Vordenker einer liberalen wirtschaftswissenschaftlichen Denkschule, des sogenannten Ordoliberalismus, nämlich Walter Eucken, der in den 1940er Jahren den bekannten Satz äußerte: "Es sind also nicht die sogenannten Missbräuche wirtschaftlicher Macht zu bekämpfen, sondern wirtschaftliche Macht selbst."¹³ Ein Gedanke, dem auch in den Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene eine bedeutende Rolle zukam¹⁴.

Der Versuch, die Idee von der Befreiung der Arbeiterschaft aus ihrer kapitalistischen Unterordnung in der Weise durchzusetzen, dass eine sich als „Avantgarde“ der Arbeiterschaft verstehende politische Führungsriege die ungeteilte Macht übernahm, brachte nicht nur keine wirtschaftliche Freiheit, sondern beseitigte auch die politische und erwies sich als Irrweg¹⁵.

Als Alternative entwickelten in der Weimarer Republik Vordenker wie Hugo Sinzheimer und Fritz Naphtali im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes die Vision einer Wirtschaftsdemokratie¹⁶. Sie wurde als notwendige Ergänzung der politischen Demokratie zur Verwirklichung der Vision einer Gesellschaft angesehen, in der – wie zwei andere Vordenker es einst formulierten – „die freie Entwicklung eines jeden, die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist“¹⁷. Als erste Elemente der Wirtschaftsdemokratie sahen Naphtali und die anderen die – als Errungenschaften der Novemberrevolution von 1918 – in der Weimarer Republik bestehenden rechtlichen Vorgängereinrichtungen des heutigen kollektiven Arbeitsrechts an¹⁸.

Dem heutigen kollektiven Arbeitsrecht, zu dem auch die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen gehört, liegen mithin visionäre Vorstellungen von einer freien und gerechten Gesellschaft zugrunde, wie sie in vergangenen Jahrhunderten entwickelt und weiterentwickelt wurden. Zu den auf diesem Weg gewonnenen Erkenntnissen gehört vor allem folgende: Wirkliche Freiheit kann es nur zwischen annähernd gleich starken Personen oder Gruppen geben und Aufgabe des Gesetzgebers – zumal eines demokratischen und dem Gemeinwohl verpflichteten – ist es, wo es geht, ein entsprechendes Gleichgewicht der Kräfte zu gewährleisten und wo es nicht geht, mit Gesetzen zum Schutz des Schwächeren direkt in die Verhältnisse zwischen den Privatpersonen einzugreifen. Auf diesem Gedanken beruhen mit dem Gegengewichts- und Paritätsprinzip¹⁹ auch Prinzipien, die unserem heutigen kollektiven

Arbeitsrecht zugrunde liegen. Sie besagen in etwa, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite etwa gleiche Durchsetzungschancen haben müssen, damit die Vertragsfreiheit aller Seiten zur Geltung und ein gerechter Interessenausgleich zustande kommen kann.

Das heutige kollektive Arbeitsrecht besteht aus – je nach Einteilung – drei bis vier Einrichtungen, die von Arbeitnehmerseite über die Jahrzehnte erkämpft wurden und sich spätestens in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts etabliert haben: Das – in Deutschland seit 1949 im TVG geregelte – Recht der Arbeitnehmer, Arbeitsbedingungen kollektiv und verbindlich mit den Arbeitgebern auszuhandeln, das aus der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitete Streikrecht und die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb und auf Unternehmensebene; letzteres besonders in den Aufsichtsräten größerer Kapitalgesellschaften. In ihrem Bericht von 2006 verglichen die wissenschaftlichen Mitglieder der von der Bundesregierung eingerichteten Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung das mit einem „System kommunizierender Röhren“ im Sinne sich ergänzender Instrumente eines kollektiven Interessenausgleichs²⁰. Letzterer sollte – jedenfalls der Idee nach – die reine Ausbeutung der Arbeitskraft durch eine Verhandlungsordnung ersetzen, die der Arbeitnehmerseite reale Durchsetzungschancen bietet. Dieser Gedanke trug auch der in der Bundesrepublik entwickelten Grundrechtsordnung, besonders auch dem ihr zugrunde liegenden Würdeschutz, sowie der sozialen Marktwirtschaft Rechnung²¹.

Trotz ihrer so grundlegenden Bedeutung für die Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik waren die genannten Einrichtungen in der Realität zu keinem Zeitpunkt unumstritten. Abseits der Ideale und visionären Grundsätze mussten sie vielmehr immer wieder in intensiven Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfen erstritten und verteidigt werden. Erwähnt seien etwa der politische Zeitungsstreik für paritätische Mitbestimmung im Jahr 1952²² oder die langen und umfassenden, dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 vorausgegangenen Auseinandersetzungen; die zum Teil nicht nur über den Tag, sondern auch über die Grenzen der überkommenen marktwirtschaftlichen Arbeitsbeziehungen hinaus reichten²³.

III. Aktueller Stand und Probleme der Mitbestimmung

So fortschrittlich das kollektive Arbeitsrecht und die Mitbestimmung auch waren, so klare Grenzen hatten sie. Diese lagen stets in den sogenannten wirtschaftlichen Angelegenheiten, zu denen etwa Standortfragen, Schließungen und anderweitige Betriebsänderungen gehören²⁴. Die Entscheidung darüber war und ist nach deutschem Recht grundsätzlich allein Sache des

¹² Naphtali (et al.), Wirtschaftsdemokratie (Fn. 10), S. 8 f.

¹³ http://www.eucken.org/deutschsprachig/Paperback_Titel.html (28.06.2015).

¹⁴ BT-Drs. 6/334, S. 20, 55.

¹⁵ Naphtali (et al.), Wirtschaftsdemokratie (Fn. 10), S. 9.

¹⁶ Naphtali (et al.), Wirtschaftsdemokratie (Fn. 10), S. 3.

¹⁷ Marx/Engels, Marx-Engels-Werke, Band 4, 6. Auflage, Berlin 1972, S. 482.

¹⁸ Naphtali (et al.), Wirtschaftsdemokratie (Fn. 10), S. 16 ff.

¹⁹ Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 14. Aufl., München 2015, Rn. 20, 609;

Erbguth, Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts zum Grundsatz der Parität im Arbeitskampfrecht, Sinzheim 2001 (zugl. Regensburg, Univ., Diss. 2000), S. 14 ff. mwN.

²⁰ Mitbestimmungskommission 2006, Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission, 2006, S. 31.

²¹ BT-Drs. 6/334, S. 18 ff.

²² Däubler, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Handbuch für die Rechtspraxis, 3. Aufl., Baden-Baden 2011, § 7 Rn. 1.

²³ Raiser, Das Unternehmen als Organisation, Kritik und Erneuerung der juristischen Unternehmenslehre, Berlin 1969 (zugl. Hamburg, Univ., Habil.-Schrift, 1969), S. 156 ff.

²⁴ Däubler, in: DKKW (Fn. 4), § 111 Rn. 1.

Unternehmers. Zwar stehen betroffene Arbeitnehmer dem nicht rechtlos gegenüber. Jedoch gehen die Beteiligungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung – des Betriebsrats – über Information, Beratung und Folgenmilderung nicht hinaus²⁵. Auf Unternehmensebene ist auch in und gegenüber den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften, die gesetzlich teils mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen sind, die Letztentscheidungsmacht der Kapitaleigentümer sichergestellt²⁶. Und selbst der zulässige Inhalt von Tarifverträgen und Streikzielen wurde dahingehend schon begrenzt²⁷. Mitbestimmung auf gleicher Augenhöhe? In diesem Bereich: Fehlanzeige!

Etwa seit Ende der 1980er Jahre erleben wir eine tiefgreifende Veränderung der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Dafür stehen besonders die europäische Marktintegration und die weltweite Öffnung und Deregulierung der Märkte. Diese Entwicklungen haben einerseits den Wettbewerbs- und Kostendruck auf Unternehmen erheblich erhöht, es ihnen andererseits erleichtert, ihre Arbeitskosten durch Zurückgreifen auf atypische Arbeitsverhältnisse und einen größeren Niedriglohnsektor zu senken sowie über nationale Grenzen hinweg den günstigeren Standort auszuwählen und nationale Regelwerke zu umgehen. Das hat die Spielräume und Durchsetzungschancen der Arbeitnehmerseite in kollektiven Verhandlungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Verbandsebene nachhaltig verringert. In diesem Zusammenhang werden seit Jahren besonders Outsourcing, also Ausgliederung und Fremdvergabe von Tätigkeiten, und Offshoring, also die Verlagerung von einzelnen Tätigkeiten bis hin zu ganzen Betrieben und Unternehmen in Low-Cost-Standorte, problematisiert: Selbst in Tarifauseinandersetzungen hätte die Arbeitnehmerseite dem kaum etwas entgegenzusetzen²⁸. Tarifabschlüsse unterhalb der Preissteigerungsraten und die anhaltend schwache allgemeine Lohnentwicklung der vergangenen 20 Jahre bestätigen das²⁹. Auf der anderen Seite haben die Einkommen aus Kapitalvermögen sowie deren Konzentration überproportional zugenommen³⁰. Auch konnten die Arbeitgeber etwa ihre Forderung nach Flexibilisierung von Tarifverträgen durch betriebliche Öffnungsklauseln weitgehend durchsetzen³¹. Damit wurde der Tarifverhandlungsdruck zum Teil auf die Betriebsräte verlagert, die bereits wegen des Streikverbots, § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, eine schwächere Verhandlungsposition als die Gewerkschaften haben. Mit all dem sind auch die Anforderungen an die Arbeitnehmervertretung in

Betrieb und Unternehmen gestiegen. Immer schnellere und komplexere Entscheidungen im Unternehmen machen die Professionalisierung der Vertretungsarbeit erforderlich³². Die Dringlichkeit dieser Entwicklung wird besonders in den zunehmend geführten Diskussionen über die erwarteten strukturellen Veränderungen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt deutlich. „Crowdsourcing“, „Cloudworking“, „Home-Office“ und „cyber-physical-systems“ sind die Begriffe der neuen Arbeitswelt, die im Zuge einer vierten industriellen Revolution, die durch Digitalisierung gekennzeichnet ist, oder kurz „Industrie 4.0“, entstehen soll³³. Der betrieblichen Mitbestimmung aber auch den Tarifparteien drohen ihre klassischen Regelungsfelder, wie Arbeitszeit und Arbeitsentgelt, abhanden zu kommen. Wie lassen sich kollektiv Arbeitsbedingungen von Menschen regeln, die ohne feste vertragliche Grundlage von zu Hause arbeiten, um einem Unternehmen eine Lösung für ein ausgeschriebenes Projekt anzubieten, und dabei mit anderen „Crowdworkern“ rund um den Globus konkurrieren?

Nicht hinreichend erkannt ist bislang, dass es sich bei der Schwächung der kollektiven Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite, in Deutschland potenziell auch um ein verfassungsrechtliches Problem handelt. Aus dem objektivrechtlichen Gehalt der Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 GG, wird die Pflicht des Gesetzgebers abgeleitet, ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem bereitzustellen³⁴. Sieht man mit der wohl herrschenden Rechtsauffassung – gemäß dem erwähnten Paritätsprinzip – ein annäherndes Kräftegleichgewicht der Tarifvertragsparteien als Funktionsvoraussetzung des Tarifvertragssystems³⁵ und in der Schwächung der Arbeitnehmerseite zumindest partiell eine Störung oder Aufhebung dieses Gleichgewichts³⁶, folgt daraus, dass der Gesetzgeber insoweit seiner Bereitstellungspflicht aus Art. 9 Abs. 3 GG seit geraumer Zeit nicht nachkommt. Im Einzelnen ist hier vieles stark umstritten³⁷. Wenn der Arbeitnehmerseite aber kein effektives Durchsetzungsmittel bleibt, was zumindest beim Offshoring regelmäßig der Fall zu sein scheint, handelt es sich bei Tarifverhandlungen nach dem berühmten Satz des BAG um nicht mehr, als „kollektives Betteln“³⁸. Das hat erkennbar nicht viel mit einem wie auch immer verstandenen Gleichgewicht zu tun.

Zur Korrektur der strukturellen Schwächung der Arbeitnehmerseite durch den mittels Deregulierung des nationalen Arbeitsmarkts stark ausgeweiteten Niedriglohnsektor ist der

²⁵ §§ 106-113 BetrVG.

²⁶ § 29 Abs. 2 iVm. § 27 Abs. 2 MitbestG; § 8 Abs. 1-3 iVm. §§ 4 und 5 MontanMitbestG; § 111 Abs. 4 S. 3 und 4 AktG; ausführlich *Däubler*, FS Nagel, 2007, S. 267 ff.

²⁷ *Richardi/Fischinger*, in: Staudinger, Kommentar zum BGB (Staudinger), Neubearbeitung 2011, Berlin 2011, Vorbemerkungen zu §§ 611 ff. Rn. 954 f. mwN.; LAG Hamm, 31.5.2000 – 18a Sa 858/00 – NZA-RR 2000, 535; kritisch hierzu: *Wolter*, RdA 2002, 218, 223 ff.; EuGH, 11.12.2007 – C-438/05 – Slg. 2007, I-10779; EuGH, 18.12.2007 – C-341/05 – Slg. 2007, I-11767; kritisch hierzu: *Heuschmid* in: *Arbeitskampfrecht* (Fn. 22), § 11 Rn. 91 ff.

²⁸ *Hexel*, Rede zur 1. DAX/MDAX-Konferenz, Berlin 2004, S. 4; *Däubler*, NJW 2005, 30, 31; ders. (Fn. 26), S. 272.

²⁹ *Bispinck* in: *Bispinck/Schulten* (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie*, 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg 2010, S. 29 ff.; *Brenke*, DIW-Wochenbericht 2009, 550 ff.

³⁰ *Brenke* (Fn. 29); *Roggemann*, ZRP 2011, 49 mwN.

³¹ *Bispinck* (Fn. 29); *Heinbach*, WiSta 2010, 300, 301.

³² http://www.rechtspolitischer-kongress.de/pdf/haller_kommentar.pdf (28.06.2015).

³³ <http://www.rechtspolitischer-kongress.de/pdf/nebe-katja-folien.pdf> (28.06.2015); <http://www.heise.de/tp/artikel/37/37431/1.html> (28.06.2015); <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/digitalisierung-der-arbeit-risiken-und-chancen-der-vernetzten-arbeitswelt/11170876.html> (28.06.2015).

³⁴ *BVerfG*, 18.11.1954 – 1 BvR 629/52 – BVerfGE 4, 96, 106; *BVerfG*, 1.3.1979 – 1 BvR 532, 533/77, 419/78 und BvL 21/78 – BVerfGE 50, 290, 368; *BVerfG*, 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 und 1, 2, 3, 4/87, 1 BvR 1421/86 – BVerfGE 92, 365, 394; *Scholz*, in: *Maunz/Dürig*, Grundgesetz Kommentar, 72. El., München 2014, Art. 9 Rn. 30, 167, 298.

³⁵ *BVerfG*, 4.7.1995 (Fn. 34) – BVerfGE 92, 365, 395; *Erbguth* (Fn. 19); aA. *Däubler*, in: *Arbeitskampfrecht* (Fn. 22), § 9 Rn. 36 f.

³⁶ Im Niedriglohnsektor vgl. *Picker*, RdA 2014, 25, 27 f.; bei bzw. wegen Offshoring vgl. *Däubler*, in: *Arbeitskampfrecht* (Fn. 22), § 9 Rn. 36; ders. NJW (Fn. 28); ders. (Fn. 26), S. 272.

³⁷ Überblick bei *Erbguth* (Fn. 19), S. 17 ff.

³⁸ *BAG*, 10.6.1980 – 1 AZR 822/79 – BAGE 33, 140, 151.

Gesetzgeber mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz tätig geworden. Das ist – gerade mit dem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn – ein durchaus historischer Schritt. Gleichwohl werden damit die zuvor erläuterten Probleme nur partiell angegangen, zumal nur eine – wenn auch erhebliche – Minderheit der Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor beschäftigt ist³⁹. Für eine ganzheitliche Lösung wird man nicht umhin kommen, die überkommenen Strukturen der Arbeitnehmerbeteiligung den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. In der Reformdebatte finden sich diesbezüglich sowohl alte Konfliktlinien, wie die zur Frage der Parität zwischen Kapitalanteilsigner- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, aber auch neuere Ansätze, wie die Flexibilisierung der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat nach dem Vorbild der Verhandlungslösung bei der SE⁴⁰. Obwohl bei dieser Debatte der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat erhöhte Aufmerksamkeit zukommt, muss sie sich, wegen der mehrfach sichergestellten Letztentscheidungsmacht der Kapitaleiseite⁴¹, den Einwand entgegenhalten lassen, letztlich „nur“ ein qualifiziertes Informationsrecht der Arbeitnehmer zu sein; wirkliche Mitbestimmung findet in Betriebsräten, Einigungsstellen und Tarifverhandlungen statt⁴². Vielfach wird derzeit über gesetzliche Möglichkeiten diskutiert, einer Zunahme von Streiks entgegenzuwirken, was nun auch zur Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes geführt hat. Letzteres sowie die meisten Vorschläge dazu dürften, soweit sie jedenfalls das Streikrecht unmittelbar betreffen, spätestens vor dem BVerfG scheitern und im Übrigen eine Zunahme von Streiks nicht verhindern⁴³. Eine friedlichere kollektive Verhandlungsordnung ist verfassungskonform und effektiv – wenn überhaupt – nur über eine Erweiterung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen zu erreichen⁴⁴. Angesichts der teilweisen Verlagerung tariflichen Verhandlungsdrucks auf die betriebliche Ebene sowie der Machtlosigkeit der Arbeitnehmerseite gegenüber Offshoring, die durch die Rechtsprechung des EuGH⁴⁵ in den vergangenen Jahren noch verschärft wurde, erscheint der Vorschlag der Erweiterung der Arbeitnehmerbeteiligungsrechte bei Betriebsänderungen⁴⁶ – zu denen Offshoring und Outsourcing regelmäßig gehören – besonders erwä-

genswert. Wegen der schwachen Entwicklung der Löhne und der starken Zunahme und Konzentration der Kapitalvermögen – und damit der wirtschaftlichen Macht – scheint auch die Förderung der stimmberechtigten Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer ein interessanter und zukunftsweisender Ansatz zu sein. Seit geraumer Zeit stößt die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer auch bei den Gewerkschaften⁴⁷, vor allem aber auch international⁴⁸ auf größeres Interesse. Dabei müsste es nicht nur um die Vermögensbildung der Arbeitnehmer und steuerliche Vergünstigungen für Arbeitgeber, sondern auch um eine Erweiterung der Mitbestimmung für Arbeitnehmer gehen.

IV. Fazit

Die rechts- und gesellschaftspolitischen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ergeben, sind vielseitig und deren gesellschaftspolitische Tragweite kaum zu überschätzen. Bestimmt doch der Umfang der Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen maßgeblich das Verhältnis der beiden grundlegenden Produktionsfaktoren „Kapital“ und „Arbeit“ und damit die soziale und wirtschaftliche Grundordnung unserer Gesellschaft. Als grundlegender Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland war die Mitbestimmung für den unvergleichlichen Wohlstandsanstieg im vergangenen Jahrhundert mitursächlich und konnte auch in Krisenzeiten einen sozialen Ausgleich gewährleisten. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, die Mitbestimmung entsprechend den veränderten und sich rasch weiter verändernden Rahmenbedingungen so weiter zu entwickeln, dass sie auch heute und in Zukunft einen sozialen Ausgleich sicherzustellen vermag.

Der Autor ist Student der Rechtswissenschaft an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg mit abgeschlossener Schwerpunkttausbildung im Bereich Arbeit und Soziale Sicherung. Der Beitrag gibt ausschließlich seine persönliche Meinung wieder.

³⁹ Kalina/Weinkopf, IAQ-Report 2014-02; BMAS, Lebenslagen in Deutschland, Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, 2013, S. XI.

⁴⁰ Mitbestimmungskommission 2006, Stellungnahme der Vertreter der Unternehmen, S. 58, 62 f., Stellungnahme der Vertreter der Arbeitnehmer, S. 71 f.; BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Berlin 2004, S. II f., 8, 28 ff.; DGB-Bundesvorstand, Stellungnahme des DGB zum Antrag der Fraktion der SPD, BT-Drucksache 17/2122, und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 17/1413, S. 2 ff.

⁴¹ Däubler (Fn. 26); für die verfassungsrechtliche Sicherstellung *Papier*, in: Maunz/Dürig (Fn. 34), Art. 14 Rn. 500.

⁴² Ebenso Däubler (Fn. 26), S. 271 f.

⁴³ Siehe Fn. Fehler! Textmarke nicht definiert.; Vgl. Schliemann, NZA 2014, 1250, 1251 f.; Däubler, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz, Berlin 2015; vgl. <http://www.arbrb.de/media/TarifeinheitVortrag7-11-2014.pdf> (28.06.2015); vgl. http://www.deutschlandfunk.de/tarifeinheitsgesetz-hoch-problematische-regelungen-enthalten.694.de.html?dram:article_id=305955 (28.06.2015).

⁴⁴ Selbst auf Arbeitgeberseite wird die befriedende Funktion der Mitbestimmung anerkannt: BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Berlin 2004, S. 6.

⁴⁵ Siehe Fn. 27

⁴⁶ BT-Drs. 10/3666, S. 8; BT-Drs. 16/7533, S. 2; BT-Drs. 16/8448, S. 2; Fischer, NZA 2000, 167, 172; ablehnend: Richardi, NZA 2000, 161, 166.

⁴⁷ <http://www.wiwo.de/politik/deutschland/mitbestimmung-die-neue-macht-der-gewerkschaften/5573764.html> (28.06.2015).

⁴⁸ Lowitzsch (ua.), Mitarbeiterbeteiligung für ein neues soziales Europa, ein Bausteinmodell, Employee Stock Ownership Plans (ESOPs), individuelle Kapitalbeteiligung, Gewinnbeteiligung, Berlin 2008.