

Molitor, Bruno

Article — Digitized Version

Zum Konzept der Mitbestimmung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Molitor, Bruno (1975) : Zum Konzept der Mitbestimmung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 55, Iss. 10, pp. 506-509

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134870>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zum Konzept der Mitbestimmung

Bruno Molitor, Würzburg

Noch vor den Parteitagen von SPD und FDP wollen die Fraktionsvorsitzenden Wehner und Mischnick einen neuen gemeinsamen Entwurf zur Mitbestimmung vorlegen. Bei diesem Hickhack um die Mitbestimmung scheint man zu vergessen, daß bereits in der Praxis vorgebildete und erprobte Formen vorliegen.

Der Maßnahmenkomplex, der mit der Bezeichnung „Mitbestimmung“ zwar griffig, aber begrifflich nicht eben scharf umschrieben wird, findet in der öffentlichen Diskussion aus unterschiedlichen Motiven und unter verschiedenartigen Aspekten Interesse. So unter dem Aspekt einer „neuen Unternehmensverfassung“, bei dem freilich die rechtssystematische Schematisierung oft ungebührlich in den Vordergrund rückt. So aus dem Motiv, „die Wirtschaft zu demokratisieren“, wovon jedoch, hält man sich an die Verfahrenstechniken, wie sie auf der staatlichen Ebene zu Hause sind, im Unternehmensbereich nur in einem übertragenen Sinne die Rede sein kann. Andererseits ist die Forderung nach der sog. überbetrieblichen Mitbestimmung zwar logisch auf der staatlich-politischen Bühne angesiedelt; aber in der Sache dürfte sie zur parlamentarisch-demokratischen Ordnung eher im Verhältnis einer Relativierung, wenn nicht gar des Konfliktes stehen.

Für die einen handelt es sich bei der Mitbestimmung – zustimmend oder ablehnend – in erster Linie um eine Ausweitung der gewerkschaftlichen Funktionen, deren eigentliche Domäne die branchenweite Lohn- und Tarifpolitik ist. Andere wieder sehen in ihr vor allem eine Maßnahme, mit der der Mangel an „Eigentum“ und den aus ihm fließenden Rechten beim Beschäftigten kompensiert werden soll. Indessen müßte dann mit den im modernen Großunternehmen zurückgehenden Einflußmöglichkeiten des Anteilseigners einerseits und mit der erfolgreichen Eigentumbildung in Arbeitnehmerhand andererseits die Dringlichkeit von Mitbestimmungsregelungen abnehmen, was zeigt, daß die vorgebrachte Begründung zu kurz schießt. In der Sache spricht vielmehr alles dafür, daß selbst in Unternehmen, die von Arbeitnehmervertretungen oder gar von Staatsfunktionären geführt werden, Vorkehrungen zur Mitbestimmung des Beschäftigten keineswegs überflüssig werden.

Prof. Dr. Bruno Molitor, 47, ist Ordinarius für Volkswirtschaftslehre an der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg. Er leitet dort das Institut für Verteilungs- und Sozialpolitik.

Jedenfalls gilt das unter der sozialpolitischen Zielsetzung, von der unser Konzept ausgeht, nämlich die Position des einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und seinen Status in der Betriebsorganisation zu stärken. Daß dies nicht nur ein Aspekt unter anderen für die Programmierung der Mitbestimmung ist, bestätigen die Einstellung und Erwartungen der Betroffenen selbst, wie sie in einer Reihe von empirisch-soziologischen Untersuchungen ermittelt worden sind: die große Mehrzahl der Arbeiter verspricht sich von der Mitbestimmung eine Verbesserung ihrer persönlichen materiellen und der Arbeitssituation im Betrieb¹⁾. Und es ist gerade hier für den Maßnahmenenerfolg alles andere als ein Nachteil, wenn die gesetzlichen Normierungen sich an den in der Praxis vorgebildeten und erprobten Formen orientieren und nicht umgekehrt der Realität großzügig ausgedachte Modellschemata überzustülpen versuchen.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz bedeutet, daß der Beschäftigte seinen Interessen, zumal was die Art seiner Verwendung, den Vollzug seiner Arbeit und seinen Aufstieg im Betrieb betrifft, selbst wirksam Gehör verschaffen kann. Das Recht dazu leitet sich allein aus der Betriebszugehörigkeit ab; es darf keine Rolle spielen, ob er einer Gruppe, etwa einer Gewerkschaft, angehört oder nicht. Der Adressat ist die Betriebsführung mit ihren Untergliederungen, in letzter Instanz das Management. In der Regel wird sich der Betroffene dabei der Hilfe des Betriebsrates bedienen. Im Konfliktfall muß jedoch die Möglichkeit bestehen, sich ebenfalls unmittelbar an die Betriebsführung zu wenden.

„Wirtschaftsausschuß“

Im nächsten Schritt erfordert es der Mitarbeiterstatus, daß der Arbeitnehmer über die Lage des Unternehmens und die Pläne des Managements, soweit sie seine wesentlichen Interessen berüh-

¹⁾ „Dies scheint, grob gesprochen, für zwei von drei Arbeitern zu gelten.“ Vgl. Ralf Dahrendorf: Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, 2. Aufl., Tübingen 1960, S. 27 passim. Das Interesse für eine direkte Teilnahme an der Unternehmensführung und ihren Risiken tritt demgegenüber deutlich zurück.

ren, unterrichtet wird oder sich informieren kann. Gewiß ist der Unternehmenszweck, einzelwirtschaftlich wie gesamtwirtschaftlich gesehen, vorgegeben, und gewiß sind es die Markt- bzw. die Plandaten, die letztlich dem Management die Marschroute vorschreiben und seine Anpassung erzwingen. Aber es macht für das Selbstverständnis wie für die Rationalität des Verhaltens einen großen Unterschied aus, ob der Beschäftigte versteht, was vorgeht, und ihm nahegebracht wird, warum sich etwas ändert, oder ob sich beides, je nachdem, für ihn wie ein Glücksfall oder Schicksalsschlag ausnehmen muß. Andererseits gibt es aber, wie bei vernünftig wahrgenommenen Mitbestimmungsrechten überhaupt, auch eine reziproke Wirkung: die betriebliche Produktivität und Flexibilität kann durch das erhöhte Verständnis der Belegschaft gewinnen.

In größeren Unternehmen wird die einschlägige Informationstätigkeit aus technischen Gründen über den Betriebsrat laufen; bei entsprechender Vertrauensbasis lassen sich so auch am ehesten Konflikte mit der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen vermeiden, die aus Konkurrenzgründen notwendig ist. Das schließt jedoch nicht aus, daß sich das Management von Zeit zu Zeit oder aus besonderem Anlaß auch unmittelbar an die Belegschaft wendet. Die Vorteile einer kontinuierlichen Information legen die Institutionalisierung in Form eines Ausschusses nahe, den der Betriebsrat wählt. Die Bezeichnung „Wirtschaftsausschuß“ soll das Schwergewicht der Information betonen, die zu der in sozialen und personellen Angelegenheiten hinzutritt, und nicht etwa eine sachlich einspielende Unterrichtung in anderen Fragen ausschließen.

Betriebsrat

Der Betriebsrat, so wie ihn die bundesrepublikanische Sozialgesetzgebung konzipiert (Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952, neue Fassung vom 15. 1. 1972; für öffentliche Verwaltungen: Personalvertretungsgesetz vom 5. 8. 1955), ist ein *Unternehmensorgan*, nicht ein verlängerter Arm der Gewerkschaften wie im angelsächsischen Shop-Steward-System, oder gar eine Betriebsstelle der politischen Indoktrination (Ostblockstaaten). Darum die Pflicht zur sachbezogenen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, darum der Ausschluß von Arbeitskämpfen, die allein den Tarifpartnern vorbehalten sind, und darum die autonome Wahrnehmung seiner Aufgaben, frei von Weisungen, sei es aus der Betriebsversammlung, sei es von außen.

Andererseits fungiert der Betriebsrat aber auch nicht als eine gemeinsame Beratungsstelle von Unternehmensführung und Belegschaftsmitglie-

dern (Comité d'Entreprise in Frankreich), sondern als eigenständige *Vertretung der Arbeitnehmerschaft* dem Management gegenüber, soweit deren allgemeine Interessen betroffen sind. Darum die Wahl und Abberufung der Mitglieder durch die Gesamtbelegschaft (Betriebsversammlung) und aufgrund von zahlenmäßig qualifizierten Vorschlägen aus dem Kreis der Beschäftigten.

Im Interesse eines geordneten und kontinuierlichen Arbeitsablaufes (und zur Entlastung der Arbeitsgerichte) muß für den Fall, daß sich Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht ausräumen lassen, logischerweise eine betriebliche Einigungsstelle existieren, die in der Regel verbindlich entscheidet. Sie wird paritätisch zusammengesetzt. Den Vorsitz führt ein unparteiisches zusätzliches Mitglied, das notfalls das Arbeitsgericht bestellt. Sein Votum gibt bei Stimmgleichheit den Ausschlag.

Vor dem Hintergrund dieser Vorkehrungen kann der Aufgabenbereich des Betriebsrates weit gezogen werden. Er umfaßt praktisch alle sozialen Fragen des Unternehmens. Und zwar gilt bei den für die Arbeitnehmer wichtigsten Materien wie Arbeitszeit und Urlaub, Entlohnungsgrundsätzen, Unfallverhütung und Sozialeinrichtungen die volle („erzwingbare“) Mitbestimmung mit Initiativrecht. Darüber hinaus können auf freiwilliger Basis Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Management abgeschlossen werden, die zum Teil die überbetrieblichen Tarifverträge ergänzen, so in der auch gesamtwirtschaftlich bedeutsamen Funktion, die branchenweit geltenden Tariflöhne nach oben der Ertragslage des Einzelunternehmens anzupassen.

In allgemeinen personellen Angelegenheiten (Personalplanung, Ausbildungsförderung) verfügt der Betriebsrat über ein Mitwirkungsrecht im Sinne der Unterrichtung, Vorschlagserteilung und Beratung. Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Eingruppierung und Versetzung von Arbeitnehmern können nicht gegen seinen begründeten Widerspruch durchgeführt werden. Und für das dornige Problem der Kündigung ist ein ausgebautes Anhörungsverfahren vorgesehen.

Was schließlich Veränderungen der Betriebsstruktur betrifft, wie sie mit den Marktverschiebungen und der Einführung technischer Fortschritte einhergehen, wird der Betriebsrat über Beteiligungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung eingeschaltet (§§ 90 ff. Betriebsverfassungsgesetz i. d. F. v. 15. 1. 1972).

Die aufgeführten Regelungen können im einzelnen kompliziert erscheinen. Es ist jedoch zu beachten, daß sie aus Sachvorgaben eigentlich nur die in-

stitutionell vereinheitlichenden Konsequenzen ziehen. Denn für ein modernes Management besitzen das „Betriebsklima“ und die „soziale Betriebsführung“ schon produktionstechnisch einen hohen Stellenwert, und ebenso ist es nicht mehr als vernünftig, bei Betriebsumstellungen nach wohlabgestimmten Plänen zu verfahren, für die die Belegschaft zu gewinnen ist. Insgesamt kann die Betriebsratstätigkeit eine Entlastung des Arbeitgebers bedeuten; nicht selten führt sie zu besseren Sachlösungen.

Arbeitsdirektor

Das gilt auch für die Institution des Arbeitsdirektors, die dem Bereich der sog. qualifizierten Mitbestimmung angehört und in besonderem Maße die Eigenart des westdeutschen Konzepts ausdrückt. Es handelt sich um ein Mitglied der faktischen Unternehmensleitung (Vorstand, Geschäftsführung), das schwergewichtig für Personal- und Sozialangelegenheiten zuständig ist. Dabei hat der Arbeitsdirektor die gleichen Rechte und Pflichten nach innen und außen wie die anderen Direktionsmitglieder auch; er bestimmt also bei allen Vorstandsbeschlüssen voll mit. Allerdings ist er nach Wahl und Abwahl bzw. Wiederwahl von der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsorgan des Unternehmens abhängig. Daraus folgt, daß die Arbeitnehmerinteressen bei den Vorstandsentscheidungen nachhaltiger zur Geltung gebracht werden können, als das ein Personalchef der üblichen Prägung vermöchte; gesamtwirtschaftlich ist es kein Schaden, wenn im gleichen Zuge die Versuchungen der Technokratie im Unternehmen auf stärkeren Widerstand stoßen. Andererseits gewinnt die Unternehmensführung einen prädestinierten Sprecher, der ihre Pläne und Beschlüsse der Belegschaft nahebringen kann und als ständiger Partner des Betriebsrates amtiert.

Natürlich fordert die Position des Arbeitsdirektors ihren Mann. Aber nicht darum, weil es so etwas wie eine „gespaltene Loyalität“ gäbe, sondern weil der Konflikt zwischen langfristiger Sicherung und Vermehrung der Arbeitsplätze und der kurzfristigen Verbesserung der Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen, der für das gegebene wirtschaftliche Entwicklungsstadium typisch ist, in besonderer Weise sein Ressort berührt.

Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat

Die letzte Stufe zur Regulierung der Abhängigkeitsverhältnisse im Unternehmen ist die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, der den Vorstand beruft und ihn in den grundlegenden unternehmenspolitischen Entscheidungen kontrolliert; traditionell wurde er nur von den Anteilseignern bzw. deren Vertretern (zumeist Banken) besetzt.

Freilich gilt hier das Paritätsprinzip, wie übrigens auch die obligatorische Bestellung eines Arbeitsdirektors, nur für die Kapitalgesellschaften mit mehr als 1000 Beschäftigten des Montansektors (Kohle, Eisen- und Stahlerzeugung); die Wahl der Arbeitnehmervertreter erfolgt auf „bindenden Vorschlag“ teils des Betriebsrates, teils der „im Unternehmen vertretenen“ Gewerkschaften durch die Hauptversammlung (Mitbestimmungsgesetz vom 21. 5. 1951). In allen anderen Kapitalgesellschaften (Familien-AG und GmbH erst ab 500 Beschäftigte) setzt sich das Aufsichtsorgan nur zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern zusammen. Hier kommt es zur unmittelbaren Wahl durch die Belegschaft. Und bei mindestens zwei der Arbeitnehmervertreter muß es sich um Unternehmenszugehörige handeln, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter (Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952).

Diese unterschiedliche Regelung ist zwar historisch verständlich, aber heute sachlich nicht mehr haltbar. Insbesondere kann die qualifizierte Mitbestimmung nicht länger den Charakter eines „Ausnahmerechtes“ für die Grundstoffindustrie behalten, und das um so weniger, als dieser seit den fünfziger Jahren andere Sektoren, was das gesamtwirtschaftliche Gewicht betrifft, den Rang abgelaufen haben. Da aber die Montanmitbestimmung ihre Bewährungsprobe im wesentlichen bestanden hat, wie zuletzt wieder die Erhebungen der unabhängigen Biedenkopf-Kommission bestätigten²⁾, ist sozialpolitisch nicht einzusehen, warum sie nicht auf alle Unternehmen der einschlägigen Größenordnung angewendet werden sollte.

Ausschlaggebendes Differenzierungskriterium wäre also die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitnehmer, um deren Vertretung es schließlich geht, nicht die Art der Produktion und auch nicht die Rechtsform, in der das Unternehmen betrieben wird. Man muß schon einer besonderen Philosophie zur „Begünstigung des Familienbetriebes“ anhängen, die es jedoch schwer hat, in der heutigen unternehmerischen Wirklichkeit eine hinreichende Begründung zu finden, um die Personalgesellschaften schlechtweg und sogar bestimmte Aktiengesellschaften von der Regelung auszunehmen, ganz zu schweigen davon, daß damit erfahrungsgemäß eine Prämie auf Umgründungen gesetzt wird, die ökonomisch nicht geboten sind und nur ein Ausweichen bezwecken. Allerdings gilt es auch nach einer solchen Vereinheitlichung dafür Sorge zu tragen, daß bei Unternehmenskonzentrationen und insonderheit Konzernbildungen die wirtschaftliche Mitbestimmung weder ausgehöhlt noch potenziert wird³⁾.

²⁾ Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Biedenkopf-Kommission), Mitbestimmung im Unternehmen, Berlin/Köln/Mainz/Stuttgart 1970, S. 54 ff.

Für die Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat verdient unter sozialpolitischer Zielsetzung die unmittelbare Wahl durch die Belegschaft den Vorzug, wobei einer formellen Bestätigung durch die Hauptversammlung nichts im Wege steht. Ein Wahlmännerverfahren wäre der Wahl zur Konzernspitze vorzuziehen, und auch das nur aus technischen Gründen. Die Dinge komplizieren sich freilich, wenn an der Gruppenvertretung innerhalb der Arbeitnehmerschaft (Arbeiter, Angestellter) festgehalten wird, wie sie das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht; eine Erweiterung um die Gruppe der „leitenden Angestellten“ dürfte kaum zu umgehen sein. Wie immer aber das Nominierungsverfahren ausfallen mag, d. h. wer wen mit welchem Quorum und welcher Verbindlichkeit vorschlagen kann: von der endgültigen Wahl (Auswahl) durch die Gesamtbelegschaft sollte nicht abgesehen werden.

Wahl durch die Gesamtbelegschaft

Das gilt verstärkt für diejenigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die nach dem Mitbestimmungsgesetz von den „im Unternehmen vertretenen“ (besser: mit dem Unternehmen tarifvertraglich verbundenen) Gewerkschaften zu benennen sind. Daß überhaupt solche unternehmensexternen Mitglieder entsandt werden können, bedarf der Begründung. So wird darauf verwiesen, daß ja auch die Aktionäre nicht-unternehmenszugehörige Bankenmanager in den Aufsichtsrat delegieren. Sachlich wichtiger erscheint ein anderes Argument. Es läßt sich vermuten, daß die gewerkschaftsentsandten Mitglieder, zumal wenn es um die Preispolitik des Unternehmens geht, eher überbetriebliche Gesichtspunkte zur Geltung bringen und die gesamtwirtschaftliche Gefahr eines „Kartells der Sozialpartner“ zu Lasten der Verbraucher vermindern. Überdies setzt eine wirksame Mitsprache im Aufsichtsrat nun einmal fachliche Kenntnisse voraus, die im Kreise der belegschaftszugehörigen Arbeitnehmer nicht so leicht zu finden sind. Etwas anderes ist es jedoch, daß die Gewerkschaftsvertreter zahlenmäßig nicht das Übergewicht haben sollten, also bei einem Arbeitnehmerkontingent von insgesamt fünf Mitgliedern nur zwei Repräsentanten stellen, und zwar nicht zuletzt darum, damit die Ausweitung der Mitbestimmung nicht zu einem Aderlaß an qualifizierten Funktionären führt, auf die die Gewerkschaften in ihrer überbetrieblichen lohnpolitischen Funktion angewiesen sind. Auf jeden Fall sind auch die Gewerkschaftsvertreter durch die Belegschaft des Unternehmens zu wählen.

³⁾ Vgl. die „Holding“-Novelle vom 7. 8. 1956, das privatrechtliche „Lüdenscheider Abkommen“ vom 17. 8. 1959, die Änderung der „Holding“-Novelle vom 27. 4. 1967, die Sonderregelung für die Ruhrkohle-AG von 1969 und das Mitbestimmungsfortgeltungsgesetz vom 29. 11. 1971, die in eine allgemeine gesetzliche Regelung von Bestand einzugehen hätten.

Bei paritätischer Besetzung des Aufsichtsrates zwischen der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite bedarf es der Institution des „elften Mannes“, um möglichen Pattsituationen vorzubeugen. Nichts könnte die wirtschaftliche Mitbestimmung mehr in Mißkredit bringen als die Verzögerung wichtiger Entscheidungen etwa bei Meinungsverschiedenheiten im Vorstand, die die Reaktionsfähigkeit des Unternehmens auf sich ändernde Marktdaten beeinträchtigt. Natürlich kommt als „elfter Mann“ nur ein unabhängiges Mitglied in Frage, auf das sich die beiden Seiten des Aufsichtsrates mehrheitlich einigen müssen. Daß an den erforderlichen Persönlichkeiten, die wirtschaftlich bewandert und an eine ausgleichende Verantwortung in ihrer beruflichen Karriere gewöhnt sind, Mangel bestünde, hat man bislang nicht gehört. Schon dies spricht dagegen, von der im Montanbereich erprobten Regelung abzugehen. Zudem eignet sich die Institution ihrer ganzen Anlage nach am besten dazu, das legitime „öffentliche Interesse“ gerade an den Großunternehmen zu repräsentieren. Dazu ist es nicht erforderlich, daß der „elfte Mann“ den Vorsitz im Aufsichtsrat führte. Aber wenn die Institution existiert, ist auch die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters kein Problem, das sonst zu unzuträglichen Komplikationen führen müßte.

Fragt man nach dem Verhältnis zum Vorstand, so ist zu erwarten, daß das Management, wenn es um die Rate der periodischen Gewinnausschüttung geht, durch die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates eher eine Erleichterung erfährt: die Arbeitnehmerseite dürfte mehr als die Aktionäre dazu neigen, im Zweifelsfall der Selbstfinanzierung und der Rücklagenbildung des Unternehmens die Priorität einzuräumen. Ob sich das ändert, wenn im Zuge der allgemeinen Vermögensbildung auch die Arbeitnehmer mehr und mehr Anteilseigner an den Unternehmen werden, ist eine andere Frage. Wo es zu Konflikten mit dem Management kommt, sind es bei Lage der Dinge weniger die Investitions- als die Konzentrationsentscheidungen, die der Vorstand planen mag. Aber gerade da kann der staatlichen Wettbewerbspolitik durch die Arbeitnehmervertretung des Aufsichtsorgans gleichsam innerhalb der Unternehmen ein Vorposten erwachsen.

Bei alledem unterliegen die Arbeitnehmervertreter wie jedes Mitglied des Aufsichtsrates den aktienrechtlichen Bestimmungen der Sorgfaltspflicht, der Geheimhaltung und der Haftung. Hier wie auch sonst geht unser Konzept davon aus, daß Mitbestimmung und faktische Mitverantwortung die zwei Seiten einer Medaille sind. Und in der Tat, eine Angleichung des sozialen Status, die diesen Namen verdient, bedeutet nicht nur mehr Rechte, sondern ebenso erweiterte Verpflichtungen der Betroffenen.