

aus
politik
und
zeit
geschichte

beilage
zur
wochen
zeitung
das parlament

Helmar Drost
Karl-Heinz Sohn
Gisbert Kley

B 16/66
20. April 1966

Ausweitung der
Mitbestimmung?

Helmar Drost, Dipl.-Volkswirt, geboren 21. Januar 1941 in Breslau, Wiss. Assistent am Institut für Sozialpolitik der Ruhr-Universität Bochum.

Karl-Heinz Sohn, Dr. rer. pol., Dipl.-Volkswirt, geboren 1928, nach dem Abitur Schriftsetzerlehre, Betriebsratsmitglied, Leiter der Abteilung Mitbestimmung im Bundesvorstand des DGB. Veröffentlichungen: Jugend — Betriebsvertretung — Gewerkschaften, Köln 1956; Berufsverband und Industriegewerkschaft, Köln 1964; zahlreiche Aufsätze in Fachzeitschriften.

Gisbert Kley, Dr. jur., geb. 1904 in Mese-ritz, Vorstandsmitglied der Siemens & Halske AG und Siemens-Schuckertwerke AG, Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Mitglied des Präsidiums des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft.

Herausgeber:

Bundeszentrale für politische Bildung,
53 Bonn/Rhein, Berliner Freiheit 7.

Die Vertriebsabteilung der Wochenzeitung DAS PARLAMENT, 2 Hamburg 36, Gänsemarkt 21/23, Tel. 34 12 51, nimmt gern entgegen:

Nachforderungen der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“;

Abonnementsbestellungen der Wochenzeitung DAS PARLAMENT einschließlich Beilage zum Preise von DM 2,— monatlich bei Postzustellung;

Bestellungen von Sammelmappen für die Beilage zum Preise von DM 5,50 zuzüglich Verpackungs- und Portokosten.

Die Veröffentlichungen in der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ stellen keine Meinungsäußerung der herausgebenden Stelle dar; sie dienen lediglich der Unterrichtung und Urteilsbildung.

Die Mitbestimmung in ihrer geschichtlichen Entwicklung

Wir beginnen in dieser Ausgabe mit der Veröffentlichung einer Reihe von Beiträgen, die von unterschiedlichen Positionen aus zur Forderung der Gewerkschaften nach einer Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung Stellung nehmen. Helmar Drost unternimmt einleitend einen geschichtlichen Rückblick auf die Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die Gestaltung des Wirtschaftsprozesses in Deutschland seit der industriellen Revolution. Danach kommen Dr. Karl-Heinz Sohn, zur Zeit Leiter der Abteilung Mitbestimmung im Bundesvorstand des DGB, und Dr. Gisbert Kley, Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, zu Wort. In späteren Ausgaben folgen Beiträge von Abgeordneten der drei im Bundestag vertretenen Parteien und von einigen Persönlichkeiten der beiden christlichen Kirchen, die in der bisherigen Diskussion mit profilierten Stellungnahmen hervorgetreten sind.

Überprüfung der heutigen Argumentation anhand historischer Faktoren

Die Forderungen der Gewerkschaften, die qualifizierte Mitbestimmung in allen Großunternehmen einzuführen, gehört heute zu den umstrittensten Themen in der sozialpolitischen Diskussion. Befürworter und Gegner finden sich sowohl unter den Politikern und Unternehmern als auch unter den Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern. Die Diskussion wird nicht zuletzt deshalb auf beiden Seiten mit solcher Schärfe und Polemik geführt, weil mit der Entscheidung für oder gegen die Mitbestimmung immer ethische Werturteile und gesellschaftspolitische Ordnungsvorstellungen verbunden sind. Die Frage der Mitbestimmung wird aus der Sicht des Neoliberalismus anders beantwortet als aus der Sicht der Evangelischen Sozialethik; der freiheitliche Sozialist geht von einer anderen Position aus als der Vertreter der Katholischen Soziallehre.

Es kann nicht die Aufgabe des Sozialpolitikers als Wissenschaftler sein, die *Ziele*, die mit der Mitbestimmung erreicht werden sollen, daraufhin zu untersuchen, ob sie *erstrebenswert sind oder nicht* — vorausgesetzt, man akzeptiert die wissenschaftstheoretische Konzeption, die die wissenschaftliche Arbeit in der Formulierung intersubjektiv überprüfbarer Aussagen sieht. Aussagen, die sich auf diese Frage beziehen, können nur in einer präskriptiven Sprache formuliert werden, das heißt, sie sind mit wissenschaftlichen Methoden nicht überprüfbar und daher nie wahr oder falsch. Der Sozialpolitiker als Wissenschaftler kann nur darüber Aussagen treffen,

ob die Mitbestimmung — als eine mögliche Form der Betriebsverfassung — ein *zweckmäßiger Weg* ist, bestimmte *Ziele zu erreichen*, für die sich vorher entschieden werden muß und die explizit zu nennen sind.

In dem folgenden Aufsatz werden nicht die Argumente behandelt, die unter Bezugnahme auf eine bestimmte Ordnungsvorstellung für

Karl-Heinz Sohn Die Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungs- vorstellungen	S. 17
Gisbert Kley Mitbestimmung und Betriebsverfassung	S. 25

und gegen die Einführung oder die etwaige Ausweitung der Mitbestimmung angeführt werden. In ihm wird lediglich ein kurzer geschichtlicher Überblick über die Entwicklung dieser Institution gegeben. Es ist erstaunlich, wie selten in der gegenwärtigen Diskussion historische Faktoren als Erklärungsvariable herangezogen werden. In der Literatur über die Mitbestimmung, die nach dem Zweiten Weltkrieg einen enormen Umfang annahm, vermißt man wirtschafts- und sozialgeschichtliche Untersuchungen, die sich auf ein eingehendes Quellenstudium stützen. Erst in jüngerer Zeit wurde in einigen umfassenden Darstellungen versucht, den geschichtlichen Hin-

tergrund der heutigen Betriebsverfassung, den engen wechselseitigen Zusammenhang zwischen sozio-ökonomischen und politischen Vorgängen und der jeweiligen konkreten Ausgestaltung der Mitbestimmung aufzuzeigen¹⁾. Das in ihnen zusammengetragene Material kann zur Überprüfung der soziologischen Hypothesen über die Veränderungen der gesellschaftlichen und betrieblichen Sozialstruktur dienen, die von beiden Seiten in der Auseinandersetzung aufgestellt werden.

In einem geschichtlichen Rückblick kann die Bestimmung des Begriffs „Mitbestimmung“ nicht von juristischer Exaktheit sein. Die Definition muß weit und allgemein bleiben, damit alle die unterschiedlichen Formen, in denen die Arbeitnehmer am betrieblichen und überbetrieblichen Willensbildungsprozeß teilnahmen, von ihr gedeckt werden.

Die Entwicklung der Mitbestimmung bis zum Ersten Weltkrieg

Die Bestrebungen, dem Arbeitnehmer ein Mitspracherecht zu verschaffen, lassen sich bis zum Beginn der Industrialisierung zurückverfolgen. Erst die Entwicklung der Industriebetriebe, die zur Vergrößerung der Distanz zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerschaft führte, ließ die betriebliche Willensbildung und das gesamtwirtschaftliche Verfügungsrecht zu einem sozialen Problem werden. Während im politischen Bereich der Aufstand des Bürgertums in der Französischen Revolution die Unterwerfung des einzelnen unter eine autoritäre Zentralgewalt beseitigte, verlief die Entwicklung im wirtschaftlichen Bereich genau entgegengesetzt. Die sich immer stärker ausdehnenden Großbetriebe verlangten eine strenge Unterordnung des einzelnen Arbeitnehmers unter einen straffen, bis ins Detail vorschreibenden Unternehmensplan.

Untersucht man die Mitbestimmung daraufhin, welche Kräfte in der Geschichte ihre Aus-

gestaltung vorantrieben, so kann man drei Herkunftslinien unterscheiden²⁾: Die erste Initiative ging zu Beginn des 19. Jahrhunderts von einigen wenigen Unternehmern aus — es handelte sich dabei vorwiegend um Eigentümer von Mittelbetrieben —, die abweichend von dem damals herrschenden „Herr-im-Hause-Standpunkt“ ihren Belegschaften gewisse Mitspracherechte in sozialen Angelegenheiten zugestanden. Unter diesen Unternehmern unterscheidet Teuteberg auf Grund der unterschiedlichen Motivierung ihrer freiwilligen Selbstbeschränkung drei Gruppen³⁾:

Die sozial-liberale Gruppe:

Die Unternehmer dieser Gruppe sahen in der Einräumung gewisser Mitwirkungsrechte ein Mittel, den Leistungswillen ihrer Arbeiter zu steigern und ihre Werkstreue zu festigen, um auf diesem Wege den Unternehmenserfolg zu vergrößern. Sie wurden demnach primär von wirtschaftlichen Nützlichkeitsabwägungen bestimmt.

²⁾ Die Einteilung in eine Angebotslinie der Unternehmer, eine Forderungslinie der Arbeitnehmer und eine Gesetzgebungslinie stammt von Otto Neuloh. Vgl. sein Werk: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen 1959, S. 109.

³⁾ Vgl. Teuteberg, a. a. O., S. 228 ff.

¹⁾ So u. a.: Otto Neuloh, Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen 1959; Hans Jürgen Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961; Erich Potthoff, Zur Geschichte der Mitbestimmung, in: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, hrsg. von der Hans-Böckler-Gesellschaft, Tübingen 1962.

²⁾ Wir folgen mit dieser Definition Ernst Schipp, Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland, Diss. Nürnberg 1952, S. 7.

Die sozial-ethische Gruppe:

Die Vertreter dieser Gruppe führten die soziale Entfremdung im Betrieb vor allem auf den Mangel an christlicher Harmonie unter den Menschen zurück. Ebenso wie die Gesellschaft im großen, so müsse der Betrieb im kleinen als eine einzige christliche Familie aufgefaßt werden.

Die „konstitutionelle Gruppe“:

Aus gesellschaftspolitischen Erwägungen heraus versuchte diese Gruppe das Modell der staatlichen Gewaltenteilung auf den Betrieb zu übertragen. Nach ihr sollte auch im wirtschaftlichen Sektor dem „absoluten Fabrikmonarchen“ ein Arbeiterparlament gegenübergestellt werden, das auf Grund einer Fabrikverfassung an der Betriebsherrschaft partizipieren sollte.

Von der Arbeitnehmerseite wurde die Forderung nach einer Übertragung der politisch verfassungsrechtlichen Wünsche auf den wirtschaftlichen Bereich zum erstenmal mit Nachdruck in der Revolution von 1848 vorgetragen. Erst nach ihrer gesetzlichen Anerkennung während des Ersten Weltkriegs machten sich jedoch die Gewerkschaften diese Forderung zu eigen. Seitdem nimmt die Frage der Mitbestimmung in allen ihren Programmen einen zentralen Platz ein.

Die dritte „Herkunftslinie“, die staatliche Gesetzgebung, begann relativ spät. Der erste Versuch, die Einseitigkeit in der Fabrikherrschaft aufzulockern, der vom volkswirtschaftlichen Ausschuß der Frankfurter Nationalversammlung ausgearbeitete Entwurf einer Gewerbeordnung, geriet schnell in Vergessenheit. Auch die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 brachte noch keine gesetzliche Verankerung der Arbeitnehmervertretungen. Erst mit dem Hilfsdienstgesetz im Ersten Weltkrieg, durch das die Einrichtung von Betriebsausschüssen gesetzlich vorgeschrieben wurde, begann der Staat einen zunehmenden Einfluß auf die Gestaltung der Mitbestimmung zu nehmen.

Aus den vorindustriellen Formen der genossenschaftlichen Selbsthilfe, wie etwa den Knappschaften im Bergbau, den Bruderschaften im Handwerk, den Werkkassenvorständen usw., entwickelten sich durch die Initiative einiger fortschrittlicher Unternehmer die ersten Betriebsvertretungen, deren Tätigkeit zunächst noch auf die Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen beschränkt war. Un-

abhängig von diesen ersten praktischen Versuchen formulierten die Sozialreformer (u. a. Benedikt F. Xaver von Baader und Adam Müller) den Gedanken der Arbeiterausschüsse, die über die Beteiligung der Arbeiter an den Gewinnen, abgestuft nach der jeweiligen Lohnhöhe, mitbestimmen sollten. Ihr Ziel, die Eingliederung des „vierten Standes“ in die Gesellschaft, war jedoch fast ausnahmslos an der ständischen Gliederung des Mittelalters orientiert. Der Einfluß der Sozialreformer auf das industrielle Leben des 19. Jahrhunderts war zwar sehr gering, es kommt ihnen jedoch das Verdienst zu, den Zusammenhang zwischen einer sich wandelnden Gesellschaftsordnung und einer neuen Sozialreform des Betriebs gesehen und in den betrieblichen Arbeiterausschüssen, den überbetrieblichen Arbeiterlandräten und Lohnausgleichskommissionen Formen der Mitsprache von seiten der Arbeitnehmer vorgeschlagen zu haben.

Die Forderung der Arbeitnehmer nach einer demokratischen Wirtschaftsverfassung in der Revolution von 1848

Zu den Forderungen des „vierten Standes“ in den Revolutionsjahren 1848/49 gehörte eine gerechte und demokratische „Organisation der Arbeit“ in Form einer Gewerbe-, Handwerks- und Fabrikordnung, die dem Arbeiter ein Mindestmaß gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Teilhabe an der Regelung seiner Berufsangelegenheiten sichern sollte. Von dem ersten durch ein allgemeines Wahlrecht zustande gekommenen deutschen Parlament in Frankfurt erhoffte man nicht nur die politische Einheit, sondern auch eine umfassende soziale Reform.

Der Gesetzentwurf für eine Reichsgewerbeordnung, der 1848 von dem volkswirtschaftlichen Ausschuß der Nationalversammlung vorgelegt wurde, stellte eines der bedeutenden Dokumente in der Geschichte der deutschen Mitbestimmung dar. In ihm fand in der Einrichtung der Betriebsausschüsse der Gedanke einer ständisch organisierten Betriebsverfassung seinen Niederschlag. Nach diesem Entwurf sollte in jedem Betrieb ein Fabrikausschuß gebildet werden, der sich aus den gewählten Vertretern jeder selbständigen Fachgruppe der Fabrikarbeiter, einem Werkmeister aus jeder Gruppe und dem Unternehmer zusammensetzte. Seine geplanten Befugnisse reichten von der Vermittlung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei Arbeitsstreitigkeiten und der Überwachung

der Fabrikordnung bis zur Vertretung der Fabrik in den Fabrikräten. Diese Fabrikräte sollten in jedem Gewerbebezirk von den einzelnen Fabrikausschüssen gewählt werden. Ihre Aufgabe erstreckte sich unter anderem auf die Festsetzung der Arbeitszeit und der Kündigungsfristen, die Bestimmung der Anzahl der Lehrlinge in jedem Betrieb und die Überwachung der Arbeitsordnungen.

Die Fabrikausschüsse können in ihrer Struktur und Zusammensetzung als Vorläufer der späteren betrieblichen Arbeiterausschüsse und der Wirtschaftsausschüsse des Betr. Vg. angesehen werden. Die geplanten Fabrikräte wiesen große Ähnlichkeit mit den projektierten Arbeiterkammern der Wilhelminischen Epoche, den Bezirkswirtschaftsräten der Weimarer Republik und den Arbeiterkammern auf, wie sie nach dem Zweiten Weltkrieg vor allem in Bremen und im Saarland entstanden.

Der erste Versuch eines staatlichen Eingriffes in die innerbetriebliche Verfassung drang nicht durch. Die tatsächlich verabschiedete Preussische Gewerbeordnung von 1845—1849 sah lediglich die weitere Einschränkung der noch bestehenden Zunftprivilegien sowie den Ausbau des Systems der Unterstützungs- und Sterbekassen vor. Die auf die Auflösung des Frankfurter Parlamentes folgende Reaktion ließ den Gesetzentwurf und einzelne umfassende Vorschläge einzelner Abgeordneter in Vergessenheit geraten.

Die staatliche Initiative um die Jahrhundertwende

Die Bildung des Norddeutschen Bundes machte eine Angleichung der verschiedenen Gewerbegesetzgebungen notwendig, um die im November 1876 verkündete Freizügigkeit für Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Hoffnung der Arbeiter, bei dieser Gelegenheit eine grundsätzliche Änderung in dem Stil der Betriebsführung und der Betriebsverfassung herbeiführen zu können, erfüllte sich nicht. Die Gewerbeordnung von 1869 brachte keinen weiteren Schritt in Richtung auf eine betriebliche Mitbestimmung. Eine Sozialreform von unten über die gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Unternehmensleitung scheiterte an dem Widerstand Bismarcks. Dieser glaubte vielmehr durch eine Neuregelung der gesamten berufsständischen Vertretung die sozialen Spannungen beheben zu können. Danach sollte der preussische

Volkswirtschaftsrat als Vertretung der wirtschaftlichen Interessen ein Gegengewicht zu der politischen Vertretung des Parlamentes bilden⁵⁾. Nach der Vorstellung Bismarcks sollte dieser Volkswirtschaftsrat, der 1880 gebildet wurde, die parlamentarische Spitze der das ganze Reich wie ein Netz überziehenden korporativen Genossenschaften sein. Auch dieser Institution war auf Grund des Widerstandes, vor allem der Zentrumsfraktion, die durch den Volkswirtschaftsrat die parlamentarische Autorität gefährdet sah, kein Erfolg beschieden. Bismarck mußte bald erkennen, daß „auf diesem Wege eine zeitgemäße Wiederbelebung des alten ständischen Gedankens und seine Einführung in den modernen repräsentativen Staat“ nicht möglich war⁶⁾. Ab 1883 trat der Volkswirtschaftsrat nicht mehr zusammen.

Die anhaltenden schweren Wirtschaftskrisen und vor allem der große Bergarbeiterstreik im niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenrevier im Jahre 1889 zeigten der damaligen Reichsregierung deutlich, daß sich die Lösung der sozialen Fragen nicht mehr weiter aufschieben ließ. Kaiser Wilhelm II. schaltete sich persönlich in die Auseinandersetzungen in der Bergbauindustrie ein. Ohne die eigentliche Problematik erkannt zu haben, glaubte er — noch ganz der Vorstellung des Gottesgnadentums des Herrschers verhaftet —, durch die persönliche Hinwendung des Monarchen zum Arbeiter die sozialen Spannungen aufheben zu können⁷⁾.

In seinen berühmten „Februar-Erlassen“ forderte der Kaiser gesetzliche Bestimmungen über die Vertretung der Arbeitnehmer bei der Regelung gemeinsamer Interessen. In dem Gesetzentwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung — nach dem späteren preussischen Handelsminister auch Lex Berlepsch genannt — im Jahre 1890 fand der Wille des Kaisers seinen Niederschlag. Dieser Entwurf sah den Erlaß einer Arbeitsordnung für jeden Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten vor. Den in der Fabrik beschäftigten Arbeitern sollte Gelegenheit gegeben werden, sich über den Inhalt der Arbeitsordnung zu äußern (§ 134 d).

Die nach heftigen Debatten im Reichstag verabschiedete Gewerbeordnungsnovelle sah

⁵⁾ Vgl. Teuteberg, a. a. O., S. 355.

⁶⁾ Vgl. Teuteberg, a. a. O., S. 360.

⁷⁾ Vgl. Gerhard A. Ritter, Die Arbeiterbewegung im Wilhelminischen Reich, Berlin 1958, S. 19.

zwar keine pflichtweise Einführung von Betriebsvertretungen vor, sie erzwang jedoch die Bildung von Arbeiterausschüssen indirekt dadurch, daß sie die Anhörung der Belegschaft bei der Verabschiedung der Arbeitsordnung vorschrieb, die Belegschaft in Großbetrieben jedoch nur durch Arbeiterausschüsse repräsentiert werden konnte⁸⁾.

Die Arbeiter mußten laut gesetzlichen Bestimmungen zwar gehört werden, in der Regel kamen die Arbeitsordnungen, vor allem in der Großindustrie, ohne Mitwirkung der Arbeitnehmer zustande und entbehrten jeglicher Kontrolle. Sie stellten einseitige Erlasse des Fabrikherrn dar. Der Widerstand der Unternehmer und das Mißtrauen der Arbeiter führten dazu, daß die auf Grund der Novelle entstandenen Betriebsausschüsse — im Gegensatz zu den bestehenden freiwilligen Ausschüssen — nur ein Schattendasein führten. Die Beschränkung der Unternehmerautonomie in der monarchischen Staatsverfassung war zum letzten Male fehlgeschlagen.

Die gesetzliche Einführung von Betriebsvertretungen im Ersten Weltkrieg

Vor Ausbruch des Ersten Weltkrieges brachte das Jahr 1905 mit der Berggesetznovelle noch einen Höhepunkt in der sozialpolitischen Gesetzgebung. Durch diese Novelle wurde in einem der wichtigsten Industriezweige Preußens die Errichtung von ständigen Betriebsvertretungen zwingend vorgeschrieben. Im Gegensatz zu den — auf Grund der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 entstandenen — Arbeiterausschüssen wurden den Arbeitern über das Mitspracherecht bei der Verabschiedung der Arbeitsordnungen hinaus echte Mitwirkungsbefugnisse in personellen und sozialen Fragen des Arbeitsverhältnisses eingeräumt.

Die Tatsache, daß die Bergarbeitergewerkschaft sich zum erstenmal für die Verabschiedung eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer einsetzte, zeigt, daß die Berggesetznovelle auch in ihren Augen einen ernsthaften Schritt in Richtung auf eine Lösung der Mitbestimmungsfrage darstellte. Die Stellung der Bergarbeitergewerkschaft in der Auseinandersetzung um die Berggesetznovelle

zeigt darüber hinaus exemplarisch den Wandel der sozialistischen Gewerkschaften von einer revolutionären zu einer revisionistischen Bewegung. Schon bald nach der Jahrhundertwende sahen die Gewerkschaften in den Arbeiterausschüssen nicht mehr ein „konstitutionelles Feigenblatt des Kapitalismus“ (A. Bebel), sondern eine durch das Gesetz legitimierte betriebliche Interessenvertretung, ein Kontrollorgan zur Überwachung der Tarifverträge.

Wenn es nach dem Burgfrieden von 1914 den Gewerkschaften in kurzer Zeit gelang, von den Unternehmern in der Frage der Arbeitervertretungen eine Reihe von Zugeständnissen zu erlangen, so wurde damit deutlich, daß die Arbeiterausschüsse auf breiter Basis nur mit einem starken gewerkschaftlichen Rückhalt lebensfähig waren. Der durch den Krieg sich immer stärker bemerkbar machende Arbeitskräftemangel zwang die Regierung und die Unternehmer, auf die Forderungen der Gewerkschaften einzugehen. Abgesehen vom Bergbau wurden in vielen Gewerbebezügen paritätische Arbeitsgemeinschaften gebildet, die unter anderem bei der Bestimmung der Arbeitszeit, der Lohnfestsetzung, den Fragen des Strafwesens und den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen zu Rate gezogen wurden.

Ein einschneidendes Ereignis, mit dem die totale Mobilisierung des deutschen Volkes eingeleitet wurde, bildete das „Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst“, das auf Veranlassung der Obersten Heeresleitung Ende 1916 verabschiedet wurde. In § 11 dieses Gesetzes wurde bestimmt, daß alle für den Vaterländischen Hilfsdienst tätigen Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern ständige Arbeiter- und Angestelltenausschüsse einrichten mußten. Die Gewerbeaufsichtsämter und die durch das Gesetz erstmalig als legitime Vertretung der Arbeiterschaft anerkannten Gewerkschaften achteten auf die strenge Durchführung dieser Bestimmung. Mit diesem ersten entscheidenden Eingriff des Staates in die innerbetriebliche Verfassung waren nach jahrzehntelanger Diskussion die Arbeiterausschüsse für den gesamten Bereich der Wirtschaft Wirklichkeit geworden. Das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik und die Mitbestimmungsgesetze nach dem Zweiten Weltkrieg fanden in dem Hilfsdienstgesetz ihren wichtigsten Vorläufer.

⁸⁾ Vgl. Teuteberg, a. a. O., S. 384.

Die Mitbestimmung in der Weimarer Republik

Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges hatte es zunächst den Anschein, als hätte sich auch die Einstellung der Unternehmer in der Frage der Mitbestimmung gewandelt.

Die Zentralarbeitsgemeinschaft

Als sich im Oktober 1918 Unternehmer und führende Vertreter der Arbeitnehmerschaft trafen, um über Maßnahmen für einen Übergang von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft zu beraten, tauchte der Gedanke einer zentralen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wieder auf. Mit dieser Arbeitsgemeinschaft verbanden die Sozialpartner die Vorstellung einer auf dem freien Willen der Beteiligten beruhenden, die gesamte Industrie Deutschlands umfassenden Körperschaft, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt vertreten sein sollten.

Am 15. November 1918 wurde von den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen der Vertrag zur Gründung der „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ unterzeichnet. Die Unternehmer, die sich noch während des Krieges gegen eine solche Arbeitsgemeinschaft ausgesprochen hatten, glaubten mit diesem Schritt vor allem politische Unruhen verhindern sowie die Gefahr der Sozialisierung und einer wachsenden Einflußnahme der Bürokratie bei der Überführung der Kriegs- in die Friedenswirtschaft bannen zu können.

Schon bald nach der Unterzeichnung mehrten sich jedoch die Stimmen in beiden Lagern gegen die Arbeitsgemeinschaft. Während die christlichen Gewerkschaften ihre grundsätzlich positive Haltung gegenüber der Arbeitsgemeinschaft beibehielten, setzten sich im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund immer stärker die radikaleren Arbeitnehmerverbände durch, die in der Arbeitsgemeinschaft nur ein Erbe des Burgfriedens und einen Hemmschuh in dem Kampf um die Befreiung der Arbeiterklasse sahen. Die Unklarheit der rechtlichen Stellung und der wirtschaftlichen Funktionen sowie Schwierigkeiten in der Organisation — die Unterteilung in Fach- und Untergruppen versagte — führten schon in den ersten Nachkriegsjahren wieder zur Auflösung der Zentralarbeitsgemeinschaft.

Der Rätegedanke

Im Gegensatz zu der ständischen Konzeption einer Betriebsverfassung, die in den Betriebsausschüssen und der zentralen Arbeitsgemeinschaft mögliche Gestaltungsformen gefunden hatte, stand der Rätegedanke. Er betonte die unüberbrückbare Frontstellung in der sich Arbeiter und Unternehmer im Betrieb gegenüberstünden. Die Vertreter der Rätebewegung sahen in der Mitbestimmung keine Institution, die die Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufhob und beide Partner in einer „Leistungsgemeinschaft“ verband. Sie hofften vielmehr, über die Einrichtung von Betriebsräten als einseitigen Interessenvertretungen der Arbeiter in jedem Betrieb einen sozialistischen Vorposten aufbauen zu können, um damit die Kapitalisten im Kampf mit den Arbeitern entscheidend zu schwächen. In der Diskussion zwischen der radikalen und reformistischen Gruppe innerhalb der Rätebewegung erschien die Mitbestimmung als ein Weg, die kapitalistische Wirtschaftsordnung und die formale Demokratie in eine „soziale Demokratie“ umzuwandeln, in der sich Elemente des Sozialismus und Anarchismus in eigenartiger Weise verbanden.

Wenn auch die politischen Vorstellungen der Rätebewegung nicht realisiert wurden, so gaben sie doch für die Gesetzgebung starke Impulse. Die Richtlinien für die Eingliederung der Arbeiterräte, die auf dem Rätekongreß von 1918 von der Mehrheit der sich gegen ein Räte-system aussprechenden Abgeordneten ausgearbeitet worden waren, bildeten die Grundlage für den Artikel 165 der Weimarer Verfassung. Dieser Artikel schrieb vor, daß Arbeiter und Angestellte gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen sowie an den gesamtwirtschaftlichen Entscheidungen mitwirken sollten. In Ausführung des Artikels 165 wurden am 4. Februar 1920 das Betriebsrätegesetz und am 15. Februar 1922 das Ausführungsgesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat erlassen. Das Betriebsrätegesetz versuchte die in Artikel 165 entwickelten Ordnungsprinzipien in die Betriebsverfassung einzuführen, wie etwa das Prinzip der Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Betriebsleitung (§ 66), die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat (§§ 70—72), die Berichterstat-

tung und Auskunftspflicht der Unternehmer sowie die Pflicht zur Vorlegung der Bilanz⁹⁾. Den Arbeitern wurde das Recht zugestanden, in Betriebsvereinbarungen alle betrieblichen Arbeitsbedingungen, wie Kündigungen, Arbeitszeit- und Lohnfestsetzung usw., mit den Arbeitgebern zu regeln. Diese im Betriebsrätegesetz festgelegten Rechte bedeuteten gegenüber dem Hilfsdienstgesetz einen weiteren entscheidenden Schritt in Richtung auf eine streng zweiseitige Betriebsverfassung.

Die Konzeption der Wirtschaftsdemokratie

Die Forderung der Arbeiter nach einer gleichberechtigten Teilnahme an dem Willensbildungsprozeß inner- und außerhalb des Betriebes fand in der Weimarer Republik einen weiteren Ausdruck in dem Gedanken der Wirtschaftsdemokratie, der — im Gegensatz zu den meisten bisher besprochenen Formen der *betrieblichen* Mitbestimmung — die Mitwirkung der Arbeitnehmer auf *überbetrieblicher* Ebene in den Vordergrund stellte. In der Programmschrift „Wirtschaftsdemokratie“, die Fritz Naphtali im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1928 herausbrachte, wurde die „Umwandlung der leitenden Organe der Wirtschaft aus Organen der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit“¹⁰⁾ gefordert. Nach Naphtali sollte die wirtschaftliche Autokratie dadurch beseitigt werden, daß neben die politische auch eine wirtschaftliche Demokratie trat. Analog zu der politischen Gleichstellung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollte die wirtschaftliche Demokratie aus dem Wirtschaftsuntertanen einen Wirtschaftsbürger machen¹¹⁾.

In der Wirtschaftsdemokratie sah Naphtali die Ergänzung der sozialistischen Idee. Über die

Demokratisierung der Wirtschaft sollte die Arbeiterklasse zu einer neuen Gesellschaftsform, dem Sozialismus, geführt werden. Die gleichberechtigte betriebliche Mitbestimmung bildete somit nicht das Endziel. In der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Betriebsführung wurde lediglich eine Vorschulung zur endgültigen Wirtschaftsführung gesehen. Die meisten Gewerkschaftsführer der damaligen Zeit erblickten vielmehr in einer betrieblichen Mitbestimmung ohne gleichzeitige Beteiligung an der gesamtwirtschaftlichen Führung die Gefahr einer Aufsplitterung der Arbeitsfront in einzelne Interessengruppen in Form der Werksgemeinschaften.

Der Aufbau eines überbetrieblichen Räte-systems, von dem die Demokratisierung der Wirtschaft ausgehen sollte, wurde jedoch nicht realisiert. Der vorläufige Reichswirtschaftsrat als Zentralorgan verlor schon bald nach seiner Gründung jegliche Bedeutung. Obwohl die Weimarer Verfassung unter dem Eindruck der Revolution von 1918 die ordnungspolitische Funktion der Gewerkschaften im Artikel 165 weitgehend anerkannte, kam eine gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern in der Wirtschaftsführung nicht zustande. Der Grund mag einmal speziell in dem hartnäckigen Widerstand der Unternehmer, vor allem gegen die *wirtschaftliche* Mitbestimmung, gesehen werden. Die Hauptursache mag jedoch, wie Golo Mann in einer Studie über die Jahre nach der Revolution von 1918 aufzeigt, darin gelegen haben, daß auch in der Weimarer Republik der alte Herrschaftsapparat mit seiner Justiz, Verwaltung und Wirtschaft erhalten blieb, der dem Anliegen der Weimarer Verfassung im Grunde fremd gegenüberstand¹²⁾.

„Die Ordnung der nationalen Arbeit“ zwischen 1933—1945

Mit der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten im Jahre 1933 wurde die Entwicklung zu einer zweiseitigen Betriebsverfassung, in der den Belegschaftsvertretern als gleichberechtigten Sozialpartnern die Teilnahme an allen betrieblichen Entscheidungen auf sozia-

lem, personellem und wirtschaftlichem Gebiet eingeräumt wird, scharf unterbrochen. Das Zweipartnerprinzip entsprach nicht den Ordnungsprinzipien eines totalitären Staates. An seine Stelle trat das Führerprinzip, nach dem nicht nur der gesamte Staatsapparat, sondern auch jeder einzelne Betrieb aufgebaut werden sollte. Der nationalsozialistische „Führerbetrieb“ mit seiner militärischen Ordnung be-

⁹⁾ Vgl. Neuloh, a. a. O., S. 83.

¹⁰⁾ Fritz Naphtali, Wirtschaftsdemokratie — Ihr Wesen, Weg und Ziel, Berlin 1928, S. 15.

¹¹⁾ Naphtali, a. a. O., S. 18.

¹²⁾ Vgl. auch Potthoff, a. a. O., S. 12.

deutete eine Rückkehr zu der „monotypen“ Sozialform des Betriebs, wie sie im 19. Jahrhundert vorgeherrscht hatte¹³⁾.

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) vom 20. Januar 1934 sprach dem Unternehmer als dem „Führer einer im Betrieb in Treuepflicht verbundenen Gefolgschaft“ die alleinige Entscheidungsgewalt und Verantwortung in allen betrieblichen Angelegenheiten zu (§ 2 AOG). Die Belegschaft — in der Sprache der damaligen Zeit die Gefolgschaft — besaß ebensowenig wie die überbetrieblichen Arbeitnehmerorganisationen irgendwelche Vertretungsrechte. Die Gewerkschaften zum Beispiel waren bereits in den ersten Monaten des Jahres 1933 aufgelöst und von der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation (NSBO) übernommen worden. Diese Organisation bildete den Kern für den Aufbau der Deutschen Arbeitsfront, in die in kürzester Zeit auch die übrigen Verbände der Arbeiter, Angestellten und Arbeitgeber eingegliedert wurden. In der Arbeitsfront sollten alle arbeitenden Menschen ohne Unterscheidung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Stellung zusammengeschlossen werden. „Arbeiter sollen neben Unternehmer stehen, nicht mehr getrennt durch Gruppen und Verbände, die der Wahrung besonderer wirtschaftlicher und sozialer Schichtungen und Interessen dienen“. ¹⁴⁾ In ihr sollte die „völkische Idee“, mit der der Arbeiter über die starre Auslegung des Führerprinzips im Arbeitsordnungsgesetz hinwegtäuscht wurde, einen konkreten Ausdruck finden.

Während die nationalsozialistische Propaganda mit allen Instrumenten aus der Rüstammer der Demagogie den deutschen Arbeitern zu einem „vollwertigen Glied der Volksgemeinschaft“ erhob, wurden innerhalb der Unternehmen die Betriebsräte durch sogenannte Vertrauensräte ersetzt. Im Gegensatz zum Betriebsrat kann der Vertrauensrat nicht als Vertretungsorgan der Belegschaft angesehen werden, das die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmer zu vertreten hat. Es gab keine unterschiedlichen Interessen mehr. Die Vertrauensmänner, die direkt dem Unternehmensleiter unterstanden, hatten nicht die Aufgabe, mit diesem Vereinbarungen abzuschließen, sondern sie übten lediglich eine beratende Funktion aus.

Die „absolute Betriebsgewalt“ des Unternehmers wurde ihrerseits weitgehend öffentlich kontrolliert und gelenkt. Die Reichstreuhänder der Arbeit hatten als staatlich beauftragte Organe die Unternehmer und Vertrauensmänner zu überwachen sowie für die Erhaltung des Arbeitsfriedens und die Festsetzung der Tarifordnungen zu sorgen. Eingriffe in die Betriebsgewalt waren den Treuhändern in den Fällen erlaubt, in denen die Unternehmer ihren vom Staat übertragenen Pflichten nicht in ausreichendem Maße nachkamen. Vertrauensmänner konnten jederzeit wegen persönlicher und sachlicher Ungeeignetheit abberufen werden. Auf Grund dieser im Arbeitsordnungsgesetz festgelegten Direktionsgewalt der Treuhänder kann die Betriebsform der nationalsozialistischen Zeit als „Führerbetrieb“ mit staatlicher Lenkung und Kontrolle gekennzeichnet werden ¹⁵⁾.

Die Mitbestimmung nach dem Zweiten Weltkrieg

Mit der Deklaration über die Niederlage Deutschlands übernahmen die vier Siegermächte die Regierungsgewalt. Im August 1945 wurde der alliierte Kontrollrat als oberstes Zentralorgan eingesetzt. Eine seiner ersten Maßnahmen bildete die Veröffentlichung des

sogenannten Industrieplanes, in dem die Höhe der Reparationen und der Nachkriegsstand der deutschen Wirtschaft für die Demontagen festgesetzt wurde. Nach diesem Plan sollte zum Beispiel die Höchstproduktion der deutschen Stahl- und Eisenindustrie auf 30 Prozent der Erzeugung des Jahres 1936 beschränkt werden, während die Kohleförderung auf Grund des akuten Kohlebedarfes der westlichen Länder keiner Beschränkung unterliegen sollte ¹⁶⁾.

¹³⁾ Vgl. Otto Neuloh, a. a. O., S. 85.

¹⁴⁾ Mansfeld-Pohl, Steinmann-Krause, Die Ordnung der Nationalen Arbeit. Kommentar zu dem Gesetz der Ordnung der nationalen Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben unter Berücksichtigung aller Durchführungsbestimmungen, Berlin—Leipzig—München 1934, S. 2.

¹⁵⁾ Vgl. Neuloh, a. a. O., S. 86.

¹⁶⁾ Vgl. Erich Potthoff, Kampf um die Montanmitbestimmung, Köln 1957, S. 23.

Schon bald nach der Bildung des Kontrollrates vollzog sich jedoch eine unterschiedliche Entwicklung innerhalb der einzelnen Zonen. Die Montanindustrie an der Ruhr lag im britischen Besatzungsgebiet, in dem Ende 1945 eine eigene Behörde zur Verwaltung der Wirtschaft errichtet wurde. Dies war für die Entwicklung der Eisen- und Stahlindustrie und der Bergbauindustrie deshalb von einiger Bedeutung, weil zu dieser Zeit in Großbritannien die Labour Party regierte. Eine ihrer ersten Maßnahmen war die Verstaatlichung des britischen Bergbaues, dem Jahre später die Stahlindustrie folgte. Es lag deshalb nahe, daß die britische Regierung ähnliche Ziele an der Ruhr verfolgte, nämlich:

Auflösung der unter Privateigentum stehenden Kartelle und Konzerne,

Überführung der Schwerindustrie in Gemeineigentum,

Beschränkung der Produktionskapazität auf die Friedenserzeugung.

Nach Auffassung der britischen Besatzungsbehörde sollte die Neugestaltung der westdeutschen Industrie dabei nicht ohne die wesentliche Beteiligung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertretungen der Arbeiterschaft vollzogen werden. Sie nahm dabei Bezug auf das Kontrollratsgesetz Nr. 22, das in seinem Artikel Nr. 1 die Einrichtung von Betriebsräten zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeiter vorsah. Schon bald nach dem völligen Zusammenbruch trafen sich einige Gewerkschaftsvertreter, um über die ersten Schritte zu einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Neuordnung zu beraten. Die ersten Entwürfe zu einer neuen Betriebsverfassung orientierten sich weitgehend an den Gedanken der Wirtschaftsdemokratie und der Betriebsräte der Weimarer Zeit. Dies zeigte sich auch deutlich in den wirtschaftspolitischen Grundsätzen, die auf dem Gründungskongreß der Gewerkschaften im Oktober 1949 beschlossen wurden.

Als die alliierte Kohlenkontrolle (North German Coal Control) 1947 die Deutsche Kohlenbergbau-Leitung ins Leben rief, wurde der Wunsch der Gewerkschaften nach einer Beteiligung bei der Bildung dieser Treuhändervereinigung dadurch berücksichtigt, daß in den Beirat neben sechs Arbeitgebervertretern auch sechs Gewerkschaftsvertreter gewählt wurden. Den Forderungen der Gewerkschaften wurde von der britischen Behörde weiterhin dadurch Rechnung getragen, daß im Rahmen

der neu errichteten Treuhandverwaltung eine besondere Abteilung unter Leitung eines früheren Gewerkschaftsvertreters eingerichtet wurde, die sich besonders mit Personal- und Sozialfragen der eisenschaffenden Industrie befassen sollte.

Die Probleme der Neuordnung von Gesellschaft und Wirtschaft — und damit auch die Frage einer neuen Betriebsverfassung — beschäftigte jedoch nicht nur die Vertreter der Gewerkschaften. Schon in den ersten Nachkriegsjahren schalteten sich die Vertreter der katholischen und evangelischen Kirche in das Gespräch um die Mitbestimmung ein. In der Entschließung des 73. Deutschen Katholikentages in Bochum wurde die Mitbestimmung als ein der gottgewollten Ordnung immanentes natürliches Recht bezeichnet. Die Stellungnahmen der evangelischen Kirche zur Mitbestimmung auf dem Evangelischen Kirchentag in Essen im Jahre 1950 deckten sich weitgehend mit dem katholischen Standpunkt. Der Beitrag der beiden Kirchen löste in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen erneut eine heftige Diskussion aus.

Auch auf Unternehmerseite schien in den ersten Nachkriegsjahren kein ernsthafter Widerstand gegen die Beteiligung der Arbeitnehmer an den betrieblichen Beschlüssen zu bestehen. Als im Rahmen der von den Alliierten angeordneten Entflechtung 24 Werke der eisenschaffenden Industrie aus den alten Konzernen herausgelöst und als juristisch selbständige Personen begründet wurden, konnten die Gewerkschaften eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte und die Entsendung eines Arbeitsdirektors ohne großen Widerspruch durchsetzen. Der Grund für diese weitgehenden Zugeständnisse wird meist darin gesehen, daß die Unternehmer in den Gewerkschaften einen Verbündeten gegen die Demontage und Entflechtungsbestrebungen der Alliierten suchten.

Mit zunehmendem zeitlichen Abstand von dem Zusammenbruch traten in den Gesprächen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die alten Meinungsverschiedenheiten jedoch wieder stärker zutage. Als der DGB am 14. April 1950 in seinem Entwurf zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft für alle Großbetriebe eine wirtschaftliche Mitbestimmung durch paritätisch besetzte Aufsichtsorgane und Wirtschaftsausschüsse vorsah, erschien den Unternehmern diese Forderung nicht mehr akzeptabel. Die Mitbestimmung auch in wirtschaftlichen Fragen und die Entsendung eines Ar-

beitsdirektors wurden mit dem Hinweis auf den damit in der Welt einmaligen Rechtszustand abgelehnt. Einige Wochen später veröffentlichten die Vereinigung der Arbeitgeberverbände und der Bundesverband der Deutschen Industrie eine Stellungnahme, in der den Arbeitnehmern folgende Zugeständnisse gemacht wurden:

Vierteljährliche Berichterstattung der Unternehmensleitung an den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage des Betriebes;

Mitentscheidung des Betriebsrates bei der Verwaltung betrieblicher Einrichtungen;

Besetzung des Aufsichtsrates mit einem Drittel Arbeitnehmervertreter.

Als am 25. November 1950 noch immer keine Einigung zwischen den Tarifpartnern erzielt worden war, griffen die Gewerkschaften zu ihrem letzten Druckmittel, dem Streik. In der Urabstimmung in der Metallindustrie und im Bergbau sprach sich die überwiegende Mehrzahl der Arbeiter für den Streik aus. In dieser Situation schaltete sich der Bundeskanzler ein. Nach heftigen Verhandlungen, in denen besonders die Benennung des elften Mannes im Aufsichtsrat und der Arbeitsdirektor umstritten waren, einigte man sich im Januar 1951 grundsätzlich über die Richtlinien der Mitbestimmung im Bergbau und in der eisen-schaffenden Industrie.

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz vom 10. April 1951 (MGB)

Im April 1951 wurde das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie verabschiedet. Das Gesetz regelt die Mitbestimmung in einem der wichtigsten Teilbereiche der deutschen Wirtschaft. Innerhalb dieses Bereiches werden alle Unternehmen in Form einer Aktiengesellschaft, einer GmbH oder einer bergrechtlichen Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit und in der Regel mit mehr als 1000 Beschäftigten erfaßt. Die Betriebsverfassung der deutschen Kohle- und Stahlindustrie bildet zur Zeit die extremste Form einer Zweiseitigkeit in der betrieblichen Sozialordnung. Die Mitbestimmung vollzieht sich auf zwei Ebenen, im Aufsichtsrat und im Vorstand.

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat:

Durch die Entsendung ihrer Vertreter in den Aufsichtsrat wird den Arbeitnehmern ein Mitentscheidungsrecht in allen Angelegenheiten gegeben.

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat beinhaltet zwar primär nur eine Beteiligung der Arbeitnehmer an kontrollierenden Funktionen, etwa der Überwachung der Geschäftsführung, der Überprüfung und Mitwirkung beim Jahresabschluß usw. Das Recht, den Vorstand zu bestellen und abzurufen, gibt jedoch den Aufsichtsratsmitgliedern die Möglichkeit einer entscheidenden Einflußnahme auf das betriebliche Geschehen.

Nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz setzt sich der Aufsichtsrat in der Regel aus je fünf Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und einem elften Mitglied zusammen, das auf bindenden Vorschlag einer qualifizierten Mehrheit der übrigen Aufsichtsratsmitglieder gewählt wird. Beim elften neutralen Mitglied handelt es sich meist um eine Persönlichkeit aus dem öffentlichen Leben, der Wirtschaft oder Verwaltung. Der Betriebsrat schlägt dem Wahlorgan zwei Arbeitnehmervertreter vor, und zwar immer je einen der betriebsangehörigen Arbeiter und Angestellten, damit die jeweilige Belegschaft eine unmittelbare Einflußmöglichkeit besitzt. Die restlichen drei Arbeitnehmervertreter werden von den Gewerkschaften vorgeschlagen. Die Vertreter der Anteilseigner werden bei einer Aktiengesellschaft durch die Hauptversammlung aus den Reihen der Aktionäre gewählt. Das MGB sieht vor, daß das fünfte Mitglied auf beiden Seiten weder Repräsentant einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgeberorganisation noch Betriebsangehöriger sein soll.

Die Mitbestimmung im Vorstand:

Das relativ stärkste Mitbestimmungsrecht gewährt das MBG dem Arbeitnehmer durch den Arbeitsdirektor, der nicht gegen die Mehrheit der im Aufsichtsrat sitzenden Arbeitnehmervertreter in den Vorstand gewählt werden kann. Neben dem technischen und kaufmännischen Direktor ist er gleichberechtigtes Vorstandsmitglied und hat damit wie diese die volle Verantwortung der Unternehmensleitung zu tragen. Die Vorstandsstellung des Arbeitsdirektors, in der bereits ein Übergang von der Mitbestimmung zur Mitdirektion zu sehen ist, erfordert deshalb ein hohes diplomatisches Geschick, weil der Arbeitsdirektor in seiner Vorstandsfunktion Arbeitgeber ist, zu-

gleich aber auch Interessenvertreter der Arbeitnehmer, von deren Vertrauen er angesichts der Möglichkeit der Abberufung und der fünfjährigen Wahlperiode entscheidend abhängig ist.

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 1. Oktober 1952 (Betr. Vg.)

Nachdem die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nur in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie gesetzlich geregelt worden war, forderten die Gewerkschaften eine Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft. In der Diskussion vor Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes waren vor allem vier Punkte Gegenstand heftigster Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern.

Die Kritik der Gewerkschaften richtete sich einmal gegen die vorgesehene Sonderregelung in der Frage der Mitbestimmung für die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. Die Gewerkschaften verwiesen auf das Betriebsrätegesetz von 1920, in dem bereits eine einheitliche Regelung der Mitbestimmung für Arbeiter und Angestellte sowohl der privaten wie der öffentlichen Wirtschaft vorgesehen war.

Zum anderen kritisierten die Gewerkschaften die Einstellung der Unternehmer bezüglich der Mitbestimmung in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten. In Fragen der Einstellung, der Versetzung und Entlassung von Betriebsangehörigen wollten die Arbeitgeber die alleinige Entscheidungsgewalt behalten. Sie wollten weiterhin in ihrer Entscheidungsfreiheit in bezug auf wirtschaftliche Fragen weder durch die Zustimmung des Betriebsrates noch durch die notwendige Einwilligung eines Gremiums von Gewerkschaftsvertretern eingeschränkt werden.

Den strittigsten Punkt bildete wie in der Auseinandersetzung vor Verabschiedung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes die Frage der Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Während die Gewerkschaften eine paritätische Besetzung forderten, stimmten die Unternehmer nur der Besetzung durch ein Viertel der Arbeitnehmer zu. Die Aufnahme betriebsfremder Arbeitnehmer in einen Aufsichtsrat mit mehr als sechs Mitgliedern lehnten die Unternehmer ab.

Gegen den Widerstand der Gewerkschaften wurde schließlich das Betriebsverfassungsgesetz am 1. Dezember 1951 verabschiedet. Es findet Anwendung auf alle Betriebe mit privater Rechtsform und mindestens fünf ständigen Beschäftigten. Das Betriebsverfassungsgesetz geht in den Mitbestimmungsrechten keineswegs so weit wie das Montan-Mitbestimmungsgesetz. Es stellt den deutlichen Versuch eines Kompromisses zwischen den beiden Sozialpartnern dar. Durch dieses Gesetz wird die Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch drei Einrichtungen institutionell verankert: den Wirtschaftsrat, Aufsichtsrat und Betriebsrat.

Der Wirtschaftsrat

Dieses Gemeinschaftsgremium der betrieblichen Sozialpartner ist für Unternehmen mit mehr als hundert Beschäftigten vorgeschrieben. Die Tätigkeit des Ausschusses, der paritätisch mit vier, maximal mit acht Mitgliedern besetzt ist, erstreckt sich auf informatorische und beratende Funktionen. So ist zum Beispiel die Unternehmensleitung verpflichtet, jeden Jahresabschluß vor dem Wirtschaftsausschuß zu erläutern.

Der Aufsichtsrat

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes setzt sich dieses Aufsichtsorgan der Kapitalgesellschaften aus einem Drittel Arbeitnehmervertretern und zwei Drittel Anteilseignervertretern zusammen. Obwohl allen Aufsichtsratsmitgliedern die gleichen Rechte und Pflichten zustehen, ist die volle Mitbestimmung durch die minorisierende Beschränkung auf ein Drittel der Stimmen stark eingeschränkt.

Der Betriebsrat

In dieser Interessenvertretung der Belegschaft kann der wichtigste Träger der Mitbestimmung in den privaten und den fiskalischen Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Landwirtschaft gesehen werden. Der Betriebsrat wird in allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten von den Arbeitnehmern, getrennt nach Arbeitern und Angestellten, für zwei Jahre gewählt. Die Zahl seiner Mitglieder richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten, sie schwankt zwischen 1 bis 35. Die Mitbestimmungsrechte dieses Gremiums beziehen sich primär auf soziale Fragen, wie etwa die Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit,

die Urlaubsplanung, die Einführung neuer Entlohnungsmethoden, die Verabschiedung neuer Betriebsvereinbarungen usw. Diese Rechte kann der Betriebsrat auf zweierlei Arten geltend machen. Einmal, indem er mit der jeweiligen Unternehmensleitung generelle Betriebsvereinbarungen trifft, in deren Rahmen der Unternehmer von Fall zu Fall die notwendigen Anordnungen erteilt, zum anderen, indem er in jedem einzelnen Fall die jeweiligen Maßnahmen mit den beschlußfassenden Organen abstimmt.

Neben der Mitbestimmung in sozialen Fragen haben die Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Informations- und Einspruchsrecht auch in personellen Angelegenheiten. In Fällen der Nichteinigung mit der Unternehmensleitung kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrates die betreffende Maßnahme rückgängig machen. In personellen Fragen kann man also nur von einem bedingten Mitentscheidungsrecht der Arbeitnehmer sprechen. In wirtschaftlichen Angelegenheiten schließlich hat der Betriebsrat dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn Betriebsveränderungen, wie etwa Einschränkungen in der Produktion, Stilllegung des Betriebes, Zusammenschluß mit anderen Betrieben, zu wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft führen können.

Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz (Holding-Novelle) vom 7. August 1956

Schon bald nach der Verabschiedung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des anschließenden Betriebsverfassungsgesetzes tauchte die Frage der Mitbestimmung erneut in der sozialpolitischen Diskussion auf, als die Gewerkschaften die Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung auch auf die Holding-Gesellschaften forderten. Die Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer- und Gewerkschaftsvertretern traten offen zutage, als 1953 die bis dahin mitbestimmten Tochtergesellschaften des Mannesmann-Konzerns auf eine Muttergesellschaft umgewandelt werden sollten und aus diesem Grunde die Betriebsräte des Konzerns aufgefordert wurden, ihre Vertreter für den neu zu bestellenden Aufsichtsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu wählen. Die Schutzvereinigung der Wertpapierbesitzer forderte eine Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Begründung, daß eine Übertragung der Bestimmungen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes auf die Holding-Gesellschaften eine

Potenzierung der Mitbestimmung innerhalb des Konzerns bedeuten würde. Bei einer qualifizierten Mitbestimmung in der Konzerndachgesellschaft könne der Vorstand mit einem Arbeitsdirektor nämlich die Organe der mitbestimmten Tochtergesellschaften bestellen.

Die Gewerkschaften entgegneten, daß die Mitbestimmung innerhalb der in dem Konzern zusammengeschlossenen Betriebe zu einer Farce würde, wenn man die Mitbestimmung nicht auch auf die Holding-Gesellschaft übertrüge, die letztlich alle wesentlichen Entscheidungen träge¹⁷⁾.

Die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern wurden erst im Jahre 1956 mit der Verabschiedung der Holding-Novelle durch den Bundestag beendet. Das Gesetz regelt die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in Aktiengesellschaften, GmbH und bergrechtlichen Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit, die auf Grund eines Organschaftsverhältnisses Unternehmen „beherrschen“, für die die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gelten. Voraussetzung für die Anwendung des Gesetzes ist, daß die Umsätze der unter das Gesetz fallenden Tochtergesellschaften die Umsätze der übrigen Konzernunternehmen übersteigen.

Das Betriebsverfassungsgesetz wie auch das Mitbestimmungsergänzungsgesetz sehen die Mitbestimmung auf gleichen Ebenen vor, nämlich der des Aufsichtsrates und der des Vorstandes. Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Arbeitnehmervertreter und Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat wird allerdings durch § 15 des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes bei „beherrschenden“ Unternehmen unterbrochen, wenn es sich um eine Gesellschaft handelt, die mit einem Viertel der Anteile an einem anderen Unternehmen beteiligt ist. Diese dem Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat widersprechende Bestimmung soll verhindern, daß die Arbeitnehmer nicht zusätzliche Mitbestimmungsrechte erhalten, die schon ein anderes Unternehmen betreffen.

Abgesehen von dem geringen Anwendungsbereich — nur acht Dachgesellschaften wurden von der Regelung betroffen — verfehlte das Gesetz seine Wirkung nicht zuletzt deshalb, weil auf Grund einiger neuer Gesetze die steuerliche Begünstigung der Kapitalgesell-

¹⁷⁾ Eine ausführliche Darstellung gibt Erich Potthoff. Vgl. sein Werk: Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung, Köln 1957, S. 97 ff.

schaften fortfiel und deshalb zahlreiche Gesellschaften wieder in Personalgesellschaften umgewandelt wurden. Da jedoch die Umwandlung statt auf eine Personalgesellschaft auch auf den übernehmenden Hauptgesellschafter

erfolgen konnte, falls dieser mehr als drei Viertel des Grundkapitals auf sich vereinigte, wurde in allen diesen Fällen die Mitbestimmung in den umgewandelten Tochtergesellschaften ersatzlos beseitigt.

Auswirkungen der Mitbestimmung untersuchen

Mit der kurzen Darstellung der Bestimmungen der Holding-Novelle wollen wir unseren geschichtlichen Rückblick abbrechen. Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz bildet den vorläufigen Abschluß der gesetzlichen Regelung der Mitbestimmung in Deutschland. Alle späteren Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beruhen auf freiwilliger Basis.

Der Wirkungsgrad der institutionellen Mitbestimmung zeigt in der Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik vielfältige Abstufungen. Neben den relativ weitgehenden Rechten in der Montanindustrie bietet die Holding-Novelle geringere Möglichkeiten einer Mitentscheidung für den Arbeitnehmer. Einen erheblich geringeren Wirkungsgrad wiederum weist das Betriebsverfassungsgesetz auf, das durch sein Staffelpinzip der Belegschaft durch ihre Vertreter ein von den sozialen über die personellen bis zu den kaufmännischen und

technischen Angelegenheiten abnehmendes Mitbestimmungsrecht einräumt.

Ein Vergleich mit anderen westlichen Ländern zeigt, daß zumindest de jure den westdeutschen Arbeitnehmern weitgehende Mitbestimmungsbefugnisse zugestanden werden. Es ist nun die Aufgabe der empirischen Sozialforschung, Untersuchungen darüber durchzuführen, wie sich die Mitbestimmung auf die innerbetriebliche Sozialstruktur auswirkt, wie die verschiedenen Organe zusammenarbeiten, welche Erfahrungen die Belegschaftsvertreter bisher in den Ausschüßräten und Vorständen gemacht haben¹⁸⁾. Mit Hilfe solcher Untersuchungen können an Hand der tatsächlichen Entwicklung die theoretischen Überlegungen überprüft und korrigiert werden.

¹⁸⁾ Einige solcher Teiluntersuchungen liegen bereits vor. Vgl. u. a. Otto Blume, Zehn Jahre Mitbestimmung. Versuch einer Bestandsaufnahme, in: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962.

Die Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellungen

I. Ursprung und Entwicklung des Mitbestimmungsgedankens

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist keine „Forderung unserer Tage“. Vielmehr war sie bereits Bestandteil der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellungen, als über ihre konkreten Gestaltungsformen noch nicht gesprochen wurde. In den sechziger/siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts schon forderten mehrere Berufsverbände eine gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer sowohl an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen als auch an wirtschaftlichen Entscheidungen, z. B. der Preispolitik. Konkretisiert wurden solche Forderungen in verschiedenen Tarifverträgen und auf Grund einer Reihe zusätzlicher vertraglicher Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Im Hinblick auf die damals herrschende unsagbare wirtschaftliche Not der Arbeiterschaft war es allerdings verständlich, daß das Interesse der Gewerkschaften zunächst primär dem

„Bürgerrecht auf das Existenzminimum“ galt. Trotzdem sollte nicht übersehen werden, daß mit dieser Verbesserung der materiellen Lebenslage der Kampf um die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer einherging. Mit steigendem Bildungsstand, vermehrter Einsicht in politische und wirtschaftliche Zusammenhänge und erhöhtem Selbstbewußtsein wurden den Arbeitnehmern die Gegensätze zwischen der Subjektstellung im politischen Leben und der Objektstellung im wirtschaftlichen Bereich stärker bewußt. Sie forderten deshalb das Recht, auch im Vollzug des Wirtschaftens mitzubestimmen. Der Weg vom ersten Tarifvertrag zur heutigen Forderung nach Mitbestimmung zeigt diese Richtung gewerkschaftlichen Handelns: Es ist der Weg von der Wertung des Arbeitnehmers als marktgerecht zu entlohnendem Produktionsfaktor zur vollen Anerkennung des Menschen im Arbeitsleben.

II. Die gesellschaftliche Bedeutung der Forderung nach Mitbestimmung

In der gegenwärtigen Diskussion um die Forderung nach einer Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung behauptet, es handle sich bei ihr ausschließlich um eine Forderung von „Gewerkschaftsfunktionären“, allenfalls jedoch um die einer organisierten Minderheit der Arbeitnehmer. Abgesehen davon, daß etwa die Untersuchungen des Kölner Instituts für Selbsthilfe und Sozialforschung den Nachweis dafür liefern, daß 80 % der befragten Arbeitnehmer positiv zur Mitbestimmung stehen, kann das Verlangen nach Mitbestimmung aber auch in seinem historischen Ursprung nicht als Anliegen einer „Interessengruppe“ aufgefaßt werden. Im politischen Bereich z. B. wurde die Forderung nach Mitbestimmung schon früh diskutiert. Erste Bestrebungen dieser Art lassen sich bereits in

der verfassungsgebenden Nationalversammlung in der Frankfurter Paulskirche nachweisen. Durch das Gesetz über den „Vaterländischen Hilfsdienst“ wurden in der Zeit höchster Not in Deutschland mitbestimmte Ausschüsse in allen kriegswichtigen Unternehmen geschaffen, an denen auch die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen beteiligt waren. Im Artikel 165 der Weimarer Reichsverfassung heißt es: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.“ Auch das Regierungsprogramm der Widerstandskämpfer gegen den Nationalsozialismus sah eine weitgehende Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften vor. Im

Programm des ehemaligen Leipziger Oberbürgermeisters Goerdeler wurde „eine Beteiligung der Belegschaften an der Betriebsführung“ sowie eine Repräsentation der Arbeitnehmer durch ihre Gewerkschaften gefordert.

Nach 1945 erhob das Land Nordrhein-Westfalen als das am meisten industrialisierte Land der Bundesrepublik die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer zum Verfassungsgrundsatz. Es heißt in Artikel 26 der Landesverfassung wörtlich: „Entsprechend der gemeinsamen Verantwortung und Leistung der Unternehmer und der Arbeitnehmer für die Wirtschaft wird das Recht der Arbeitnehmer auf gleichberechtigte Mitbestimmung bei der Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Ordnung anerkannt und gewährleistet.“ Dieser Verfassungsgrundsatz gilt noch heute. Man wird von ihm kaum sagen können, daß er den Zweck hat, den Interessen nur einer Gruppe des Volkes zu dienen.

Überhaupt wurde die Mitbestimmung der Arbeitnehmer — nicht zuletzt unter dem Eindruck des totalen Chaos, das Naziherrschaft und Zweiter Weltkrieg hinterlassen hatte — nach 1945 von allen großen politischen Gruppen einmütig unterstützt. Dies gilt gleichermaßen für die CDU wie für die SPD. Nur die FDP hat sich stets gegen eine qualifizierte Mitbestimmung ausgesprochen.

III. Mitbestimmung und gewerkschaftliche Ordnungsvorstellungen

1. Die Mitbestimmung kann nur dann voll verstanden und gewürdigt werden, wenn man sie im Rahmen der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellungen insgesamt sieht. Während das Modell der „Wirtschaftsdemokratie“, das bis zum Jahre 1933 von den Freien Gewerkschaften vertreten wurde, nur als eine Etappe auf dem Wege zur Sozialisierung betrachtet wurde, hat die Forderung nach Mitbestimmung, wie sie der Münchner Gründungskongreß des DGB erhob, ihre ursprüngliche und eigenständige Bedeutung. Im Grundsatzprogramm des DGB aus dem Jahre 1949 wird gesagt, daß die formale politische Demokratie nicht ausreicht, eine demokratische Wirtschaftsordnung zu verwirklichen. Die Demokratisierung des politischen Lebens müsse deshalb durch eine Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt werden. Die Mitbestimmung erhält in diesem Programm ihren eigen-

Die Kirchen und die ihnen nahestehenden Gruppen haben ebenfalls die Entwicklung der qualifizierten Mitbestimmung aufmerksam beobachtet. Das der Mitbestimmung zugrunde liegende Prinzip, Freiheit und Selbstverantwortung auch im Arbeitsleben weitgehend zu fördern, wird von ihnen uneingeschränkt bejaht. Wenngleich sich die Kirchen nicht eindeutig auf eine bestimmte institutionelle Form der Mitbestimmung festgelegt haben, betonen sie doch wiederholt, daß gegen diese mit ihr verfolgten Prinzipien nicht verstoßen werden dürfe. Dies gilt sowohl für Mater et Magistra als auch für die Empfehlung des Rats der Evangelischen Kirche Deutschlands aus dem Jahre 1950: „Es ist“, so heißt es hier, „der Sinn des Mitbestimmungsrechts, das bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden und den Arbeiter als Menschen und Mitarbeiter ernst zu nehmen. Seine Verwirklichung wird nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern für den Arbeitgeber und das Gemeinwesen ein Beitrag zur Gesundung unserer sozialen Verhältnisse sein.“

Diese und andere Stellungnahmen zur Mitbestimmung sowie die Praxis der Mitbestimmung selbst lassen erkennen, daß die Mitbestimmung nicht einfach als eine Forderung gewerkschaftlicher „Funktionäre“ oder einer gewerkschaftlich organisierten Minderheit betrachtet werden kann¹⁾.

nen Standort, und zwar neben den anderen in diesem Programm genannten Zielen.

2. Noch deutlicher wird diese Stellung der Mitbestimmung im Düsseldorfer Grundsatzprogramm des DGB aus dem Jahre 1963. Dieses Programm läßt außerdem noch stärker eine Verschiebung des Schwergewichts der Mitbestimmungskonzeption vom wirtschaftspolitischen Bereich in Richtung auf die Einzelunternehmen erkennen. Es erklärt eindeutig, daß gesamtwirtschaftliche Maßnahmen — wie Planung und Gemeineigentum — nicht alle gesellschaftspolitischen Probleme lösen können

¹⁾ Im übrigen ist in den Großunternehmen, für welche die qualifizierte Mitbestimmung gefordert wird, die Mehrheit der Arbeitnehmer in einer DGB-Gewerkschaft organisiert. Man kann in diesem Bereich somit auch zahlenmäßig nicht von einer Minderheit sprechen.

ten. Vielmehr seien zahlreiche — auch einzelwirtschaftliche — Maßnahmen notwendig, um die Entwicklung unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu fördern. Im Düsseldorfer Grundsatzprogramm des DGB heißt es wörtlich: „Die Wirtschaft hat der freien und selbstverantwortlichen Entfaltung der Persönlichkeiten innerhalb der menschlichen Gemeinschaft zu dienen ... Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist eine der Grundlagen der freiheitlichen und sozialen Gesellschaftsordnung. Sie entspricht dem Wesen des demokratischen und sozialen Rechtsstaates.“

Aus dieser Formulierung wird ersichtlich, daß die Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellungen nicht irgendeinen, sondern den entscheidenden Platz einnimmt: Sie ist konstitutiver Bestandteil einer Gesellschaftsordnung, zu der die Gewerkschaften und mit ihnen die Arbeitnehmer sich bekennen wollen. Die Mitbestimmung wird als ein wichtiges Element zur Neuordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und zur vollen Integration der Arbeitnehmer in eine demokratische Gesellschaft bezeichnet.

3. Es ist im Zusammenhang mit den Auseinandersetzungen um die Forderung nach einer Ausweitung der Mitbestimmung mehrfach gesagt worden, die deutschen Gewerkschaften entfernten sich auf Grund der „Mitbestimmung“ von ihrem unsprünglichen Weg. Einzelne Soziologen behaupten, die Mitbestimmung führe zur Verwischung der bisher bestehenden klaren Interessengegensätze und sei einer auf Interessenpartikularismus beruhenden demokratischen Gesellschaft nicht gemäß. Dabei wird allerdings übersehen, daß das Modell, von dem diese Theoretiker ausgehen, einseitig und willkürlich konstruiert ist. Es ist das Modell einer „kapitalistischen“ Gesellschaft, in der es immer nur eine Gruppe (Anteilhaber bzw. das von ihm bestellte Management) gibt, welche die Wirtschaft leitet, während eine andere (die Arbeitnehmer) in ihr ausschließlich passiv, das heißt ausführend tätig ist. Die Möglichkeit einer Beteiligung der bisher nur ausführend tätigen Gruppe an den Leitungsfunktionen wird prinzipiell ausgeschlossen: Leitung und Ausführung verhalten sich wie Feuer und Wasser. Eine Verbindung zwischen ihnen erscheint nicht möglich.

Den Anlaß für die Anwendung dieser „Theorie“ auf die Mitbestimmung bot der Arbeits-

direktor. Bekanntlich kann er nach dem Montanmitbestimmungsgesetz nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden. Obgleich der Arbeitsdirektor im übrigen mit der auch sonst für Vorstandsmitglieder üblichen Mehrheit bestellt wird, behandeln ihn die Konflikttheoretiker als „Arbeitnehmervertreter im Vorstand“. Wegen dieses — im übrigen auch innerhalb der Gewerkschaften keineswegs unumstrittenen — Bestellungsmodus des Arbeitsdirektors aber das gesamte System der Montanmitbestimmung — das heißt auch den paritätisch besetzten Aufsichtsrat — abzulehnen zu wollen, hieße jedoch, das Kind mit dem Bade auszuschütten. In der Tat läßt sich die Konflikttheorie — wenn überhaupt — nur gegen einen von der Mehrheit der Arbeitnehmergruppe im Aufsichtsrat völlig abhängigen Arbeitsdirektor verwenden, nicht aber gegen das Modell der Montanmitbestimmung ganz allgemein.

Die deutschen Gewerkschaften haben sich nicht zufällig, sondern bewußt für die Mitbestimmung entschieden. Im Unterschied zu den politisch radikalen Gewerkschaften Frankreichs und Italiens, die ihr Ziel in einer militanten und klassenkämpferischen Form der Interessenvertretung sehen und eine Gleichberechtigung der Arbeitnehmer nur jenseits des privaten Kapitalismus für möglich halten, stellen sich die deutschen Gewerkschaften auf den Boden unserer demokratischen Grundordnung.

Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik stehen mit ihrer Haltung aber auch im Gegensatz zu den amerikanischen „Business Unions“. Diese erkennen zwar die geltenden wirtschaftlichen und sozialen Strukturen an, fassen sich jedoch innerhalb der gegebenen Ordnung als kapitalistische Marktpartner auf und beschränken sich darauf, den „Preis für Arbeit“ hochzutreiben und die Arbeitsbedingungen günstig zu gestalten. Sie nehmen keine Rücksicht auf die Folgen ihres Handelns, etwa unter übergeordneten Gesichtspunkten.

Diese beiden extremen Möglichkeiten werden von den deutschen Gewerkschaften abgelehnt. Der DGB und seine Industriegewerkschaften erstreben weder den gewaltsamen Umsturz der geltenden Ordnung noch die bloße Maximierung des Einkommens für eine Interessengruppe. Vielmehr fassen sich die deutschen Gewerkschaften — wie auch das Grundsatzprogramm erkennen läßt — „als integrierender Bestandteil der Demokratie“ auf. Daraus

leiten sie ihre Forderungen ab. Deshalb akzeptieren sie aber auch die damit verbundenen Verpflichtungen. In diesem Sinne fordern sie die Mitbestimmung in den Unternehmen; zugleich bekennen sie sich offen zu der entsprechenden Mitverantwortung.

4. Am Beispiel der Mitbestimmung wird die Grundposition der deutschen Gewerkschaften sichtbar, eine verantwortliche Politik im Rahmen der Demokratie zu verfolgen. Der DGB und seine Industriegewerkschaften gehen seit ihrer Gründung davon aus, daß die demokratische Ordnung auf allen Gebieten gefestigt und gefördert werden muß. Gerade im Hinblick auf die besondere Situation des geteilten Deutschland erscheint es schlechterdings unmöglich, die Arbeitnehmer und ihre Organisationen aus der Verantwortung zu drängen. Wer dies versuchen wollte, würde unsere demokratische Ordaung schlechthin schwächen. Er müßte sich der Konsequenzen bewußt sein, die sich daraus ergeben, wenn dem größten organisierten Zusammenschluß von Menschen in diesem Staate Mitbestimmung und Verantwortung verweigert würde. Ohne eine volle Integration der Arbeitnehmer ist eine demokratische Ordnung, die mehr als formalen Charakter haben soll, nicht denkbar. Nur durch eine bewußte Teilnahme der Arbeitnehmer auch im wirtschaftlichen Bereich kann der Auftrag des Grundgesetzes erfüllt werden, die Bundesrepublik zu einem sozialen Rechtsstaat zu machen.

Seit ihrer Gründung haben die deutschen Gewerkschaften den Nachweis dafür geliefert, daß sie weit über den materiellen Bereich hinaus die Lebenslage der Arbeitnehmer im ganzen verbessern wollen.

Wie das vor kurzem erschienene Jahresgutachten 1965 des Sachverständigenrates feststellt, haben die deutschen Gewerkschaften in der Vergangenheit „keine aggressive Lohn-

politik“ betrieben; der durch Arbeitsstreitigkeiten verursachte Produktionsausfall erreichte den tiefsten Stand seit der Währungsreform. „Wahrscheinlich hat an dieser guten Bilanz“, so schreiben die Sachverständigen, „das System von Institutionen, das für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmend ist (Tarifautonomie, Betriebsverfassung, Mitbestimmung), keinen geringen Anteil gehabt.“

5. Die deutschen Gewerkschaften sehen in der qualifizierten Mitbestimmung eine Möglichkeit, die Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar ins Spiel zu bringen. Im Unterschied zur bestehenden Betriebsverfassung — die zwar von einem vertrauensvollen Geist der Zusammenarbeit spricht, dafür jedoch nicht die notwendigen Sachvoraussetzungen bietet — vermag die qualifizierte Mitbestimmung auf der Basis prinzipiell gleichen Rechts die Interessen der Arbeitnehmer wirksam und nicht auf Umwegen zu berücksichtigen.

Für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften bedeutet die qualifizierte Mitbestimmung die Übertragung allgemein anerkannter Gestaltungs- und Ordnungsprinzipien einer demokratischen Gesellschaft auf die wirtschaftlichen Großgebilde. In der Tat erscheint es schlechterdings unverständlich, innerhalb des kommunalen oder sonstigen politischen Bereichs die für die Entscheidungen verantwortlichen Repräsentanten demokratisch zu legitimieren, während dieser Grundsatz für die relativ kleine Zahl der Großunternehmungen nicht gelten soll. Das Eigentum allein gibt jedenfalls nicht schon die Berechtigung, auch über Menschen zu verfügen.

Eigentumsrecht und Mitbestimmungsrecht ergänzen einander. Sie beide müssen das Ziel verfolgen, die Würde des Menschen im Rahmen leistungsfähiger und dynamischer Unternehmen zu respektieren. Das eine schließt das andere somit nicht aus.

IV. Die Mitbestimmungsvorstellungen des DGB

Seit nunmehr über 15 Jahren gilt für die Großunternehmen der deutschen Montanwirtschaft eine Form der Mitbestimmung, die sich nach allgemeinem Urteil ausgezeichnet bewährt hat: Die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften in der Stahlindustrie und im Bergbau sind je zur Hälfte aus Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Anteilseigner besetzt. Beide

Gruppen gemeinsam wählen einen „neutralen Mann“, der über den Gruppeninteressen stehen und das Vertrauen beider Seiten genießen soll. Unter den Arbeitnehmervertretern sind im Verhältnis 2:3 sowohl Vertreter der Belegschaften (Betriebsräte) als auch der gewerkschaftlichen Organisationen zu finden. Von den außerbetrieblichen Arbeitnehmervertre-

tern muß wiederum in der Regel ein Mitglied frei von unmittelbaren Bindungen gegenüber den Gewerkschaften sein. Als „weiteres Mitglied“ soll dieses Aufsichtsratsmitglied (wie schon der neutrale Mann) das öffentliche Interesse im Unternehmen verkörpern. Ein „weiteres Mitglied“ gibt es auch auf der Seite der Anteilseigner. Der so zusammengesetzte Aufsichtsrat enthält somit drei verschiedene Arten von Repräsentanten: die Anteilseignervertreter, die Vertreter des öffentlichen Interesses und die Arbeitnehmervertreter. Letztere wiederum setzen sich aus betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern zusammen.

Den Vorständen der Montanunternehmen gehört ferner mindestens ein Mitglied an, das als „Arbeitsdirektor“ mit der Betreuung des Personal- und Sozialressorts beauftragt ist. Der Arbeitsdirektor ist gleichberechtigtes Vorstandsmitglied und wird von der Mehrheit des gesamten Aufsichtsrats bestellt. In den Gesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz des Jahres 1951 fallen, kann er allerdings nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden. Der Arbeitsdirektor ist somit nicht etwa ein „Gewerkschaftsfunktionär im Vorstand“, sondern gleichberechtigtes Mitglied der Unternehmensleitung.

Die Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung läuft darauf hinaus, dieses bewährte Modell der Montanmitbestimmung auch auf die großen Kapitalgesellschaften der übrigen Wirtschaftsbereiche auszudehnen. Es erscheint nämlich wenig verständlich, eine Regelung, die sich in einem Wirtschaftsbereich seit über anderthalb Jahrzehnten vorbildlich bewährt hat, nicht auch für die Großunternehmen der übrigen Wirtschaftszweige gelten zu lassen. Wenn die Mitbestimmung den Grunderfordernissen einer demokratischen Gesellschaftsordnung entspricht und wenn sie sich als Modell bereits in einem Wirtschaftszweig bewährt

hat, wird auch der Gesetzgeber erwägen müssen, sie auf die übrigen Bereiche auszudehnen.

Der DGB und seine Industriegewerkschaften haben den ihnen durch zahlreiche Kongresse erteilten Auftrag einer Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung jedoch behutsam aufgegriffen. Sie beschränken ihre Forderungen bewußt auf jene Großunternehmen, die in der Rechtsform der Kapitalgesellschaften betrieben werden. Es handelt sich dabei, geht man von den Kriterien 2000 Beschäftigte, 75 Millionen DM Bilanzsumme und 150 Millionen DM Umsatz aus (von denen jeweils zwei vorliegen müßten), um nicht mehr als rund 300 bis 350 Unternehmen, die zusätzlich unter die qualifizierte Mitbestimmung fallen würden. Eine Ausweitung der Mitbestimmung auf Einzelunternehmen und Personalgesellschaften wird schon deshalb nicht gefordert, weil bei ihnen Privat- und Betriebsvermögen nicht getrennt und die Haftungsprobleme nicht zu lösen sind. Im übrigen werden die Fälle, in denen Großunternehmen in der Form einer Personalgesellschaft oder eines Einzelunternehmens betrieben werden, immer seltener. Die Tendenz zur Konzentration und die großen Probleme des gemeinsamen Marktes zwingen auf lange Sicht dazu, die Rechtsform der Kapitalgesellschaft (Aktiengesellschaft und GmbH) zu wählen. Die Aufsichtsräte dieser rund 300 bis 350 großen Kapitalgesellschaften sollen prinzipiell nach dem Montanbeispiel besetzt, und in die Vorstände als Sachverwalter des Personal- und Sozialressorts soll ein Arbeitsdirektor bestellt werden.

Über diesen Bereich hinaus hat der DGB keinerlei weitere „Stufen“ der Mitbestimmung gefordert. Allerdings ist es — völlig unabhängig von einer Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung — notwendig, die Rechte der Betriebsräte auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes — nicht auch zuletzt im Hinblick auf die große Zahl der Klein- und Mittelbetriebe — zu verbessern.

V. Begründung

1. Der Vorschlag des DGB zur Erweiterung der qualifizierten Mitbestimmung bezieht sich lediglich auf Großunternehmen. Dies ist kein Zufall. Innerhalb der Gesamtwirtschaft gewinnt das Großunternehmen zunehmend an Bedeutung. Wie bereits die Konzentrationsenquete des Bundesamtes für gewerbliche Wirtschaft sichtbar macht, hat sich der rela-

tive Anteil der Großunternehmen in den letzten Jahren erheblich vergrößert. Großunternehmen verfügen nicht nur über die Möglichkeit, moderne Produktionsverfahren und -techniken einzusetzen, sondern auch über erheblich umfangreichere Finanzierungsmittel im Vergleich zu kleineren Unternehmen. Sie haben auch langfristig den mittleren und klei-

neren Unternehmen gegenüber ökonomische Vorteile.

Die Gewerkschaften haben keinen Anlaß, diese Entwicklung einer zunehmenden Konzentration zu bekämpfen, wenn damit eine bessere Versorgung der Verbraucher und günstigere Lebensbedingungen verbunden sind. Andererseits ergibt sich jedoch die Frage, ob Unternehmen dieser Größenordnung nicht eine Bedeutung gewinnen, die über den „rein wirtschaftlichen“ Rahmen hinauswächst. Großunternehmen sind nicht nur wirtschaftliche, sondern auch gesellschaftliche Gebilde, von denen sowohl die Existenz der Beschäftigten und ihrer Familien selbst als auch die der Gemeinden und zahlreicher Lieferanten und Abnehmer abhängig sein kann.

2. Als wirtschaftliche Gebilde unterliegen Großunternehmen wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten. Sie haben sich am Markt zu behaupten und Marktchancen zu nutzen. Im allgemeinen besitzen sie ein großes Maß von Gestaltungsfreiheit. Es ist — wie Professor Krelle richtig feststellt — nicht etwa so, als lägen für sie Preise, Produktion und Realeinkommen „gesetzlich“ (auf Grund eines Marktmechanismus) fest; vielmehr besteht für sie ein weiter „Unbestimmtheitsbereich“, innerhalb dessen sie tätig sein können. Großunternehmen können ihre eigene Marktposition durch psychologische und sonstige Maßnahmen selbst beeinflussen.

Auf der anderen Seite stehen sie als gesellschaftliche Gebilde mit zahlreichen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Gruppen in enger Beziehung. Eine Vielzahl politischer, wirtschaftlicher und sozialer Faktoren wirkt auf ihre Entscheidungen ein. Die Unternehmensleitung kann sich diesem Einfluß nicht entziehen. Vielmehr muß sie sich mit den zur Umwelt der Großunternehmen gehörenden sozialen Gruppen auseinandersetzen und deren Rolle als wirtschaftsgestaltende Kräfte anerkennen.

3. Als Modelltyp des Großunternehmens repräsentiert sich die Kapitalgesellschaft (Aktiengesellschaft und GmbH). Unternehmen in dieser Rechtsform erscheinen nicht mehr „als Organisation des privaten Eigentumsrechts“, sondern als „selbständige Organisationen“ und als „soziale Institutionen“ (so Hans Würdinger). Formal sind die Anteilseigner (Aktionäre) vom Unternehmen selbst getrennt. Eigentümer- und Unternehmerinteressen fallen nur noch in Ausnahmen und kraft Personalunion zusammen. Das Interesse

des die Entscheidungen treffenden Managements ist grundsätzlich nicht mehr identisch mit den Anteilseignerinteressen.

Diese Tatsache gewinnt erhebliche Bedeutung für die Frage nach der Legitimität unternehmerischen Handelns. In der Diskussion um die Mitbestimmung wird immer wieder auf das Recht des Eigentümers verwiesen, über sein Eigentum frei verfügen zu können. In der modernen Kapitalgesellschaft ist dieses Recht bereits gespalten. Die Beziehung zum Eigentum hat sich entscheidend abgeschwächt. Das Anteilseigentum hat sich funktionell verselbständigt auf ein bloßes Kapitalinteresse. Die Unternehmerfunktion geht hingegen (vor allem in Publikumsgesellschaften) mehr und mehr auf ein autonomes Management über, das sich dem Unternehmen mehr verpflichtet fühlt als den (meist kurzfristigen) Erwerbsinteressen der Aktionäre. Das Unternehmen wird somit zu einem autonomen Gebilde. Damit wird die überkommene Legitimitätsgrundlage in sich fragwürdig. Die Eigentumsidee wird deshalb auch in der Mitbestimmungsdiskussion häufig nur als „Tarnung“ benutzt, um einer Diskussion über die Legitimation des verselbständigten Managements in großen Kapitalgesellschaften auszuweichen.

4. Aber auch unabhängig von dieser Verselbständigung des Unternehmerinteresses gegenüber den Kapitalinteressen in den großen Publikumsgesellschaften erscheint es höchst fragwürdig, die Mitbestimmung von den angeblichen Rechten des Eigentümers her ablehnen zu wollen. Vielmehr ist es aus sozial-ethischen Gründen höchst bedenklich, dem Eigentümer von Sachwerten gleichzeitig das Recht der Verfügung über Personen einzuräumen. Nach dem BGB gewährt das Eigentumsrecht dem Eigentümer nur das Recht, über seine Sache zu verfügen, nicht aber auch über Personen, die gezwungenerweise als Arbeitnehmer an und mit dieser Sachapparatur tätig sind. Es gibt weder logisch noch sozialethisch unmittelbare Beziehungen zwischen dem Verfügungsrecht des Eigentümers und der Verfügung über Menschen. Vielmehr ist dieses überkommene Recht lediglich aus der Zufälligkeit und der besonderen Struktur des Arbeitsmarktes verständlich, welche Arbeitnehmer kraft ihrer Vermögenslosigkeit dazu nötigt, ihre Arbeitskraft an die Besitzer von Kapital zu verkaufen. Daraus jedoch ein Recht des Eigentümers ableiten zu wollen, über Arbeitnehmer frei verfügen zu können, erscheint äußerst fragwürdig zu sein.

5. Die Mitbestimmung findet ihre entscheidende Begründung in der Konzeption der „Verantwortlichen Gesellschaft“. Eine moderne Industriegesellschaft sollte allen ihren Mitgliedern — in welcher Eigenschaft sie auch in ihr tätig sein mögen — die Chance geben, sich selbstverantwortlich zu betätigen. Die von Karl Marx kritisierte Objektsituation des Arbeitnehmers ist zwar bereits durch eine Vielzahl von Gesetzen (z. B. durch das Betriebsverfassungsgesetz) gemildert, jedoch in entscheidenden Positionen noch nicht beseitigt worden. Die qualifizierte Mitbestimmung will diesen Schritt zur Subjektivierung der Arbeitnehmer im Produktionsprozeß tun. Sie appelliert an die Mündigkeit jedes einzelnen mit dem Ziel, ihn im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren in die Willensbildung des Unternehmens einzubeziehen. Er soll — mittelbar wie unmittelbar — die Chance erhalten, auf das Unternehmensgeschehen selbst Einfluß zu nehmen. Bislang geschieht dies (sieht man einmal von der besonderen Situation des Montanbereichs ab) immer nur kraft gewährter Informations- oder Mitwirkungsrechte des Arbeitgebers; in Zukunft soll diese Selbstverantwortlichkeit und Mündigkeit des einzelnen auch institutionell gesichert sein. Die Formel von der Partnerschaft soll ihre Erfüllung in einer ausreichenden Gewährung von Rechten finden, durch welche die Interessen der Belegschaften im Rahmen der vorhandenen Unternehmensorgane berücksichtigt werden.

6. Schon heute finden in der modernen Kapitalgesellschaft Vertreter zahlreicher Interessen Berücksichtigung. Nur lag deren Auswahl bisher ausschließlich beim Vorstand bzw. den Anteilseignern. Die Mitbestimmung will diese Zufallsauswahl beseitigen. Wenn schon anerkannt wird, daß ein Unternehmen ein „pluralistisches Gebilde“ ist, so sollte dieser Pluralismus sich auch objektiv in der Zusammensetzung der Unternehmensorgane äußern. Die Tatsache, daß in Großunternehmen Tausende von Menschen in einem Leistungs- und Verantwortungszusammenhang stehen, ist bisher nur im Ansatz anerkannt und institutionell verankert worden.

7. Das Ziel der qualifizierten Mitbestimmung ist es, das moderne Großunternehmen so zu ordnen, daß es mit den sonst allseits anerkannten Grundsätzen einer freiheitlichen Gesellschaft übereinstimmt. Freiheitliche und demokratische Prinzipien dieser Art müssen für jeden Ordnungsbereich gelten, in dem Menschen leben. Allerdings müssen die Formen

und Methoden, in denen diese Prinzipien verwirklicht werden, von der Zwecksetzung und Struktur der jeweiligen Gebilde abhängig sein.

Die Mitbestimmung bedeutet deshalb auch nicht etwa die Übertragung von demokratischen Formalprinzipien auf die moderne Großunternehmung, sondern vielmehr die Realisierung eines allgemein anerkannten ethischen und sittlichen Postulats. Sie darf weder die Geschlossenheit der Unternehmensleitung beeinträchtigen noch die Effizienz der Unternehmenspolitik verringern. Dies aber wiederum führt zwangsläufig dazu, daß sich das eigentliche Unternehmensorgan (Vorstand) nicht aus Repräsentanten verschiedener Interessen zusammensetzen, sondern lediglich als geschlossenes Ganzes operieren kann. Der Arbeitsdirektor im Vorstand kann deshalb auch nicht Vertreter des Arbeitnehmerinteresses, sondern nur Vorstandsmitglied wie jedes andere sein. Er hat lediglich die besondere Verpflichtung, die Interessen der Beschäftigten innerhalb der Unternehmensleitung im Rahmen der vom Aufsichtsrat beschlossenen Richtlinien und Geschäftsordnungen zu verfolgen. Er sollte allerdings nicht nur die fachlichen, sondern auch die menschlichen Voraussetzungen für die Wahrnehmung seiner Funktion besitzen.

Gerade die Besonderheit der Verfassung der deutschen Aktiengesellschaft (und analog die der GmbH) bietet die beste Gewähr dafür, daß die Mitbestimmung wirksam wird, ohne die Effizienz der Unternehmensleitung zu verringern. Neben dem Vorstand (der nach dem neuen Aktiengesetz das Unternehmen unter eigener Verantwortung zu leiten hat) verfügt der Aufsichtsrat über wichtige Funktionen: Er bestellt den Vorstand und beruft ihn gegebenenfalls ab, macht dessen wichtigste Entscheidungen von seiner vorherigen Zustimmung abhängig, beschließt den Jahresabschluß und anderes mehr. Der Aufsichtsrat, obgleich Unternehmensorgan, kann selbst keine Geschäftspolitik betreiben. Er beschließt jedoch die Prinzipien, nach denen sich der Vorstand zu richten hat. Das für eine effektive Mitbestimmung geeignete Organ ist deshalb der Aufsichtsrat. In ihm finden sich die Vertreter der verschiedensten Interessen, er beschließt über die Richtlinien der Unternehmenspolitik, von seiner Zustimmung sind die wichtigsten Entscheidungen des Vorstandes abhängig. Im Aufsichtsrat kann sich eine Willensbildung vollziehen, welche die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Der Vorstand seinerseits

hat im Rahmen der vom Aufsichtsrat beschlossenen Richtlinien einheitlich zu verfahren.

Der Mitbestimmung wird nicht selten der Vorwurf gemacht, sie führe zu einer Spaltung der

Unternehmensleitung. Wer sie in der hier geschilderten Art sieht, kommt sehr bald zu dem Urteil, daß dieser Vorwurf falsch ist und weder der Konstruktion noch der Sache nach stimmt.

VI. Die Erfahrungen mit der Montanmitbestimmung

Wenn in den vergangenen Monaten häufig gefragt wurde, wie eigentlich die Erfahrungen mit der Montanmitbestimmung seien, so nicht zuletzt deshalb, weil außerhalb der Montanindustrie über die positiven Wirkungen des dortigen Mitbestimmungssystems wenig bekannt ist. Tatsache ist jedoch, daß die Montanmitbestimmung nicht nur zu einer verbesserten Information in den Unternehmen führte, sondern auch den Freiheitsspielraum der in den Unternehmen Tätigen vergrößerte, die soziale Sicherheit erhöhte und die betriebliche Sozial- und Lohnpolitik objektivierte. Um nur ein Beispiel zu nennen: In keinem anderen Wirtschaftszweig gibt es eine Pensionsordnung, welche die Gewährung freiwilliger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch dann garantiert, wenn ein Arbeitnehmer seinen Betrieb wechselt. Die Pensionsordnung der Eisen- und Stahlindustrie — die auf Initiative der Arbeitsdirektoren geschaffen wurde — gilt für den gesamten Wirtschaftsbereich,

nicht nur für Einzelunternehmen. Beispiele dieser Art über den Stil der Sozialpolitik im Montanbereich ließen sich beliebig vermehren. Wichtiger sind jedoch die gesellschaftspolitischen Erfolge der Montanmitbestimmung. Sie führten zu einem weitgehenden Prozeß der Versachlichung, der Demokratisierung und zu spürbar gewandelten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Darüber hinaus wurden — in den Aufsichtsräten und Vorständen — bisher ungenutzte Kräfte an der Gestaltung der Unternehmenspolitik beteiligt, und die Montanunternehmen erwiesen sich mehr und mehr als gesellschaftspolitisches Leitbild auch für andere Großunternehmen. Erst das Montanmitbestimmungsgesetz veranlaßte auch andere Großunternehmen dazu, den Personal- und Sozialbereich durch ein Vorstandsmitglied betreuen zu lassen. Auch gibt es in keinem anderen Wirtschaftsbereich eine so weitgehende Übereinstimmung der Normen und Wirklichkeit des Betriebsverfassungsgesetzes wie in den Unternehmen der Montanindustrie.

VII. Zusammenfassung

Die Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist eng mit der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung verbunden. Schon immer war sie der sichtbare Ausdruck der gesellschaftspolitischen Verpflichtung, zu der sich die Gewerkschaften in Deutschland bekannten. Die Mitbestimmung war zu keiner Zeit die Forderung nur einer Minderheit von „Funktionären“. In ihren Grundanliegen erfüllt sie vielmehr das Verlangen der großen Mehrheit der Arbeitnehmer, aus „Wirtschaftsuntertanen zu Wirtschaftsbürgern“ zu werden.

Die spezielle Form der qualifizierten Mitbestimmung entspricht dem Selbstverständnis der deutschen Gewerkschaften und ihrer Position innerhalb der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Im Hinblick auf die besondere Situation

des geteilten Deutschland erscheint sie als die einzig realistische — weil freiheitliche — Alternative zu den Gesellschaftssystemen des Ostens.

Die Mitbestimmung führt zu keiner Verdeckung, sondern zur deutlichen Sichtbarmachung vorhandener Interessenunterschiede. Sie ist ein Weg, diese zu institutionalisieren und in sachlicher Form austragen zu lassen.

Die Mitbestimmung beseitigt weder die vorhandene Eigentumsordnung, noch verringert sie die Leistungsfähigkeit der Unternehmensleistungen. Sie soll vielmehr neben anderen Interessen auch die Interessen der Arbeitnehmer im Vorfeld der Entscheidungen berücksichtigen lassen. Insofern ist sie ein Instrument zur Stabilisierung unserer freiheitlichen Grundordnung.

Mitbestimmung und Betriebsverfassung

Zwei Systeme der Betriebsverfassung

Das Thema einer erweiterten Mitbestimmung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertretungen in den Unternehmen steht seit einiger Zeit im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Die Gewerkschaften haben Forderungen angemeldet. Unternehmer und Arbeitgeberverbände, politische Parteien und andere Organisationen haben sich geäußert; Wissenschaft und Kirchen beschäftigen sich mit dem Thema. Aus der Fülle der Gedanken und Argumente können in einem kurzen Aufsatz nur einige wenige behandelt werden.

Wir haben in der Bundesrepublik Deutschland zwei Systeme der Betriebsverfassung.

Für die Grundstoffindustrie gilt das Mitbestimmungsgesetz von 1951. Das Betriebsverfassungsgesetz, das aus dem Jahre 1952 stammt, gilt für *alle* Unternehmen, auch in der Grundstoffindustrie, es wird dort aber durch das Mitbestimmungsgesetz in entscheidenden Punkten weitgehend verändert. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Gesetzgeber, was gelegentlich vergessen wird, den Weg einer Neuordnung beschritten. Das Gesetz ist, gesellschaftspolitisch gesehen, entscheidend vom Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik abgewichen. Während dieses von dem Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber ausging, ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz das Ziel die Sicherung des betrieblichen Friedens durch vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten, und in diesem Sinne haben alle Beteiligten im Betrieb die Bestimmungen des Gesetzes zu verwirklichen. Das Gesetz gibt den von der Belegschaft gewählten Betriebsräten und den Wirtschaftsausschüssen, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestimmt werden, das Recht auf Information, auf Mitwirkung und auf Mitbestimmung. Eine weitgehende Mitbestimmung besteht in sozialen Angelegenheiten; in wirtschaftlichen Fragen hat der Unternehmer Entscheidungsfreiheit, unter Wahrung von Mitbestimmungsrechten in be-

sonderen Fällen, wenn wesentliche Nachteile für die Belegschaft zu befürchten sind. Wo Aufsichtsräte nach der Rechtsform des Unternehmens vorhanden sind oder vom Gesetz gefordert werden, wählt die Belegschaft ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder. Das Gesetz räumt den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden bestimmte Rechte ein, sieht im übrigen aber den Schwerpunkt der Mitwirkung und Mitbestimmung bei den von der Belegschaft gewählten, aus dem Unternehmen stammenden Betriebsräten.

Soweit das Betriebsverfassungsgesetz. Für Bergbau und eisenverarbeitende Industrie gilt zusätzlich das Mitbestimmungsgesetz von 1951, in Grundzügen aus Besatzungsrecht herührend und nach Generalstreikdrohung durch den Bundestag verabschiedet. Die grundlegenden Abweichungen von dem Betriebsverfassungsgesetz sind folgende:

Die Aufsichtsräte werden durch Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer paritätisch besetzt; hierbei werden die Arbeitnehmervertreter nicht von der Belegschaft gewählt, sondern teils von den Betriebsräten unter maßgeblicher Mitwirkung der Gewerkschaften, teils von den Gewerkschaften unmittelbar vorgeschlagen und dann von der Hauptversammlung gewählt. Hinzu kommt noch ein weiteres Aufsichtsratsmitglied, das unparteiisch sein soll und über das sich die Aufsichtsratsmitglieder mit Mehrheit einigen müssen. Als gleichwertiges Mitglied des Vorstandes muß ein Arbeitsdirektor bestellt werden, der nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmer-Mitglieder des Aufsichtsrats bestellt oder abberufen werden kann. Der Sache nach bedeutet dies, daß dieses Vorstandsmitglied ein Mann der Gewerkschaft ist, und so ist es auch in der Praxis.

Schließlich gilt noch das Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956, das die Mitbestimmung in herrschenden Unternehmen behandelt, denen Unternehmen der Grundstoffindustrie zugeordnet sind.

Wie weit soll die Ausdehnung der Mitbestimmung gehen?

Der größte Teil der deutschen Wirtschaft lebt nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Montanmitbestimmung gilt nur für etwa 70 Firmen in zwei Wirtschaftsbereichen. Diese Firmen sind an der Beschäftigtenzahl und am Umsatz der gesamten Industrie mit 9 bis 10 Prozent beteiligt, müssen sich aber in der bestehenden Marktwirtschaft nach deren Prinzipien richten, ebenso wie die gewerkschaftseigenen Banken, Versicherungs- und sonstigen Unternehmen.

Die Gewerkschaften sind der Auffassung, daß das Betriebsverfassungsgesetz keine ausreichende Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen sicherstellt, und fordern die Ausdehnung der erweiterten Mitbestimmung auf die übrige Wirtschaft. Nach früheren Verlautbarungen und Informationen ist es das Endziel, die Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft auszudehnen; Nahziel ist die Erfassung der Kapitalgesellschaften. Für die Ausweitung der Mitbestimmung hat man sich verschiedene Stufen vorgestellt:

Bei den sogenannten Größtunternehmen soll die Verfassung grundlegend geändert werden. An die Stelle der jetzigen Hauptversammlung soll ein völlig neues Organ treten, in dem die Anteilseigner nur noch mit einem Drittel der Sitze beteiligt sein sollen. Das ginge noch weit über die Montanmitbestimmung hinaus, und daraus müßten sich einschneidende Folgen für die Geschäftspolitik, die Bildung der Aufsichts-

räte und die Ernennung der Vorstände ergeben. Die Groß- und Mittelunternehmen bis herab zu 500 Arbeitnehmern sollen der Montanmitbestimmung unterworfen werden. Für die kleinen Unternehmen sind die Vorstellungen noch nicht genau präzisiert, doch sollen auch sie erfaßt werden.

Angesichts der vielen Gegenstimmen ist es verständlich, daß die Gewerkschaften in letzter Zeit in der Öffentlichkeit erklärt haben, die erweiterte Mitbestimmung werde nur für die großen Unternehmen gefordert. Es kann sein, daß die Auffassungen im Lager der Gewerkschaften selbst nicht einheitlich sind; doch wird auch der Gedanke laut, daß die neuerlichen Erklärungen taktischer Natur seien. Aber auch wenn es nicht so wäre, müßte es dann früher oder später doch zu einer Ausdehnung der Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft kommen. Selbst wenn die Gewerkschaften mit ihren Forderungen zunächst nur bei den großen Unternehmen erfolgreich wären, so würde dies nur der erste Schritt sein, zumal es sich dann leicht sagen ließe, daß der Status der Arbeitnehmer, wo sie auch tätig sein mögen, überall gleich sein sollte und daß sie in den anderen Unternehmen genauso schutzbedürftig seien wie in den großen. Im übrigen müßte eine Stärkung der Macht der Gewerkschaften in den großen Unternehmen sich mittelbar in jedem Falle auf die anderen Unternehmen auswirken.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich bewährt

Daß wir zwei Systeme der Betriebsverfassung haben, bleibt eine Quelle der Unruhe, und daß eines dieser Systeme den Gewerkschaften besser gefällt als das andere, macht ihre Forderungen sehr erklärlich. In der Tat: man wird ganz zwangsläufig zu der Frage gedrängt, ob denn die strukturellen und sozialen Verhältnisse bei der Grundstoffindustrie und bei der übrigen Industrie so voneinander abweichen, daß eine unterschiedliche Regelung gerechtfertigt wäre. Die Einwände, die gegen die erweiterte Mitbestimmung sprechen, sind grundsätzlicher Art und gelten für die gesamte Industrie, also auch für Kohle, Eisen und Stahl. Daß wir hier ein Sondergesetz haben, ist ja auch nur aus der Entstehungsgeschichte erklärbar: Mißtrauen der Alliierten gegenüber

den Unternehmern, Versuch der Abwendung drohender Demontagen, bei den Unternehmern Sorge vor der Sozialisierung, Gefahr des Generalstreiks in einem Augenblick, in dem die Bundesrepublik um ihre außenpolitische Geltung rang.

Die Frage, die uns immer wieder begegnet, ist die Bewährung der beiden Systeme. Die Anhänger der erweiterten Mitbestimmung erklären, die Montanmitbestimmung habe sich bewährt, und sie fragen, warum dies angeblich bewährte System nicht auch für andere Unternehmen als die der Montanindustrie gelten solle. Es fällt auf, daß Darlegungen über das gute Funktionieren des Betriebsverfassungsgesetzes in vielen Diskussionen verhältnismäßig wenig Interesse finden. Viele interessieren sich nur für die neutralen Punkte,

die Spannungen. Man kann dazu nur sagen, daß es unter der Herrschaft jeden Gesetzes, welches es auch sei, immer Spannungen geben wird und auch geben muß, da nichts vollkommen ist. Aber das ist nicht der entscheidende Punkt; wesentlich ist, ob das System im ganzen funktioniert und zu einer Befriedung in den Unternehmen beiträgt.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz lebt der größte Teil der deutschen Wirtschaft. Wir haben einen bisher in der Geschichte unerhörten wirtschaftlichen Aufschwung erlebt, und daran haben alle, die in den Unternehmen tätig sind, Anteil gehabt, an der Arbeit und am Erfolg. Die Arbeitszeit hat sich verkürzt, die Einkommen sind laufend, vor allem auch real gestiegen. Die Erkenntnis, daß der unvermeidbaren Spezialisierung Gegengewichte im Menschlichen gesetzt werden müssen, ist gewachsen und hat zu zahlreichen Initiativen in den Unternehmen selbst geführt. Wenn es wirklich so wäre, daß das Betriebsverfassungsgesetz dem einzelnen keine hinreichende Gewähr für die Wahrung seiner Interessen gäbe und ihn

der Willkür des Arbeitgebers auslieferte, dann hätte das nicht erreicht werden können. Mit unwilligen und in ihrer Menschenwürde und in ihrer sozialen Stellung bedrohten Arbeitnehmern hätte das alles gar nicht geschehen können.

Wenn nun das Betriebsverfassungsgesetz, wie der Erfolg zeigt, sich bewährt hat, dann ist nicht einzusehen, warum dies System geändert werden sollte, selbst wenn es wahr wäre, daß in einem begrenzten Bereich auch das Mitbestimmungsgesetz eine gewisse Bewährung aufzuweisen hätte. Aber der Beweis dafür ist nicht erbracht. Mit Sicherheit kann man sagen, daß die Lage des einzelnen Arbeitnehmers in den mitbestimmten Unternehmen keine andere ist als in den übrigen Industriezweigen auch. Was die wirtschaftlichen Entscheidungen angeht, die in den mitbestimmten Unternehmen zu treffen sind, so gibt es Verlautbarungen, die viele bereits aufgetretene Schwierigkeiten deutlich machen. Es wäre der Mühe wert, die bisherigen Erfahrungen noch einmal gründlich zu durchleuchten.

Politische Demokratie läßt sich nicht auf die Wirtschaft übertragen

Sicherlich hat es im Bereich des Mitbestimmungsgesetzes Fälle guter Zusammenarbeit gegeben. Das ist eine Frage der Personen. Damit wird aber nichts über das System und die sich aus ihm ergebenden Möglichkeiten und Gefahren ausgesagt. Die eigentliche Bewährungsprobe ist noch nicht gemacht; denn in einer Zeit allgemeiner wirtschaftlicher Blüte kann vieles ausgeglichen werden, was in kritischen Zeiten an die Wurzel rührt.

Begründet werden die Forderungen der Gewerkschaften unter anderem mit dem Ziel, auf diesem Wege

die Demokratie durch Verwirklichung ihrer Prinzipien auch in der Wirtschaft zu festigen, den politischen Mißbrauch wirtschaftlicher Macht zu verhindern,

die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern neu zu ordnen.

Zunächst ein Wort zur Wirtschaftsdemokratie. Bei der parlamentarischen Demokratie handelt es sich um eine politische Verfassung. Sicherlich erstrebt sie, den einzelnen Staatsbürger über die Wahrnehmung formaler Rechte hinaus mit einem freiheitlichen Geist zu erfüllen und zur echten Teilnahme am öffentlichen Geschehen heranzuziehen. Die Formen aber, in denen die Willensbildung sich vollzieht, sind

politische Formen und lassen sich nicht auf jeden Lebensbereich übertragen, auch nicht auf den der Wirtschaft. Das wird sehr deutlich, wenn man sich vorstellt, daß das politische Beispiel von parlamentarischer Regierung und Opposition auf die Unternehmen übertragen werden sollte, oder wenn man daran denkt, daß Entscheidungen nicht getroffen werden können, weil sich die „Parteien“ im Unternehmen nicht einigen.

Unser westliches System basiert auf dem Eigentum. Das gilt für alle, auch für die großen Unternehmen. Wenn das unternehmerische Handeln nicht mehr nach den für das einzelne Unternehmen lebenswichtigen wirtschaftlichen Gesichtspunkten ausgerichtet werden kann, sondern der Fremdbestimmung unterliegt, wird auch der Aktionär, der mit seinem Kapital sein Eigentum eingebracht hat, unmittelbar betroffen. Die Frage stellt sich, ob eine solche Aushöhlung des Eigentumsbegriffs noch mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Im übrigen ist es ein unlösbarer politischer Widerspruch, auf der einen Seite eine breite Eigentumsstreuung zu wollen und auf der anderen Seite die Funktion des Eigentums als tragender Säule unserer Gesellschaftsordnung aufzuheben.

Gefahr übermächtiger Gewerkschaften

Wie steht es mit dem zweiten Postulat, dem der Verhinderung des Mißbrauchs politischer Macht?

Das Mitbestimmungsgesetz legt der Sache nach die Auswahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in die Hand der Gewerkschaften. Der Arbeitsdirektor ist ebenfalls ein Mann der Gewerkschaft. Wenn die ganze Wirtschaft dieser Mitbestimmung unterworfen wird, dann heißt das also, daß die Gewerkschaften in der Lage sein würden, den Ablauf des gesamten wirtschaftlichen Lebens maßgeblich zu dirigieren; denn ohne oder gegen sie kann nichts mehr geschehen. Eine einheitliche Leitung des Ganzen durch die Gewerkschaften müßte das wirtschaftliche Leben in andere Bahnen lenken, die Investitionen steuern und mit den Unternehmen auch die Existenz des einzelnen bestimmen.

Nun sagt man allerdings, daß der Teufel an die Wand gemalt, daß das Verantwortungsbewußtsein der Gewerkschaften unterschätzt werde und daß ihnen nichts ferner liege, als die Mitbestimmung in einem solchen Sinne zentraler Lenkung auszunutzen. Unterstellt man dies einmal für heute als richtig, so bliebe doch die unausweichliche Gefahr, daß schon vom System her die Macht der Tatsachen eines Tages zu einer zentralen Steuerung durch die Gewerkschaften führen würde. Auch den

besten Willen vorausgesetzt, die Macht würde den Gewerkschaften bei diesem System automatisch zufallen.

So kommt man zu dem paradoxen Ergebnis, daß diejenigen, die die Mitbestimmung unter dem Motto fordern, den politischen Mißbrauch wirtschaftlicher Macht verhindern zu wollen, der Sache nach — ob nun bewußt oder nicht — eine viel größere Macht für sich fordern.

Was im übrigen den politischen Einfluß der Unternehmer angeht, der als so gefährdend geschildert wird, so gibt es viele Tatsachen, die dagegen sprechen. Jedenfalls hat dieser Einfluß nicht ausgereicht, um wesentliche gesetzgeberische Entscheidungen zu verhindern, gegen die aus sehr sachlichen Gründen Bedenken anzumelden waren und angemeldet worden sind.

Im Hinblick auf wirtschaftliche Macht werden offenbar die Grenzen übersehen, die durch den Wettbewerb gegeben sind. Wenn aber dennoch ein Anlaß gegeben wäre, die Auswirkungen wirtschaftlicher Macht zu überwachen, so wäre das eine Aufgabe und Verpflichtung der Staatspolitik, nicht aber die einer Interessengruppe, der Gewerkschaften, die überdies selbst, was manchmal vergessen wird, mit den ihnen gehörenden Unternehmen eine sehr beachtliche Wirtschaftsmacht darstellen.

Vermengung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

Und nun zum dritten Postulat, dem der Neuordnung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

Die möglichen Gefahren einer die ganze deutsche Wirtschaft umfassenden Mitbestimmung werden an der dann zwangsläufig eintretenden Vermengung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Interessen deutlich. Wenn in den Tarifverhandlungen den Vertretern der Tarifpartei Gewerkschaft allgemein als Arbeitgebervertreter Arbeitsdirektoren gegenüber säßen, die mit Zustimmung der Gewerkschaft bestellt wurden und von der Zustimmung der Gewerkschaft abhängig bleiben, dann würde der Tarifvertrag seinen eigentlichen Sinn einbüßen.

Die Frage stellt sich, ob der einzelne Arbeitnehmer damit in seinem Wohl und Wehe

nicht unter eine viel stärkere Abhängigkeit geriete, als das zuvor der Fall war, zumal wenn man bedenkt, daß heute nur etwa 30 % der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften organisiert sind. Diese Gefahr der Abhängigkeit gilt auch für die Führungskräfte. Sie würden in Gefahr geraten, von ihren beruflichen Anfängen an auf zwei Schultern zu tragen; sie würden sich darüber klar werden, daß ihr Aufstieg nicht mehr allein von ihrer beruflichen Tüchtigkeit und von ihren menschlichen Fähigkeiten abhängt, sondern entscheidend von der Haltung, die die Gewerkschaftsvertreter ihnen gegenüber einnehmen. Denn niemand kann dann nach oben steigen gegen deren Willen. Der Arbeitsdirektor hat Personalbefugnisse. Im übrigen ist in den meisten großen Unternehmen schon zur Bestellung oberer Führungskräfte die Zustimmung des Aufsichtsrats er-

forderlich. Daß solche Überlegungen, es persönlich mit der Gewerkschaft nicht zu verderben, weder der Sache noch der charakterlichen Entwicklung dienlich sein können, scheint klar. Auch für die Unternehmensspitze würde dann die Gefahr von persönlichen Arrangements bestehen, die der Sache nicht dienen.

Dies alles würde entsprechend, ja in verstärktem Maße auch für die Unternehmen gelten,

die keine Großbetriebe sind; denn auch hier würde mit einer ihrer Unternehmensform angepaßten erweiterten Mitbestimmung dem Eigentümer die von sachlichen Gesichtspunkten des Unternehmens geleitete Auswahl der Führungskräfte entzogen oder beschränkt werden, und er, der mit seinem persönlichen Eigentum für die Fehlhandlungen seiner Gehilfen gerade stehen muß, müßte sich dann mit dem Risiko begnügen.

Einer trägt das Risiko

Alles in allem:

Der Kampf für die Mitbestimmung wird wesentlich geführt mit dem Argument, die wirtschaftliche Macht der Unternehmer sei eine Gefahr für die Freiheit und für die Würde des einzelnen. Aber über diese Macht bestehen sehr übertriebene Vorstellungen.

Wenn aber die Pläne der Gewerkschaften in die Tat umgesetzt würden, dann gäbe es wirklich eine Macht, die in der Lage wäre, das gesamte wirtschaftliche Leben zu beherrschen. Das wäre dann wirklich eine echte Machtkonzentration, und darum handelt es nicht nur um eine Angelegenheit der Unternehmer, sondern zugleich auch um eine Frage, bei der sich jeder sagen muß: Es geht auch um Deine Sache.

Dem abstrahierenden Bild des von institutionellen Einrichtungen überzogenen Unternehmens sollte das wirkliche Leben entgegenge-

stellt werden, wie es uns in der Praxis der Betriebe täglich begegnet. Wir alle wissen, daß die Zeiten und mit ihnen die Menschen sich gewandelt haben, daß Befehl und Weisung nicht ausreichen, um den Erfolg zu gewährleisten, daß gegenseitige Information, Zusammenarbeit im Sinne selbständigen Mitdenkens und Mithandelns, daß Überzeugen-Können und -Wollen, Achtung menschlicher Würde und Freiheit aus den Unternehmen nicht wegzudenken sind. Wir wissen aber auch, daß zum Schluß, nachdem alles bedacht und beraten ist, nachdem Information und Überzeugungskraft eingesetzt sind, doch einer sagen muß: So wird es gemacht, und dafür übernehme ich Verantwortung und Risiko. Es ist der Unternehmer, der das sagen muß, und die Belegschaftsangehörigen erwarten das auch von ihm. Es ist auch niemand darauf erpicht, ihm das Risiko abzunehmen; dann aber muß ihm auch die wirtschaftliche Entscheidung verbleiben.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist möglich

Eins freilich darf niemals vergessen werden: Die richtige Gestaltung des Verhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmern im Unternehmen wird wirtschaftlich und politisch von schicksalhafter Bedeutung sein. Es ist Aufgabe der Unternehmer, der Betriebsräte und aller im Unternehmen Tätigen, die Möglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz im Sinne einer echten Zusammenarbeit im Unternehmen an die Hand gibt, weiter zu nutzen und auch auszubauen; es gibt auch sehr viele Möglichkeiten, die nicht durch Paragraphen vorgeschrieben werden können, sondern sich aus der lebendigen Entwicklung und nach den besonderen Bedürfnissen des einzelnen Unterneh-

mens und der in ihm Beschäftigten in einem laufenden Prozeß ergeben, ohne daß alles über einen Leisten geschlagen werden muß. Hier liegt die konstruktive Aufgabe, die immer wieder gemeistert werden muß.

Man könnte die Frage stellen, ob denn nicht auch die Gewerkschaften, denen es ja an klugen Führern nicht fehlt, die Gefahr sehen, die sich für sie selbst, für ihre Aufgaben und für das Gleichgewicht der Kräfte mit allen wirtschaftlichen und politischen Folgen ergeben müßten, wenn die erweiterte Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft oder auch zunächst nur auf alle großen Unternehmen erstreckt würde. Die Frage sei hier wenigstens gestellt,

freilich nicht behandelt, weil dem Verfasser sicherlich die Erwiderung zuteil würde, er möge sich nicht den Kopf der Gewerkschaften zerbrechen. Und doch sollte man nicht müde werden, den Weg der Überzeugung zu versuchen und klar zu machen, daß die erweiterte Mitbestimmung in sich eine Fehlkonstruktion ist, die durch die Vermengung von Unternehmer- und Gewerkschaftsaufgaben zum Schluß niemandem nützt.

Ob es möglich ist, bei der Behandlung genereller Fragen mehr als bisher Wege der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu finden, die geeignet wären, Gegensätze nicht zu beseitigen—das wird niemals möglich sein—, aber doch in fruchtbarer Diskussion zu mildern oder zu entschärfen und damit auch sachliche Erfolge zu erzielen, die der Gesamtheit und dem einzelnen dienlich sind, das ist eine Frage, die wenigstens auch gestellt werden sollte.