

öffentlichen Straßen und Plätzen wieder gebetet und gesungen wurde. Er hat uns enthüllt, wie viele Menschen gutwillig sind und warten. Ich meine, er hat etwas wie eine schöpferische, lockende Unruhe unter uns geworfen: „Warum ist das Gute so furchtsam? Freut euch doch, daß ihr Gott im Herzen tragt!“ Und helft den Brüdern, ihn wiederfinden!

Grüßen Sie Ihre Schwester und überlegen Sie gemeinsam, was sich machen läßt. Im Wesentlichen hat sie recht: Diese Stimme darf bei uns nicht umsonst erklingen sein. Sie soll Frucht tragen in vielen dankbaren Herzen.

„Kollektive“ Mitbestimmung

Von OSWALD VON NELL-BREUNING S.J.

Bei dem heutigen Ringen um die Mitbestimmung in den Betrieben geht es nicht um die in dem Aufsatz (s. Juliheft) „Mitbestimmung des Arbeiters“ behandelte, in den Stufenbau der betrieblichen Leitung eingebaute Mitbestimmung einzelner Arbeiter oder Arbeitergruppen oder auch Führer solcher Gruppen (Vorarbeiter, Meister, Werkstattleiter). Vielmehr erstrebt man eine Mitbestimmung der Belegschaft als Ganzem, als Kollektiv, an der obersten Spitze der Betriebsleitung in der Weise, daß die Leitungsgewalt über den Betrieb insgesamt dem Betriebsinhaber oder Betriebsleiter und der Belegschaft, letztere im allgemeinen vertreten durch eine gewählte Belegschaftsvertretung („Betriebsrat“), gemeinsam zustehen soll.

Von den drei Bereichen, in denen das Mitbestimmungsrecht beansprucht wird, dem sozialen, personalen und wirtschaftlichen Bereich, soll nachstehend nur die Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich, das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, behandelt werden. Dies darum, weil die Mitbestimmung im sozialen und in der Hauptsache auch im personalen Bereich zwar einige praktische Schwierigkeiten hinsichtlich ihrer Gestaltung und Abgrenzung, aber keinerlei grundsätzliche Schwierigkeiten in sich birgt. Auch in der Papstansprache vom 3. Juni dieses Jahres ist ausschließlich vom wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht (*co-gestion économique*) die Rede; das soziale und personale Mitbestimmungsrecht erscheinen dem Papst offenbar als bereits selbstverständliche Errungenschaften des sozialen Fortschritts, über die man schon gar nicht mehr redet. Im wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht aber stecken ernste grundsätzliche Schwierigkeiten.¹

Die um das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht heute stattfindenden Auseinandersetzungen unterstellen als bestehenden Zustand, daß die Leitung des

¹ Um die im Text genannte Papstansprache hat sich ein hitziger Auslegungsstreit entzündet. Dem sachlichen Kerne nach geht der Streit aber um die Auslegung eines Satzes der Ansprache Pius' XII. an die katholischen Unternehmer vom 7.5.1949. Damals hatte der Papst gesagt: „Der Eigentümer der Produktionsmittel ... muß ... Herr seiner wirtschaftlichen Entschlüsse bleiben.“ — Einmütigkeit besteht darüber, daß im Zusammenhang dieser Satz sich auf den Eigentümerbetrieb bezieht, dem die Belegschaft auf Grund des Lohnarbeitsvertrags angehört. Strittig ist, was sich aus diesem Satz für das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht ergibt. Nach einer von sehr beachtlicher Seite vertretenen Auslegung würde jedes wirtsch. MBR, gleichviel welcher Art und welchen Umfangs, zur unmittelbaren

Betriebs beim Kapital, nicht bei der Arbeit liegt, daß es das Eigentum am Betriebe ist, das den Eigentümer zur Leitung des Betriebes legitimiert. Bestünde der Betrieb nur aus sächlichen Produktionsmitteln, so wäre es nicht mehr und nicht weniger als selbstverständlich, daß deren Eigentümer über den Betrieb verfügt. Sind aber im Betrieb auch menschliche Arbeitskräfte tätig, ist der Betrieb also nicht bloß ein Sachinbegriff, sondern zugleich eine Gemeinschaft betriebsverbundener Menschen („Betriebsgemeinschaft“), dann stellt sich die Frage, ob auch dann noch der Eigentümer der sächlichen Produktionsmittel allein verfügungsberechtigt sein müsse, sein könne oder doch sein dürfe.

In sehr vielen und gerade den wichtigsten Betrieben von heute verhält es sich nun aber so, daß gar nicht der Eigentümer den Betrieb leitet, sondern ein vom Eigentümer verschiedener Betriebsleiter (Direktor, Generaldirektor u. dgl.), wofür man neuerdings gern die Bezeichnung „manager“ gebraucht. Hier haben der oder die Eigentümer sich der Leitung des Betriebes mehr oder weniger begeben und einen andern zur Leitung des Betriebs bestellt, der allerdings seine Vollmachten von den Eigentümern herleitet. So bestimmt also auch hier das Eigentum; es ist aber doch ein sehr großer Unterschied, ob dies durch den oder die Eigentümer unmittelbar oder aber mittelbar durch einen eigens hierzu bestellten manager geschieht. Dieser manager steht dann gewissermaßen zwischen den Eigentümern, von denen er seine Vollmachten herleitet, und der Belegschaft, der gegenüber er diese Vollmachten ausüben soll.

Damit stellt sich die Frage der Mitbestimmung in völlig veränderter Gestalt: soll der manager von den Eigentümern allein oder von Kapital und Arbeit gemeinsam bestellt werden, gegenüber den Eigentümern allein oder gegenüber Kapital und Arbeit sich zu verantworten haben?

Bei allen Erörterungen über das Mitbestimmungsrecht muß eines immer unverrückbar festgehalten werden: im Betrieb kann nur einer befehlen; alle Anordnungen können nur von einer Spitze ausgehen; ein Neben einander

Folge haben, daß der Eigentümer nicht mehr Herr seiner wirtschaftlichen Entschlüsse wäre. Nach dieser Auslegung wäre also jedwedes wirtsch. MBR mit diesem Papstwort unvereinbar. Dem steht eine andere Auslegung gegenüber, die besagt: um Herr seiner wirtschaftlichen Entschlüsse zu sein, braucht der Eigentümer nicht unbeschränkt frei in seinen Entschlüssen zu sein, was der Papst selbst zu verstehen gibt, wenn er diese Entscheidungsfreiheit in die Grenzen des öffentlichen Wirtschaftsrechts weist. Auch dann, wenn ich für gewisse Entschlüsse an die Zustimmung eines andern in der Weise gebunden bin, daß der andere befugt ist, aus sachlichen Gründen (nicht nach Laune!) zu widersprechen, bin ich noch Herr meiner Entschlüsse, namentlich dann, wenn ich die Entscheidung einer objektiven Instanz anrufen kann, ob der Widerspruch des andern sachlich begründet und darum wirksam oder unbegründet und darum unwirksam ist. Erst dann, wenn ein anderer in größerem oder geringerem Umfang mir meine Entschlüsse vorschreiben kann, bin ich nicht mehr Herr meiner Entschlüsse. Nach dieser Auslegung schließt das Papstwort ein gleichberechtigtes tätiges wirtsch. MBR der im Lohnarbeitsverhältnis stehenden Belegschaft im Eigentümerbetrieb aus, während ein wirtsch. MBR, das den Unternehmer nur für solche wirtschaftliche Maßnahmen, die die Belange der Belegschaft in besonderer Weise betreffen, an die Zustimmung der Belegschaft bindet, mit dem Papstwort durchaus vereinbar ist. — Ist dies ein Streit um Deutung und Tragweite des Satzes: „Der Eigentümer ... muß ... Herr seiner wirtschaftlichen Entschlüsse bleiben“, so knüpft sich daran die weitere Frage, welche Schlußfolgerungen aus dem, was für den Lohnarbeits-Eigentümer-Betrieb gilt, für andere Betriebsformen gezogen werden können, insbesondere was dann gilt, wenn man das Lohnarbeitsverhältnis verläßt und die Betriebszugehörigkeit der Belegschaft auf ein anderes Rechtsverhältnis als den Lohnarbeitsvertrag gründet. Ausdrücklich gesagt hat der Papst darüber nichts; selbstverständlich aber kann man — allerdings auf eigene Verantwortung, ohne Deckung durch die päpstliche Lehrgewalt — aus dem, was der Papst gesagt hat, auch für diese Fragen Licht zu gewinnen suchen.

verschiedener Stellen, die über die gleichen Dinge mitzureden, mitzubestimmen hätten, geht unmöglich an. Wird der Betrieb vom manager, der als solcher nicht Eigentümer ist, geleitet, so ließe sich für die Mitbestimmung eine geradezu ideale Lösung finden: alle Anordnungen im Betrieb gehen vom manager (bzw. von den ihm nachgeordneten Stellen) aus; der manager selbst aber vertritt in seiner Person Kapital und Arbeit zugleich. Es käme also nur noch darauf an, den Weg zu bestimmen, wie Kapital und Arbeit gemeinsam den manager bestellen, und wie weit dieser von ihnen gemeinsam bestellte manager alsdann selbständig handeln kann, wie weit er für seine Maßnahmen der Zustimmung seiner beiden Machtgeber Kapital und Arbeit bedarf.²

Hätten wir es nur zu tun mit Betrieben, in denen die Eigentumsbeteiligten (Aktionäre, Gesellschafter) unter Ausschluß ihrer persönlichen Haftung sich selbst der Leitung des Betriebes begeben und diese managern übertragen haben, so wäre wahrscheinlich die Frage der wirtschaftlichen Mitbestimmung bereits zu allgemeiner Befriedigung gelöst.

Die Eigentumsbeteiligten (Hauptversammlung der Aktionäre, Gesellschafterversammlung der GmbH) würden nach wie vor allein beschließen über den Einsatz von Kapital, über die Verwendung der nach gerechter Entlohnung der Arbeitsbeteiligten übrigbleibenden Gewinne. Als Kaufpreis für die vom Staate ihnen gewährte, erfahrungsgemäß gar nicht unbedenkliche Freistellung von der persönlichen Haftung hätten sie zu entrichten die gleichberechtigte Teilnahme der Arbeitsbeteiligten (Belegschaft) an dem Organ, das die manager bestellt und beaufsichtigt, in der Sprache unseres Aktienrechts also des Aufsichtsrats.

Eine solche Regelung hätte überdies den Vorzug, dem vom Papst beklagten Fehler des Kapitals, „die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ... der persönlichen Verantwortlichkeit des privaten Eigentümers ... zu entziehen, um sie anonymen kollektiven Formen der Verantwortlichkeit zu überantworten“, heilsam entgegenzuwirken. Muß der in die Anonymität und Haftungsbeschränkung flüchtende Eigentümer auf seine alleinige Verfügungsmacht verzichten, um sie mit den im Betrieb tätigen und darum immer sichtbaren und greifbaren Belegschaft zu teilen, so werden wahrscheinlich nicht wenige Leute es vorziehen, in der persönlichen Verantwortung und vollen vermögensrechtlichen Haftung zu bleiben, um auch die wirtschaftliche

² Für die Regelung der letztgenannten Frage gibt § 95, Abs. 5 des Aktiengesetzes ein Vorbild. — Von manager-Seite wird allerdings geltend gemacht, es sei für den manager (Vorstand der Aktiengesellschaft, Geschäftsführer der GmbH) bereits drückend, für gewisse wichtigere Maßnahmen an die Zustimmung des Aufsichtsrats als Vertreters des Kapitals gebunden zu sein; die Bindung an die Zustimmung von Kapital und Arbeit würde die Bewegungsfreiheit des managers allzusehr einengen. Darauf ist zu sagen: wie weit oder eng der Kreis der Maßnahmen gezogen sein soll, in dem der manager selbständig zu handeln befugt oder aber an die Zustimmung einer Vertretung von Kapital und Arbeit, heiße sie Aufsichtsrat oder wie immer, gebunden sein soll, steht völlig offen. Diese Frage der größeren oder geringeren Handlungsfreiheit der Funktionäre, denen die Unternehmerfunktion übertragen ist, hat nichts zu tun mit der Frage der Mitbestimmung. Die Befürchtung mancher manager aber, die Vertreter der Arbeit würden die Entschlußfreiheit der manager mehr einzuengen geneigt sein als die heutigen Vertreter des Kapitals im Aufsichtsrat, erscheint wenig begründet. Warum sollten Vertreter der Arbeit weniger bereit sein, von einer tüchtigen Werksleitung und deren Gründen sich überzeugen zu lassen als die heutigen Kapitalvertreter?

Betriebsführung oder Unternehmensleitung in der Hand zu behalten. Das würde vielen Mißbräuchen steuern.³

Wir haben es nun aber — Gott sei Dank! — auch heute noch nicht ausschließlich mit manager-Betrieben zu tun; die große Mehrzahl unserer Betriebe, die ganz überwiegende Zahl der Mittel- und Kleinbetriebe, sind immer noch Eigentümerbetriebe, in denen der Eigentümer zugleich der erste Arbeiter seines Betriebes ist. Hier ist der Betriebsleiter eindeutig vom Eigentum her bestimmt. Jedwede Mitbestimmung der Arbeit kann daher nur sozusagen hinterdreinhinken. Ohne die auf dem Lohnarbeitsverhältnis beruhende Betriebsverfassung aufzuheben und durch eine grundsätzlich andere zu ersetzen, läßt sich eine gleichberechtigte Mitbestimmung hier nicht schaffen. In den Lohnarbeitsbetrieb, in dem der Betriebsinhaber zugleich der geborene Betriebsleiter ist, läßt sich nur eine Mitbestimmung zu minderm Rechte einbauen. Dessen sind sich auch die Vorkämpfer eines von ihnen als „uneingeschränkt“ bezeichneten Mitbestimmungsrechts durchaus bewußt. Wenn sie von „uneingeschränktem“ Mitbestimmungsrecht sprechen, so meinen sie damit, daß der Betriebsleiter grundsätzlich zu allen seinen wirtschaftlichen Maßnahmen der ausdrücklichen oder stillschweigenden Zustimmung der Belegschaft bedürfen solle, anders ausgedrückt, daß die Belegschaft jeder von ihr mißbilligten Maßnahme mit rechtlicher Wirkung solle widersprechen können. Im Besitze dieses „uneingeschränkten“ Mitbestimmungsrechts könnte die Belegschaft also rechtlich alles verhindern, aber nichts veranlassen; die Initiative läge nach wie vor beim Betriebsinhaber allein. Soweit zwischen ihm und der Belegschaftsvertretung keine Einigung erzielt wird, geht alles seinen bisherigen Gang unverändert fort; in jedem Falle aber liegt die Ausübung der Befehlsgewalt im Betrieb ausschließlich beim Betriebsleiter.⁴

³ Selbstverständlich setzt das voraus, daß das Wirtschaftsrecht und vor allem die Steuergesetzgebung den in persönlicher Verantwortung geführten Betrieb (Einzelfirma, Personengesellschaft) zum mindesten nicht ungünstiger behandelt als den in die Rechtsform der Kapitalgesellschaft gekleideten Betrieb. — Auch die Ausgestaltung der oben angedeuteten Lösung müßte sorgfältig darauf Bedacht nehmen, den Grundgedanken klar herauszustellen: wer in die Anonymität und in die Haftungsbeschränkung flüchtet, muß Befugnisse abtreten an diejenigen, die mit ihrer Person im Betrieb stehen und für den Betrieb einstehen; das aber ist die Belegschaft, mindestens die Stammbesellschaft.

⁴ Die Mitbestimmung des hessischen Betriebsrätegesetzes, die sich in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf einige wenige, die Belange der Belegschaft besonders stark berührende Maßnahmen erstreckt (§52), läßt dem Betriebsleiter die Möglichkeit offen, „bei allen unaufschiebbaren Angelegenheiten“ dieser Art auch ohne vorher eingeholte Einwilligung des Betriebsrats, äußerstenfalls sogar gegen dessen Widerspruch die von ihm für notwendig erachtete Maßnahme zu treffen. In diesem Fall kann der Betriebsrat die Sache an den Schiedsausschuß bringen. Entscheidet dieser „zu Ungunsten des Arbeitgebers, so ist die von dem Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffene Maßnahme mit rückwirkender Kraft, soweit rechtlich und sachlich möglich, wieder aufzuheben“ (§ 64). Praktisch bedeutet das: der Betriebsleiter kann es darauf ankommen lassen, ob der Betriebsrat und gegebenenfalls der Schiedsausschuß es auf sich nehmen werden, ihn zur Rückgängigmachung der einmal getroffenen Maßnahme zu zwingen, was — namentlich nach so langer Zeit, wie die Austragung des „Regelungsstreits“ erfordert — vielfach den Bestand des Unternehmens und damit die Arbeitsgelegenheit der Belegschaft gefährden müßte. Ein Unternehmer, der über hinreichend starke Nerven verfügt, wird hier dem Betriebsrat trotzen können. — Die Umschreibung der Maßnahmen, für die ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht besteht, im hessischen Betriebsrätegesetz erscheint auch einsichtigen Unternehmern durchaus vernünftig; die Regelung des „Regelungsstreits“ dagegen scheint alles andere als wohlgeleitet zu sein.

Die Tatsache, daß das Mitbestimmungsrecht im Eigentümerbetrieb niemals zu einem gleichberechtigten Zusammenwirken von Kapital und Arbeit führen kann, sondern sich in einem enger oder weiter umgrenzten Veto-recht der Belegschaftsvertretung totlaufen muß, birgt die Gefahr in sich, daß Betriebsleiter und Belegschaftsvertretung (Betriebsrat), anstatt miteinander zu wirken, gegen einander arbeiten. Einen Weg, diese Unebenheit auszuräumen, gibt es nicht. Man kann nicht mehr tun, als beiden Teilen die Notwendigkeit vernünftigen und ehrlichen Zusammenarbeitens vor Augen zu stellen. Besteht dagegen wechselseitiges Mißtrauen, ist bereits die Forderung nach dem Mitbestimmungsrecht gerade aus tiefgewurzelter Mißtrauen erwachsen, dann darf man sich von solchem Zureden nicht allzuviel versprechen.

Als Ergebnis sei festgehalten: im manager-Betrieb ist die Sache verhältnismäßig einfach. In jedem manager-Betrieb läßt sich eine weitgehende und selbst uneingeschränkte, vollkommen gleichberechtigte Mitbestimmung von Kapital und Arbeit ohne besondere Schwierigkeit verwirklichen; im typischen, d. i. auf der rechtlichen Grundlage der Haftungsbeschränkung, genauer gesprochen des Haftungsausschlusses der Eigentumsbeteiligten aufgebauten manager-Betrieb erscheint diese Mitbestimmung geradezu als der gerechte Preis, um den die Eigentümer ihre Freistellung von der persönlichen Haftung zu erkaufen haben. Im Eigentümerbetrieb dagegen bestehen durchaus ernste Schwierigkeiten, die um so größer werden, je weiter die Mitbestimmung der Arbeit reichen soll, und zuletzt eine unübersteigliche Grenze setzen. Nun sind die Groß- und Riesenbetriebe in aller Regel manager-Betriebe; an Zahl, auch an Zahl der Beschäftigten, überwiegen aber bislang immer noch die Eigentümerbetriebe. Man kann darum — selbst abgesehen von grundsätzlichen Erwägungen — schon rein praktisch die Lösung nicht kurzerhand auf die bequemerer manager-Betriebe zuschneiden und dann den Eigentümerbetrieben es überlassen, wie sie mit dieser auf sie nicht passenden Lösung sich abfinden. Ebenso wenig aber kann man mit Berufung auf die den Eigentümerbetrieben eigenen Schwierigkeiten und Grenzen auch in den manager-Betrieben auf die Verwirklichung dessen verzichten, was für sie geradezu geboten erscheint und sich ohne übermäßige Schwierigkeit verwirklichen läßt.

Soviel zur Möglichkeit oder Durchführbarkeit der Mitbestimmung. So nach stellt sich die Frage ihrer Berechtigung. Kann die Arbeit ein Recht auf Mitbestimmung geltend machen?

Selbstverständlich steht es dem Menschen, der Gelegenheit zur Verwertung seiner Arbeitskraft sucht, völlig frei, falls er einen Lohnarbeitsvertrag eingeht, zur Bedingung zu machen, daß in diesen Lohnarbeitsvertrag gesellschaftsrechtliche Einschläge eingefügt werden — bis zu der Grenze, wo der Vertrag aufhören würde, Lohnarbeitsvertrag zu sein. Ebenso selbstverständlich steht es ihm frei, überhaupt keinen Lohnarbeitsvertrag (Dienstvertrag), sondern nur einen Gesellschaftsvertrag einzugehen. Dasselbe, was von einzelnen Arbeitern gilt, gilt auch von Zusammenschlüssen von Arbeitern, also insbesondere von den Gewerkschaften. Die Frage ist immer nur, ob sie einen Partner finden; denn zum Vertragsschließen gehören nun einmal zwei. Ob die Nachfrager nach Arbeitskraft bereit sein werden, in den Lohnarbeitsver-

trag gesellschaftsrechtliche Einschlüsse aufzunehmen oder gar mit der Arbeit sich förmlich zu vergesellschaften (vergenossenschaften), hängt von der Lage der Dinge ab, kann eine Machtfrage sein. Setzt die organisierte Arbeiterschaft ihre Macht ein, um im Einzelarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) ein Mitbestimmungsrecht durchzusetzen, so ist dagegen — jedenfalls in der heutigen Lage, wo die Klassenausgleichsetzung (Q. a. n. 81) noch fortgeht, noch nicht zum Aufbau einer neuen gesellschaftlichen Friedensordnung geführt hat — so lange nichts einzuwenden, als die Ansprüche an Lohn und anderen Vergünstigungen insgesamt den Gleichwert der geleisteten Arbeit nicht übersteigen. Solange der Arbeiter nicht mehr verlangt als den gerechten Entgelt seiner Arbeit, gleichviel worin im einzelnen dieser Entgelt bestehen mag, und dem Arbeitgeber nichts Unvernünftiges zumutet, verstößt seine Forderung weder gegen die Gerechtigkeit noch gegen eine andere sittliche Tugend.

Die Erfahrungen in USA, wo die Gewerkschaften eine weitgehende Mitbestimmung, wenn auch unter anderem Namen und in anderen Formen, als man bei uns die Mitbestimmung anstrebt, durchgesetzt haben, beweisen, daß Erwägungen dieser Art nicht wirklichkeitsfremde Theorie sind, sondern durchaus praktische Bedeutung haben. Weil jedoch bei uns das Kräfteverhältnis ein anderes als in USA zu sein scheint und die Arbeiterschaft sich nicht oder doch nicht mit genügender Sicherheit zutraut, im Verhandlungswege das Ziel der Mitbestimmung in den Betrieben zu erreichen, erwägt man bei uns gesetzgeberische Maßnahmen, fordert auch die Entschließung des Bochumer Katholikentags (hierin über die Entschließung der Arbeitsgemeinschaft hinausgehend!) die „gesetzliche Festlegung“ des Mitbestimmungsrechts.

Offenbar ist es ganz etwas anderes, ob der Arbeiter (auch die organisierte Arbeitnehmerschaft) eine mehr oder weniger weitgehende Mitbestimmung zur Vertragsbedingung machen darf, wo es dem andern Teil freisteht, den Vertragsschluß an dieser Bedingung scheitern zu lassen, oder ob der Gesetzgeber befugt ist, durch Gesetzesbefehl den Arbeitgebern die Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft aufzunötigen.

Wäre das Lohnarbeitsverhältnis als solches verwerflich, so hätte der Gesetzgeber nicht bloß das Recht, sondern die Pflicht, es zu beseitigen. Die katholische Soziallehre verneint aber ausdrücklich, daß „der Lohnvertrag in sich als ungerecht bezeichnet und sein Ersatz durch den Gesellschaftsvertrag gefordert werden“ könne (Pius XI., Q. a. n. 64). Unmittelbar anschließend wird allerdings „eine gewisse Annäherung des Lohnarbeitsverhältnisses an ein Gesellschaftsverhältnis nach Maßgabe des Tunlichen“ empfohlen und werden als deren günstige Wirkungen Mitbesitz, Mitverwaltung und Gewinnbeteiligung aufgezählt (ebda. n. 65). „Mitverwaltung“ ist offenbar eine gewisse Mitbestimmung, wobei nach der Wortfassung allerdings mehr an die Mitbestimmung des einzelnen Betriebsangehörigen denn an eine kollektive Mitbestimmung der Belegschaft bzw. einer Belegschaftsvertretung gedacht zu sein scheint. Die Empfehlung einer Fortbildung des reinen Arbeitsvertrags in der Richtung auf ein Gesellschaftsverhältnis hin hat Pius XII. mehrmals mit mehr Nachdruck als sein Vorgänger wiederholt. Das bedeutet aber keineswegs, daß Pius XII. weiter gehen wolle als sein Vorgänger. Im Gegenteil legt er

größtes Gewicht darauf, durch authentische Interpretation die Tragweite des eben angezogenen Satzes aus Q. a. genau zu umschreiben. Schon in seiner Ansprache an die katholischen Unternehmer vom 7. 5. 1949 hatte er festgestellt, es handle sich nicht um eine Notwendigkeit, sondern um eine Angemessenheit; der Unternehmer habe die Freiheit, einen reinen Lohnvertrag zu schließen — selbstverständlich in der Voraussetzung, daß er Arbeiter findet, die darauf eingehen. In der Ansprache vom 3. 6. 1950 präzisiert Pius XII. noch genauer: empfohlen und durch die Erfahrung bereits als nützlich bewährt ist eine Veredelung des Lohnarbeitsverhältnisses durch gesellschaftsrechtliche Einschlüsse. Ein Mitbestimmungsrecht aber, das dem Eigentümer nicht mehr die Freiheit seiner wirtschaftlichen Entschlüsse läßt, ist kein veredeltes Lohnarbeitsverhältnis mehr, sondern ein Gesellschaftsverhältnis; es liegt also außerhalb des Rahmens möglicher Verwirklichungen von Q. a. n. 65 („hors du champ de ces possibles réalisations“).

Daß ein solches wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht sich praktisch in den Eigentümerbetrieb nicht hineinfügt, wurde bereits erläutert. Warum aber fügt es sich nicht in den Rahmen des Lohnarbeitsvertrags, sprengt vielmehr dessen Rahmen? Aus einem sehr einleuchtenden Grunde. Derjenige, von dem letztlich die entscheidende Bestimmung ausgeht über das, was im Betrieb geschieht, wer befugt ist, aus eigener Machtvollkommenheit Geschäfte abzuschließen, der muß diese Geschäfte auch als für sich geschlossen gelten lassen, d. h. die Geschäfte müssen auf seinen Namen, seine Rechnung und Gefahr laufen. Eine *co-gestion économique*, das Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung besagt aber gerade, daß die Geschäfte nicht vom Eigentümer allein, sondern von Eigentümer und Belegschaft gemeinsam ausgehen. Also sind es gemeinsame Geschäfte, d. i. ein Gesellschaftsverhältnis.⁵

Die rechtliche Struktur der heutigen Betriebe beruht fast ohne Ausnahme auf dem Lohnarbeitsvertrag. Das muß nicht so sein, sondern ist nur tatsächlich so. Der Papst sagt dazu:

1. Diese rechtliche Struktur ist — wie schon Pius XI. Q. a. n. 64 betont hat — grundsätzlich einwandfrei; weder aus der Natur des Lohnvertrags noch aus der Natur des Betriebs noch aus der Gleichstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihren Persönlichkeitsrechten läßt sich gegen das reine Lohnarbeitsverhältnis — wenn beide Teile so einig werden — etwas einwenden.

2. Das Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung hebt das Lohnarbeitsverhältnis auf; im Lohnarbeitsverhältnis läßt es sich nicht unterbringen.

Was folgt daraus? Daraus folgt, daß man wissen muß, was man will und warum man es will.

⁵ Bei der oben erörterten Lösung für den manager-Betrieb verhält es sich so, daß die Geschäfte weder für die Eigentumsbeteiligten noch für die Arbeitsbeteiligten, sondern für die „anonyme“ juristische Person getätigt werden. Welche Geschäfte getätigt werden, bestimmen ebenso weder die Eigentumsbeteiligten noch die Arbeitsbeteiligten. Sie bestimmen nur den Willensträger der juristischen Person, indem sie gemeinsam den Aufsichtsrat beschicken, dem es obliegt, den Willensträger (manager) zu bestellen und zu beaufsichtigen. — Dabei ist es belanglos, ob die Aufsichtsratsmitglieder selbst dem Kreise der Eigentumsbeteiligten (Aktionäre) oder der Arbeitsbeteiligten (Belegschaft) angehören oder nicht; worauf es ankommt, ist allein, daß sie von den Eigentumsbeteiligten hier, von den Arbeitsbeteiligten dort entsandt werden.

Man muß wissen, was man will. Man kann nicht das Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung und das Lohnarbeitsverhältnis zugleich wollen. Man kann aus einem Kreis ein Viereck machen, man kann aber keinen viereckigen Kreis machen. Den viereckigen Kreis lehnt der Papst als seins- und denkunmöglich ab; gegen die Umformung des Kreises in ein Viereck hat er — vorausgesetzt, daß beide Beteiligten es so wünschen — wenn wir recht verstehen, nicht das mindeste einzuwenden.

Man muß wissen, warum man etwas will. Die drei vorgenannten Gründe tragen nicht; im Bereich des betrieblichen Privatrechts lassen sich — so sagt der Papst — überhaupt keine Rechtsgründe finden; wenn es also Gründe für ein Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung gibt, muß man sie anderswo suchen, also im Bereiche des öffentlichen Rechts, m. a. W. der Anspruch auf wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht müßte, um schlüssig begründet zu sein, aus Gründen des öffentlichen Wohls hergeleitet werden.⁶

Steht zur Zeit in Deutschland das Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung zur Erörterung? Daß die Redewendung „uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht“ im allgemeinen dieses Vollrecht nicht meint, wurde schon erwähnt. Daß die überwältigende Mehrheit der deutschen Arbeiterschaft nicht daran denkt, dieses Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung zu begehren oder gar erst zu beanspruchen, steht außer jedem Zweifel. Fragen kann man, ob etwa von gewerkschaftlicher Seite dieses Vollrecht beansprucht wird. Vielleicht kann man sagen, daß den Gewerkschaften der Appetit beim Essen gekommen ist. Prüft man aber den von den Gewerkschaften vorgelegten Gesetzentwurf (Denkschrift vom 22. 5. dieses Jahres), so bleibt man, obwohl dieser Entwurf eine technisch sehr saubere Arbeit ist, im Zweifel und bedarf es wohl in der Tat noch der Verdeutlichung. Nur so viel steht außer jedem Zweifel: auch für den gewerkschaftlichen Entwurf ist es ausgemachte Sache, daß die Mitbestimmung niemals zu einem Hineingreifen in die Betriebsleitung selbst führen darf. Der Betriebsleiter darf vieles (in Großbetrieben — Auslegungszweifel! — vielleicht sogar alles) nur unter der Voraussetzung tun, daß die Belegschaft nicht widerspricht; tut er es ohne deren Zustimmung, so handelt er zwar rechtswidrig, aber es kann weder der Betriebsrat noch sonst jemand ihm in den Arm fallen, gegen- teilige Weisungen im Betrieb erteilen oder dgl. Zur Abhilfe ist zunächst die Aufsichtsinstanz (Aufsichtsrat) berufen; im übrigen gibt es nur den Weg der Unterlassungs- und gegebenenfalls Schadenersatzklage, allenfalls den Streik.

Sei dem, wie ihm wolle: die gewerkschaftlichen Forderungen, so wie sie vorliegen, kommen, was den Großbetrieb (aber auch nur den Großbetrieb) angeht, einem Vollrecht wirtschaftlicher Mitbestimmung nahe. Im einzelnen mag vielerlei an ihnen zu bemängeln sein. Zweifellos sehr ungeschickt ist, daß der Entwurf auf den unbefangenen Leser den Eindruck macht, die Gewerkschaften wollten mittels dieses von ihnen vorgeschlagenen Gesetzes einen ungeheueren wirtschaftlichen Machtapparat für sich aufbauen (der bei einem

⁶ Wenn zwei Partner eine offene Handelsgesellschaft (oHG) gründen, in die der eine sein Vermögen, der andere seine Arbeitskraft einbringt, so besteht zwischen ihnen die volle wirtschaftliche Mitbestimmung, weil sie es übereinstimmend so gewollt und durch beiderseits freien Vertragsschluß so geregelt haben. Hier bedarf es keiner Rechtfertigung aus Gründen des öffentlichen Wohls. Anders, wenn ein Anspruch auf wirtschaftliche Mitbestimmung erhoben wird („co-gestion économique, que l'on réclame“!).

Wechsel der Führergarnitur leicht in sehr ungeeignete Hände übergehen könnte). So rechtfertigt der Entwurf leider nur zu sehr die Warnung des Papstes vor der Gefahr der Kollektivierung. Offenbar sind die Gewerkschaften selbst bereits dieser Gefahr sich bewußt geworden; führende Gewerkschafter scheinen entschlossen, dieser Gefahr entgegenzuwirken, — wie man annehmen darf, auch durch geeignete Verbesserungen ihres Entwurfs. Beklagenswert ist, daß der Entwurf ausschließlich auf das „kollektive“ Mitbestimmungsrecht abstellt. In den Verlautbarungen der Gewerkschaften ist — durchaus richtig — immer wieder die Rede von der Mitbestimmung des Arbeiters, des arbeitenden Menschen im Betrieb. Sie ist gewiß schwerer in gesetzliche Bestimmungen zu fassen als die „kollektive“ Mitbestimmung der Belegschaft; ihre völlige Außerachtlassung im gewerkschaftlichen Gesetzentwurf ist aber ein großer Mangel.

Was die Gewerkschaften vorgelegt haben, ist ein Gesetzentwurf. Auch von andern Seiten werden Gesetzentwürfe vorgelegt. Damit stellt sich die Frage: ist der Gesetzgeber berechtigt, ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht irgendwelchen Umfangs durch Gesetz einzuführen? Der Gesetzgeber hat nicht alles, was wünschens- oder erstrebenswert sein mag, in Gesetzesbefehle zu kleiden. Seine Befugnis geht nur so weit, das, was um des Gemeinwohls willen erforderlich ist, anzuordnen. Besteht um des Gemeinwohls willen die Notwendigkeit, in die Verhandlungs- und Entschlußfreiheit der Sozialpartner einzugreifen und ein bestimmtes (Mindest-)Maß von Mitbestimmung, vielleicht auch bestimmte Rechtsformen, in denen das Mitbestimmungsrecht seine Verwirklichung finden soll, gesetzlich vorzuschreiben? Das und nichts anderes ist die Frage, die der Gesetzgeber sich zu beantworten hat.

Ob eine solche Notwendigkeit besteht, ist keine Grundsatzfrage, sondern Tatfrage.⁷ Kann es mit unserer sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung gut gehen ohne diesen gesetzgeberischen Eingriff, oder sind gemeinschädliche Nachteile zu besorgen, wenn die Mitbestimmung im Wege freier Vereinbarung nicht verwirklicht wird, wenn sie also im Falle, daß der Gesetzgeber keinen Zwang ausübt, nicht zustande kommt?

Hier ist eine Unterscheidung vonnöten. Es kann sein, daß die Sozialpartner — wenigstens in gewissem Umfang — zu einer Verständigung gelangen und für diese Verständigung die Sanktion des Gesetzgebers benötigen. Hier würde es sich handeln um gesetzliche Ermächtigungen, wie das Tarifvertragsgesetz sie kennt, kraft deren beispielsweise im Wege des Tarifvertrags betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen mit Wirkung unmittelbar für und gegen alle Angehörigen der beteiligten Tarifparteien geregelt werden können (§ 1, Abs. 1). Hierdurch und in Verbindung damit, daß auch die Spitzenorganisationen tariffähig sind (§ 2, Abs. 3), ist bereits die rechtliche Möglichkeit gegeben, die Frage des Mitbestimmungsrechts ohne Inanspruchnahme des Gesetzgebers durch freie Vereinbarung der Sozialpartner mit gesetzsgleicher Wirkung zu regeln. Sollten hier noch einige ergänzende gesetzgeberische Maßnahmen sich als er-

⁷ Wenn es zuträfe, daß das wirtschaftliche MBR in Betrieben jeder Art dem Naturrecht widerspräche, könnte es selbstverständlich auch nicht dem Gemeinwohl dienen und noch weniger um des Gemeinwohls willen erfordert sein.

forderlich oder doch wünschenswert erweisen, z. B. zur rechtlichen Klärung und Sicherung der sog. Betriebsvereinbarungen, so wäre es selbstverständlich Sache des Gesetzgebers, hier etwa noch bestehende Lücken zu schließen.

Anders, wenn der Gesetzgeber es unternimmt, den Sozialpartnern gegen ihren Willen oder mindestens gegen den Willen eines von ihnen etwas aufzuzwingen. Kann daraus überhaupt etwas Gutes erwachsen? Die Erfahrung hat gelehrt, daß manche sozialpolitischen Maßnahmen, die zuerst starkem Widerstreben begegneten, im Laufe der Zeit als weise und segensreich erkannt worden sind und sich eingelebt haben, bis niemand sie mehr missen wollte. Was das angeht, braucht man darum nicht allzu besorgt zu sein.

Können wir nun aber mit gutem Gewissen behaupten, im Falle, daß die Sozialpartner zu keiner Einigung kommen, müsse um des Erfordernisses des Gemeinwohls willen eine Mitbestimmung der Arbeit in den Betrieben über das Maß dessen hinaus, was heute bereits gesetzlich oder freiwillig eingeführt ist, durch Gesetzesbefehl eingeführt werden? Mit dem in allen Fragen dieser Art gebotenen Vorbehalt, daß wir auf unbedingte Sicherheit keinen Anspruch erheben können, uns also mit wohlbegründeter Wahrscheinlichkeit begnügen müssen, wird diese Frage hier *b e j a h t*.

Das will besagen: aus Gründen des öffentlichen Wohls muß das Verlangen der Arbeiterschaft nach Mitbestimmung in größerem Maß befriedigt werden, als dies derzeit der Fall ist. So wahr es ist, daß jede der beiden Vertragspartner des Arbeitsvertrags die freie Wahl hat, die Gewährung von Mitbestimmung in bestimmtem Umfang oder den Verzicht auf Mitbestimmung zur Bedingung des Vertragsschlusses zu machen, so ist es doch nicht minder wahr, daß das Arbeits- und Betriebsleben nicht stillestehen kann. Sieht man nicht auf den einzelnen Unternehmer und den einzelnen Arbeiter, sondern auf das Unternehmertum und die Arbeiterschaft im Ganzen, so erhellt ohne weiteres, daß sie irgendwie zum Abschluß kommen *m ü s s e n*. Keine von beiden Seiten kann auf die Dauer einen vertraglosen Zustand ertragen, der praktisch auf Aussperrung oder Streik hinauslaufen würde. Ganz ebensowenig kann die Volkswirtschaft einen solchen Zustand ertragen. Werden die Partner nicht einig, so besteht daher nur die Wahl: entweder zwingt der Stärkere dem Schwächeren seinen Willen auf oder die staatliche Obrigkeit als Sachwalterin des Gemeinwohls trifft eine für beide Teile annehmbare und dem Wohlergehen der Volkswirtschaft zuträgliche Regelung, die sich beiden Beteiligten verbindlich auferlegt. Daß eine Gewaltlösung, wie immer sie aussehen mag, höchst bedenklich wäre und zu schwerer Verbitterung führen, ja die Beziehungen der Sozialpartner heillos vergiften müßte, bedarf keiner Ausführungen. Wie diese Dinge sich entwickelt haben, ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit in unserm Lande nicht mehr möglich, ohne daß die Arbeit ins Vertrauen, in die Mitverantwortung und — jedenfalls in gewissen Grenzen — in die Mitbestimmung hineingezogen wird. Die Einzelheiten können auf sehr verschiedene Weise geregelt werden; die grundsätzliche Forderung läßt sich nicht mehr abweisen. Unvergleichlich besser wäre es, sie würde aus freien Stücken erfüllt; ist das nicht zu erreichen, so bleibt nichts anderes übrig, als jedenfalls das unumgängliche Mindestmaß ihrer Erfüllung gesetzlich festzulegen. „Unumgängliches Mindestmaß“ heißt nicht: so wenig wie möglich, sondern heißt:

so viel, wie zur Befriedigung vernünftiger und berechtigter Wünsche der Arbeiterschaft erforderlich ist. Ohne Befriedigung der vernünftigen und berechtigten Wünsche der Arbeiterschaft kein sozialer Friede, kein wirtschaftlicher Aufstieg!

Damit kehrt die Frage wieder, ob, und wenn Ja, in welchen Grenzen das Verlangen der Arbeiterschaft nach Mitbestimmung in den Betrieben vernünftig und berechtigt ist. Soweit dieses Verlangen dem Sicherheitsbedürfnis des Arbeiters entspringt, ist es in der Hauptsache unbegründet, denn das Mitbestimmungsrecht ist nicht geeignet, ihm die erwartete Daseinssicherung zu geben. Es bleiben also die andern Gründe, die sich in zwei Gruppen einteilen lassen. Einmal die Mündigkeit der Arbeiterschaft, die ihre Mitverantwortung erkennt, zur Mitverantwortung bereit ist und in der erweiterten Mitbestimmung erweiterte Mitverantwortung auf sich nehmen will. Zum andernmal das Mißtrauen der Arbeiterschaft gegen das Unternehmertum. Die Arbeiterschaft kann den Argwohn nicht überwinden: wenn das Unternehmertum Geheimnisse vor ihr habe und sie von der Mitbestimmung ausschließen wolle, so müsse der Grund dieser sein, daß das Unternehmertum etwas zu verbergen habe, daß es die Betriebe nicht zum höchsten volkswirtschaftlichen Nutzen, sondern zu seinem Eigennutz laufen lassen wolle.

Die erste Begründung dürfte in einem Lande, das bereits auf eine hundertjährige Arbeiterbewegung in Arbeiterstandesvereinen und Gewerkschaften zurückblickt, keinen Einwendungen ausgesetzt sein.

Gegen die zweite Begründung könnte eingewendet werden, dieses Mißtrauen sei unbegründet, und auf unbegründetes Mißtrauen ließen sich keine Ansprüche gründen. Ob dieses Mißtrauen begründet oder unbegründet ist, kann völlig dahingestellt bleiben. Daß man auf unbegründetes Mißtrauen keine (privatrechtlichen!) Ansprüche gründen kann, ist unumwunden zuzugeben. Nichtsdestoweniger kann der Gesetzgeber mit Rücksicht auf das allgemeine Wohl Maßnahmen treffen, die geeignet erscheinen, eingefressenes Mißtrauen, gleichviel ob es berechtigt oder unberechtigt ist, auszuräumen. Das kirchliche Recht sieht die Möglichkeit vor, einen Pfarrer gegen seinen Willen von seiner Pfarrstelle zu entfernen, dem die wenn auch ungerechtfertigte Abneigung seiner Pfarreingesessenen oder eines Teiles derselben (*odium plebis, quamvis iniustum et non universale*; CJC c. 2147, § 2, 2^o) ein segensreiches Wirken in seiner Pfarrei unmöglich macht. Mit dem gleichen Recht kann der weltliche Gesetzgeber anordnen, daß die Unternehmer ihre Geschäftsgebarung gegenüber einer sachverständigen Belegschaftsvertretung offen legen, um so das Mißtrauen auszuräumen, und der Belegschaft so viel mitbestimmenden Einfluß auf die Führung des Betriebs einräumen, daß sie die Gewißheit hat, der Betrieb werde nicht einseitig nach den Interessen des Kapitals ohne Rücksicht auf die Belange der Arbeiterschaft geleitet, sondern diene dem wahren Wohl der Volkswirtschaft.

Der Betrieb ist, das hat der Papst in beiden Ansprachen (7. 5. 49 und 3. 6. 50) nachdrücklichst unterstrichen, keine öffentlich-rechtliche Angelegenheit. Aber er hat den öffentlichen Belangen zu dienen und sich darum dem öffentlichen Wirtschaftsrecht zu unterwerfen. Dies zu gewährleisten, wäre an erster Stelle Sache berufsständischer Körperschaften. Solange nicht

einmal katholische Kreise sich das Gedankengut der Berufsständischen Ordnung zu eigen gemacht haben und für deren Verwirklichung eintreten, besteht nicht die allermindeste Aussicht, sie in irgendwie absehbarer Zeit bei uns verwirklicht zu sehen. Kann die „kollektive“ Mitbestimmung der Arbeit in den Betrieben einen gewissen Ersatz bieten für die Wirksamkeit der vorerst und wohl noch auf lange Zeit fehlenden berufsständischen Körperschaften und die an sich diesen obliegende Wahrnehmung der öffentlichen Belange, des wahren Wohles der Volkswirtschaft übernehmen? Sicher nur als Behelf insofern, als die Mitbestimmung der Belegschaft geeignet erscheint, den unter der Rücksicht des Gemeinwohls gebotenen Ausgleich der Interessen von Kapital und Arbeit zu sichern und dem Gemeinwohl abträgliche Spannungen in den Betrieben zu beheben. Die volle Verwirklichung der von einer mündig gewordenen Arbeiterschaft grundsätzlich zu Recht angestrebten Mitbestimmung in allem, auch im wirtschaftlichen Bereich, jedoch liegt nicht auf der betrieblichen, sondern auf der berufsständischen Ebene.

Drei Erkenntnisse mögen den Schluß bilden:

1. Die Mitbestimmung im Betrieb kann nicht mehr sein als ein Behelf, und ihre Möglichkeiten sind begrenzt.
2. Die vollrechtliche wirtschaftliche Mitbestimmung im Betrieb schließt ein Gesellschaftsverhältnis begriffsnotwendig in sich; ihre Verwirklichung setzt voraus, daß der Arbeiter nicht bloß Subjekt der Wirtschaft, sondern auch im Vollsinn des Wortes Subjekt des Betriebs, d. h. Mit-Unternehmer ist. Subjekt der Wirtschaft ist er kraft seiner Menschenwürde; Subjekt des Unternehmens braucht er nicht zu sein, will er in der großen Mehrzahl der Fälle gar nicht sein.
3. Die Überwindung der kapitalistischen Klassengesellschaft erfordert mehr als Mitbestimmung, sei es des einzelnen Arbeiters, sei es der Arbeiterschaft im Ganzen, sei es in den Betrieben, sei es im Berufsstand. Die Überwindung der kapitalistischen Klassengesellschaft und damit der Lage, gegen die unsere Arbeiterschaft mit Recht aufbegehrt, erfordert die Ausstattung des arbeitenden Menschen nicht mit Ansprüchen gegen den Unternehmer, nicht mit Ansprüchen gegen den Staat, sondern mit Eigentum für ihn und seine Familie.

Umschau

Der erste deutsche Liturgische Kongreß

Wer die Bemühungen um die Erneuerung unseres Gottesdienstes aus Geist und Form der Liturgie von ihren Anfängen her miterlebt hat, weiß, wie jene Anfänge, so gering ihre Breite auch war, doch oft mit dem Ungestüm eines Wildbaches ins friedliche Land eingebrochen sind und bei manchem Hüter der überlieferten Ordnung Angst und

Erschrecken hervorgerufen haben. Demgegenüber wird, wer am ersten deutschen Liturgischen Kongreß teilgenommen hat, der vom 20. bis 22. Juni in Frankfurt a. M. stattfand, zur Überzeugung gekommen sein, daß aus dem ungebärdigen Bergbach ein friedlicher Strom geworden ist, der zwischen festgebauten Ufern in ruhigem, sicherem Gang wohltätig das Land durchzieht, bereit, einen großen Teil der seelsorglichen Lasten zu tragen und alle Werke