

tung einigermaßen zu verstehen, wird die notwendige Voraussetzung für ein volles Verständnis der Briefe sein. Diese Sammlung ist ein untrüglicher Beweis für die wache Sorge, mit der Pius XII. das Geschehen jener Jahre und das Geschick der ihm anvertrauten Kirche verfolgte. Zugleich lassen sie, obwohl sie ja nur einen Bruchteil der gesamten Arbeitslast jener Jahre darstellen, seinen unermüdlichen, sich selbst nicht schonenden Einsatz erkennen. Die Briefe sind eine Art Bestätigung für die Antwort, die Pius XII. einmal Kardinal Faulhaber gab, als dieser in einem besorgten Brief den Papst um Rücksichtnahme auf dessen Gesundheit gebeten hatte: „... und wenn in solchen Zeiten irgendeiner keine Zeit hat und haben darf, müde zu sein, dann der, dem der göttliche Princeps Pastorum das Vollgewicht der Verantwortung für seine ganze weltweite Herde übertragen hat.“⁵⁵

Worum geht es bei der Mitbestimmung?

Oswald v. Nell-Breuning SJ

Das Wort „Mitbestimmung“ ist sehr dazu angetan, eine ganz und gar irrige Vorstellung zu wecken, nämlich neben einem, der zu bestimmen hat, möchte ein anderer auch noch ein wenig mitzureden, mitzubestimmen haben. Vielleicht war dies ursprünglich der Gedanke, der zur Wahl dieses Wortes geführt hat. Worum es aber heute in der Mitbestimmungs-Debatte geht, ist etwas durchaus anderes. Nachdem das unglückliche Wort aber fest im Sprachgebrauch eingewurzelt ist, wird es sich nicht mehr verdrängen und durch ein glücklicheres, die Sache besser treffendes Wort ersetzen lassen; nur für das Ziel der Entwicklung haben wir noch ein unbelastetes und sachlich zutreffendes Wort in Bereitschaft; es lautet Unternehmensverfassung.

Richten wir gleich den Blick auf dieses Ziel, dann wird alles leicht klar werden und die zu Bergen aufgehäuften Mißverständnisse erledigen sich von selbst.

Zu einem Unternehmen gehört dreierlei: die Unternehmensleitung, die sachliche Ausstattung und die Arbeitskräfte, die sich unter der Unternehmensleitung an der

⁵⁵ An Kardinal Faulhaber, 15. August 1942 (275).

sachlichen Ausstattung des Unternehmens betätigen, wodurch dieser Inbegriff toter Gegenstände erst zu einem lebendigen Organismus wird. Papst Pius XI., selbst aus einer Unternehmerfamilie stammend, gebrauchte gern die Formel: *intellectus, res, opera*. An erster Stelle „*intellectus*“, die intelligente Leitung des Unternehmens, verkörpert in einer unternehmerisch begabten Persönlichkeit oder einem kleinen Kreis solcher Persönlichkeiten (Vorstandsgremium oder dgl.). Diese Unternehmensleitung muß über Sachmittel verfügen („*res*“), aber – wenn das Unternehmen sich nicht in einem Ein-Mann-Betrieb erschöpfen soll – auch über menschliche Arbeitskräfte, die gemäß den von der Unternehmensleitung ausgehenden Weisungen die sachliche Ausstattung des Unternehmens (den Produktionsmittelapparat) in Betrieb setzen und in Betrieb halten.

Wenn diese drei Faktoren das Unternehmen ausmachen, dann ist offenbar die Grundfrage diese: in welchem Verhältnis, in welchen rechtlichen Beziehungen stehen diese drei Faktoren zueinander? Wie kommen sie zusammen, um die Einheit des Unternehmens zu konstituieren? Insbesondere: woher hat die Unternehmensleitung die Befugnis, sowohl über die Sachmittel als auch über die Arbeitskräfte (Belegschaft) zu verfügen, Weisungen zu erteilen, die notwendig einen doppelten Gehalt haben: Verfügung über die Sachmittel und Anordnungen, was die Arbeitskräfte zu tun und zu lassen haben?

Das klassische Altertum hatte dafür eine sehr einfache Lösung: sowohl die Sachmittel des Unternehmens als auch die Arbeitskräfte waren Eigentum eines Eigentümers; aus seinem Eigentumsrecht an den Sachmitteln leitete dieser die Verfügungsmacht über die Sachmittel ab, aus seinem Eigentumsrecht an den nicht als Personen, sondern gleichfalls als Sachen geltenden Sklaven leitete er seine Befehlsgewalt über sie ab. Unternehmer war derjenige, dem sowohl die Sachmittel als auch die Arbeitskräfte (Sklaven) zu eigen gehörten; die Unternehmerstellung erwuchs aus der Eigentümerposition.

Wird der Mensch, auch der in unselbständiger Erwerbstätigkeit stehende Mensch, als Person anerkannt, so ist diese einfache Lösung nicht mehr anwendbar; eine andere muß gefunden werden.

Die herkömmliche, auch heute noch weit überwiegend angewandte Lösung ist diese: Unternehmer ist derjenige, der über Eigentum an Produktionsmitteln verfügt; an die Stelle von ihm zu eigen gehörenden Sklaven treten freie Lohnarbeiter, die aber hinsichtlich ihrer Tätigkeit im Unternehmen oder, was sachlich dasselbe ist, an seinen sachlichen Produktionsmitteln, seiner Leitungsgewalt („Weisungsbefugnis“) unterstehen.

Daß sie seiner Weisungsbefugnis unterstehen, ist uns heute aus der Erfahrung so geläufig, daß wir in Gefahr sind, es als selbstverständlich anzusehen, während in Wirklichkeit hier das ganze Problem beschlossen liegt: wieso unterstehen sie seiner Weisungsbefugnis? Oder, von seiner Seite her gesehen: woher hat er die Befugnis, ihnen, die doch freie Menschen sind wie er, Weisungen zu erteilen?

Immer wieder kann man hören, diese Befugnis leite sich aus seinem Eigentum an den sachlichen Produktionsmitteln ab. Eine solche Aussage ist aber vollendeter Widersinn: Eigentumsrecht besagt Verfügungsrecht über Sachen, niemals aber Herrschaft über Menschen (es sei denn, wir degradieren den Menschen zur Sache oder gar noch unter die Sache). Gerade die christliche Soziallehre betont mit Nachdruck, Eigentum dürfe niemals zu Herrschaft über Menschen führen; die Eigentumsordnung sei unter allen Umständen so zu gestalten, daß diese Entartung ausgeschlossen sei. Wie die meisten Irrtümer, so stützt aber auch dieser an sich ungeheuerliche Irrtum sich auf eine fehlgedeutete Wahrheit. Alles, was im Unternehmen geschieht, betrifft oder beansprucht irgendwie den sachlichen Produktionsmittelapparat und bedarf daher der Legitimation von seiten dessen, der über diesen Produktionsmittelapparat verfügungsberechtigt ist, d. i. von dessen Eigentümer. Ebenso sehr oder noch mehr aber ist alles, was im Unternehmen geschieht, Handeln der im Unternehmen tätigen Menschen. Da diese freie Menschen sind, muß dieses Handeln von ihnen selbst, von ihrem freien Willen her legitimiert sein. Soweit sie ihr Handeln aus eigenem Entschluß bestimmen, ist diese Legitimation ohne weiteres gegeben; soweit ihr Handeln durch Weisungen der Unternehmensleitung bestimmt werden soll, bedarf diese dazu einer Legitimation, die sie sich nicht selbst erteilen, auch nicht aus ihrem Eigentumsrecht an den sachlichen Produktionsmitteln, sondern ganz offenbar nur von den arbeitenden Menschen selbst herleiten kann.

Weil es unmöglich angeht, daß jeder im Unternehmen tut und läßt, was ihm beliebt, unterstellen sich daher die Arbeitnehmer durch den Lohnarbeitsvertrag der Weisungsbefugnis der Unternehmensleitung. Daran kann und wird sich nie etwas ändern; ein Unternehmen braucht eine einheitliche Leitung, ist ohne sie schlechterdings nicht lebensfähig.

Unter den heutigen Verhältnissen wird nun aber die Unternehmensleitung vom Eigentümer der Produktionsmittel oder doch – namentlich wenn der Eigentümer eine juristische Person ist – im Namen des Eigentümers ausgeübt. Das hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer sich der Weisungsbefugnis des Eigentümers oder der vom Eigentümer eingesetzten, in seinem Auftrag handelnden und ihm verantwortlichen Unternehmensleitung unterstellt. Das aber liegt keineswegs in der Natur der Sache, sondern ist eine „historische Kategorie“; ebenso gut (oder noch besser!) geht es auch anders.

Unverrückbar bleibt bestehen: es muß eine Unternehmensleitung da sein, und diese benötigt eine doppelte Befugnis: die Befugnis, über die Sachmittel zu verfügen, und die Befugnis, den Arbeitskräften Weisungen zu erteilen.

In der großen Mehrzahl unserer kleinen und mittleren Unternehmen ist die erstgenannte Befugnis damit gegeben, daß der Eigentümer selbst die Unternehmensleitung ausübt; sehr häufig ist er zugleich der erste Arbeiter in seinem Betrieb. Wenn wir „Unternehmer“ sagen, meinen wir meist diesen Eigentümer-Unterneh-

mer; erst allmählich gewöhnt unser Sprachgebrauch sich daran, die Unternehmerfunktionen ausübenden Nicht-Eigentümer (Direktoren, Generaldirektoren) „Unternehmer“ zu nennen. Auch im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch bezeichnet „Unternehmer“ heute noch meist den soziologischen Begriff, obwohl „Unternehmer“ schon rein sprachlich ein Funktionalbegriff ist: „der etwas unternimmt“.

Nicht nur in der heute beliebten Mittelstandsideologie, sondern auch in der christlichen Soziallehre geistert immer noch die Vorstellung herum, derjenige, der etwas unternimmt, müsse (oder sollte doch tunlichst) Eigentümer der für seine unternehmerische Tätigkeit benötigten Produktionsmittel sein. Wie weit eine solche Vorstellung zu einer Zeit berechtigt war, wo unternehmerisch veranlagte Menschen ernsthafte Aussicht hatten, es zum „selbständigen Unternehmer“ zu bringen, bleibe dahingestellt. Auch damals sah man beispielsweise in der Pacht eine wertvolle Möglichkeit, um tüchtigen Menschen, denen es an eigenem größerem Vermögen fehlte, den Weg zu selbständiger Unternehmerschaft zu eröffnen. In einer Zeit, in der Groß- und Riesenunternehmen einen entscheidenden und nicht mehr wegzudenkenden Anteil an der Wirtschaft haben, können gerade die führenden Unternehmerstellen, die „Kommandohöhen der Wirtschaft“, gar nicht mehr von Eigentümern dieser Komplexe eingenommen werden. Es ist durchaus nicht zu wünschen, daß solche Riesenkomplexe Eigentum eines einzigen Menschen (oder eines Familienclans) seien; wir wünschen gerade im Gegenteil, daß möglichst breite Kreise an diesen Vermögenswerten beteiligt seien. Es kann aber auch nicht als Regelfall erwartet werden, daß die zufälligen Inhaber solcher Riesenvermögen zugleich auch die unternehmerischen Qualitäten besitzen, um solche manchmal weltumspannende Unternehmen zu leiten. Mag für die große Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen die Personeinheit von Inhaber (= Eigentümer der Sachmittelausstattung) und Leiter des Unternehmens auch in Zukunft bestehen bleiben, für das Unternehmen schlechthin besteht diese Persongleichheit nicht; mag die Zahl der Unternehmen, bei denen Eigentumsrecht und Leitungsbefugnis in verschiedenen Händen liegen, vielleicht auch künftig klein bleiben, der Anteil der in solchen Unternehmen tätigen Menschen an der Gesamtzahl der unselbständig Erwerbstätigen ist heute schon sehr erheblich und steigt offenbar ständig weiter an.

Ist der Eigentümer – richtiger würde man sagen: der Vermögensträger – eines Unternehmens, wie dies bei Groß- und Riesenunternehmen fast ausnahmslos zutrifft, eine juristische Person (AG oder dgl.), die als solche überhaupt nicht, sondern nur durch physische Personen handeln kann, dann ist jedenfalls nicht einzusehen, warum die Arbeitskräfte durch ihren Arbeitsvertrag sich der Weisungsbefugnis dieser juristischen Person unterstellen sollen, die ihrerseits die Unternehmensleitung bestellt und dieser zugleich mit der Verfügungsgewalt über die Sachmittelausstattung des Unternehmens auch die Weisungsbefugnis über die Arbeitskräfte überträgt. Genau das ist aber der herkömmliche Zustand. Man wende

dagegen nicht ein, es sei doch der von der juristischen Person bestellte Vorstand, der mit den Arbeitnehmern die Arbeitsverträge schließt. Das tut er in der Tat, aber er tut es nicht im eigenen Namen, sondern im Namen seiner Machtgeberin, der juristischen Person; nicht der Vorstand ist „Arbeitgeber“, sondern die juristische Person; der vom Arbeitnehmer kraft seines Arbeitsvertrags geschuldete Gehorsam ist nicht dem Vorstand, sondern der AG oder sonstigen Kapitalgesellschaft geschuldet; in deren Namen und für sie nimmt der Vorstand und nimmt die ganze Unternehmens- und Betriebshierarchie den Gehorsam der Untergebenen in Anspruch.

Die Struktur des Unternehmens wäre viel einfacher und natürlicher, wenn diejenigen, die ihr Vermögen oder Teile ihres Vermögens in einem Unternehmen einsetzen, und diejenigen, die in dem Unternehmen arbeiten wollen, gemeinsam eine Unternehmensleitung bestellen; die ersteren würden ihr die Verfügungsgewalt über ihr in das Unternehmen eingebrachtes Vermögen, die letzteren ihr die Weisungsbefugnis übertragen, die sie benötigen, damit im Unternehmen gute Ordnung herrscht und alle darin Tätigen an einem Strick ziehen. – Ebensogut kann man es sich umgekehrt vorstellen: eine unternehmerisch begabte Persönlichkeit oder ein Team solcher unternehmerischer Kräfte sucht sich auf der einen Seite Geldgeber, auf der anderen Seite Arbeitskräfte, um mit ihnen ein Unternehmen ins Leben zu rufen und zu betreiben; diese Unternehmensleitung läßt sich von den Geldgebern die Verfügungsmacht über die eingeschossenen Geldbeträge, von den Arbeitskräften die Weisungsbefugnis übertragen. Da sie von beiden Seiten her ihre Vollmachten empfangen hat und, solange sie das Unternehmen betreibt, sich ständig dieser von beiden Seiten erhaltenen Vollmachten bedient, hat sie auch in ihrer ganzen Tätigkeit die Interessen beider zu wahren und ist beiden gemeinsam verantwortlich.

Die Fachsprache drückt das kurz so aus: Herkömmlicherweise ist das Unternehmen interessenmonistisch strukturiert; tatsächlich aber ist das Unternehmen nicht interessenmonistisch, sondern interessenpluralistisch (zum mindesten interessedualistisch); darum erscheint auch die interessenpluralistische (mindestens interessedualistische) rechtliche Struktur ihm besser auf den Leib geschnitten.

Heute hat das Unternehmen als solches streng genommen überhaupt keine rechtliche Struktur; die Rechtsordnung stellt ganz und gar auf den Eigentümer oder Inhaber ab, setzt das Unternehmen geradezu mit ihm gleich oder behandelt es, als ob es eine Sache oder ein Sachinbegriff wäre, nämlich als Herrschaftsobjekt seines Eigentümers oder Inhabers; die Arbeitskräfte zählen nicht zum Unternehmen, sondern hängen, wenn man es so ausdrücken darf, am Faden ihres Lohnarbeitsvertrags äußerlich an dem Unternehmen, stehen im Vertragsverhältnis zum Unternehmen, sind weder wesentlicher noch auch nur integrierender Bestandteil des Unternehmens, bestenfalls dessen Zubehör.

Verstehen wir das Unternehmen als den Verbund aller derjenigen, die durch

Vermögenseinsatz oder Arbeitseinsatz zu dem, was da unternommen wird, zusammenwirken, dann ist das Unternehmen notwendig Herrschaftsverband; fraglich kann nur sein, wie die Herrschaft konstituiert wird. Nach der herkömmlichen Vorstellung hat in diesem Verbund derjenige die Herrschaft inne, der die Sachmittel beistellt, und unterstehen seiner Herrschaft diejenigen, die persönlich im Unternehmen tätig sind. Solange im Regelfall der Eigentümer oder Inhaber in eigener Person die Herrschaft ausübt und damit zugleich auch die verantwortungsschwerste Arbeit im Unternehmen leistet, wird man sich damit abfinden können und hat diese Lösung sogar eine Reihe praktischer Vorteile, auf die man nicht leicht verzichten wird. Wo immer aber wir es damit zu tun haben, daß der eine Teil nur den instrumentalen Produktionsfaktor „Kapital“ beistellt, während der andere den personalen Produktionsfaktor „Arbeit“ einsetzt, wird die herkömmliche Lösung dem Sachverhalt nicht mehr gerecht; man muß viel eher sagen: die herkömmliche Struktur stellt die Dinge geradezu auf den Kopf.

Auf die technischen Modalitäten, wie es herbeizuführen wäre, daß eine einheitliche, schlagkräftige und entschlußfreudige Unternehmensleitung gemeinsam von Arbeit und Kapital bestellt würde und beiden gemeinsam verantwortlich wäre, soll hier nicht eingegangen werden. Da bestehen vielfältige Möglichkeiten; ob das Modell der sog. qualifizierten Mitbestimmung, wie sie in der BRD für die Unternehmen des Bergbaus und der eisenschaffenden Industrie eingeführt ist, weiter auszubauen und zu vervollkommen wäre, oder ob man es mit einem gänzlich neuen Wurf versuchen soll, der sich alles, was bis jetzt an Erfahrungen vorliegt und an weiterer wissenschaftlicher Klärung der Probleme erreicht ist, zunutze macht, ist eine Frage der praktischen Politik und bleibe den Politikern überlassen.

Grundsätzlich aber muß zu der Frage Stellung genommen werden, ob die Politik, d. h. die staatliche Gesetzgebung, befugt ist, eine Mitbestimmung oder Unternehmensverfassung im vorstehend umschriebenen Sinn einzuführen. Von Arbeitnehmerseite, jedenfalls von den die Arbeitnehmerinteressen vertretenden Gewerkschaften, wird ein solcher gesetzgeberischer Eingriff gefordert, von den „Unternehmern“ (hier soziologisch verstanden, d. h. von der gesellschaftlichen Schicht, der die Eigentümer-Unternehmer angehören und der die Mehrzahl der Manager-Unternehmer sich wahlverwandt fühlt) wird er leidenschaftlich bekämpft.

Diesen Abwehrkampf braucht man vielleicht nicht allzu ernst zu nehmen, da er mehr gegen ein Zerrbild der Mitbestimmung, das kein vernünftiger Mensch vertreten kann, geführt wird als gegen das, worum es in Wirklichkeit geht. Zwei Argumente verdienen es allerdings, daß man sich mit ihnen auseinandersetzt, weil sie wirklich zur Sache gehören, die wirklich gemeinte Sache treffen.

Das erste dieser beiden Argumente betrifft die Frage der Haftung. Es besagt: der „Unternehmer“ (gemeint ist der Vermögensträger des Unternehmens) wird durch die für das Unternehmen geschlossenen Rechtsgeschäfte persönlich verpflichtet und haftet persönlich dafür; deswegen müßten diese Rechtsgeschäfte unter sei-

ner ausschließlichen Herrschaft stehen; nur er allein könne darüber befinden. – Soweit es sich um Eigentümer-Unternehmen handelt, besteht nach heutiger Rechtslage tatsächlich diese Haftung. Das verschlägt aber nichts, weil selbstverständlich der nicht mehr allein bestimmende, sondern nur noch mitbestimmende Eigentümer-Unternehmer von der persönlichen Haftung freigestellt werden muß; die bisher nur für Unternehmen in kapitalgesellschaftlicher Rechtsform bestehende Rechtswohltat der Haftungsbeschränkung, d. h. der Beschränkung der Haftung auf das im Unternehmen steckende sog. „verantwortliche“ Kapital unter Ausschluß der persönlichen Haftung des Kapitaleigners, muß auf alle „mitbestimmten“ Unternehmen ausgedehnt werden. Darüber hat von Anfang an volle Klarheit bestanden; auch die technischen Schwierigkeiten haben sich als lösbar erwiesen. Was nicht wegbedungen werden kann und auch durch den Gesetzgeber nicht zu beseitigen ist, das ist die Wagnistragung oder das Risiko. Daß derjenige, der, weil sein Vermögen zu groß ist, um es durch seine Tätigkeit allein zu nutzen, andere zu dessen Nutzung heranzieht und hinfort nicht mehr allein darüber bestimmt, wie diese Nutzung vor sich gehen soll, nach wie vor Träger des Risikos bleibt, ist schon an und für sich nicht unbillig. Dazu aber kommt, daß diese anderen ebenfalls Risikoträger sind, allerdings eines anderen Risikos: sie riskieren kein Vermögen, stattdessen aber den Arbeitsplatz. Diese beiden Risiken sind inkommensurabel. „Bürgerliche Kreise“ neigen dazu, nur das Vermögensrisiko zu würdigen, das Arbeitsplatzrisiko dagegen als belanglos abzutun; in Arbeitnehmerkreisen empfindet man das als blutigen Hohn.

Wenn man weiß, wie erbarmungslos Minderheitsaktionäre von manchmal nur ad hoc gebildeten Mehrheiten überfahren, ja selbst ausgebootet werden, auf den wirkt es wiederum wie Hohn, wenn in dem Augenblick, wo die im Unternehmen tätigen Menschen an der Willensbildung des Unternehmens Anteil begehren, die Anteilseigner mit Berufung auf ihre Funktion der Risikotragung die Alleinbestimmung als ihr unantastbares und unverzichtbares Recht in Anspruch nehmen. Was der Mehrheit (der Kapitalbeteiligung nach) gegenüber der Minderheit recht ist, das sollte dem personalen Produktionsfaktor Arbeit gegenüber dem instrumentalen Produktionsfaktor Kapital billig sein.

Der zweite Einwand will glaubhaft machen, die Arbeitnehmer unterstellten sich aus völlig freiem Willensentschluß der Weisungsbefugnis des Unternehmers; zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer bestehe darüber volles Einvernehmen; der Gesetzgeber, der sich hier durch ein Mitbestimmungs- oder Unternehmensverfassungsgesetz einmische, verletze widerrechtlich die Freiheit beider. – Dieser Einwand krankt einmal an der Doppeldeutigkeit des Begriffs „Unternehmer“, zum andernmal deutet er den Sachverhalt in einem entscheidenden Punkt irrig.

Selbstverständlich unterstellt sich der Arbeitnehmer aus eigenem verantwortlichen und freien Entschluß der Weisungsbefugnis der Unternehmensleitung; er weiß, daß ein Unternehmen geleitet und daß der Unternehmensleitung gehorcht

werden muß; er will einen geregelten, reibungslosen und sinnvollen Ablauf des Geschehens in Betrieb und Unternehmen; als einsichtiger Mensch akzeptiert er die dazu notwendige Autorität der Leitung. Das Unternehmen ist nun einmal notwendig Herrschaftsverband; nicht notwendig aber ist die Herrschaft im Unternehmen den Arbeitern gegenüber Fremdherrschaft. Deshalb ist der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres bereit, es hinzunehmen, daß ihm von der Eigentumsseite her eine Unternehmensleitung vorgesetzt wird, die ihrer Struktur nach Sachwalterin der Eigentümerinteressen und nur der Eigentumsseite verantwortlich ist; eine solche Unternehmensleitung bedeutet für ihn nun einmal Fremdherrschaft. Aber, so wird eingewendet, er willigt doch frei darin ein! Unter den heutigen Umständen sei der Lohnarbeitsvertrag doch nicht nur formell, sondern auch materiell ein freies Vertragsverhältnis, in Freiheit zwischen gleich mächtigen und gleich berechtigten Tarifpartnern ausgehandelt. Das trifft weitgehend zu, aber nicht völlig. Außerhalb des Bereiches der gesetzlich eingeführten sog. qualifizierten Mitbestimmung und vielleicht eines kleinen Kreises „partnerschaftlicher“ Unternehmen stimmen alle Lohnarbeitsverträge darin überein, daß der Arbeitnehmer unter die einseitige Weisungsbefugnis des Arbeitgebers bzw. der einseitig von ihm bestellten Unternehmensleitung tritt. Diese Übereinstimmung hat ihren Grund nicht darin, daß die Arbeitnehmer es so wünschen, noch weniger darin, daß es aus sachlichen Gründen so sein müßte, sondern ausschließlich darin, daß Arbeitsgelegenheit nur unter dieser Bedingung angeboten wird. Die Eigentümer-Unternehmer wie auch die in kapitalgesellschaftlicher Rechtsform organisierten Unternehmen bzw. deren Anteilseigner sind offenbar stark genug, diese Bedingung durchzusetzen. Arbeitskräfte mit der Maßgabe einzustellen, daß sie und die Arbeitnehmer gemeinsam die Unternehmensleitung bestellen und diese ihnen gemeinsam verantwortlich sein soll, finden sie sich nicht bereit; sie haben es offenbar nicht nötig. Unter diesen Umständen hat der unselbständig Erwerbstätige keine freie Wahl, ob er sich dieser Fremdherrschaft unterstellt oder nicht; er steht unter dem faktischen Zwang. Der Eingriff des Gesetzgebers würde ihn von diesem Zwang freistellen und ihm die Wahlmöglichkeit eröffnen. Die Macht der Arbeitgeberseite würde durch diesen gesetzgeberischen Eingriff beschnitten werden; auf diese Macht hat die Arbeitgeberseite jedoch keinerlei Rechtsanspruch; daher ist es legitim, sie ihr zu nehmen, um dadurch der unselbständigen Lohnarbeit den letzten, heute ihr noch fehlenden Freiheitsgrad zu geben.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es nicht notwendig, die rein fremdbestimmte Lohnarbeit abzuschaffen und kraft gesetzlichen Zwanges ausnahmslos die mitbestimmende Lohnarbeit einzuführen; es genügt, daß eine ausreichende Zahl „mitbestimmter“ Arbeitsplätze vorhanden ist, so daß diejenigen, die Wert darauf legen, unter einer Unternehmensleitung zu arbeiten, an deren Bestellung sie beteiligt sind und die auch ihnen gegenüber verantwortlich ist, an Arbeitsplätzen dieser Art Arbeitsgelegenheit finden, während andere, die entweder keinen Wert darauf

legen oder nur vorübergehend in ein Arbeitsverhältnis treten oder als Berufsanfänger erst die gehörige Berufserfahrung erwerben müssen, um berechtigten Anspruch auf Mitverantwortung im Unternehmen stellen zu können, die „nicht mitbestimmten“ Arbeitsplätze einnehmen. – Man kann sich daher wohl vorstellen, daß eine voll ausgebaute Unternehmensverfassung nur auf Großunternehmen Anwendung findet, die ohnehin eine institutionalisierte Unternehmensleitung haben; die Rechtsstellung der Arbeitnehmer der großen Zahl mittlerer und kleiner Unternehmen kann dann auf andere, der Eigenart dieser Unternehmen besser angepaßte Weise gesichert und gestärkt werden. Über diese Frage ist hier nicht zu entscheiden; in diesem Zusammenhang kommt es nur darauf an, daß dem Freiheitsargument bereits durch Einführung einer Unternehmensverfassung bei Großunternehmen genügt wird.

Die öffentliche Diskussion um die Mitbestimmung kreist im allgemeinen um Nebenfragen großenteils technischer Art. Allerdings spielt auch eine Frage grundsätzlicher Art eine Rolle, nämlich ob durch die Mitbestimmung und insbesondere die Beteiligung der Gewerkschaften an ihr nicht unsere bestehende marktwirtschaftliche Ordnung aus den Angeln gehoben werden würde. Daß man diese Frage stellt und bei der Ausgestaltung der Mitbestimmung neben vielem anderem auch darauf achtet, Fehler zu vermeiden, die eine solche Gefahr heraufbeschwören könnten, ist gut und recht; die Art dagegen, wie diese Gefahr vielfach an die Wand gemalt wird, zeugt von einem abgrundtiefen Mißtrauen gegen die Gewerkschaften, denen unvorstellbare Torheit, verbunden mit Böswilligkeit, unterstellt wird. Manches würde sich korrigieren, wenn man bedenken wollte, daß die Gewerkschaften nicht wohl daran interessiert sein können, den Ast abzusägen, auf dem sie sitzen.

Der Sozialethiker wird eine andere Frage stellen: Gewährleistet eine Mitbestimmung wie vorstehend beschrieben, dem arbeitenden Menschen eine bessere Vitalsituation, d. h. bessere Gelegenheit, in der Arbeit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit zu gelangen? Ist dafür die Situation an seinem Arbeitsplatz nicht viel wichtiger als die rechtliche Stellung, die er als Belegschaftsangehöriger im Gesamtunternehmen einnimmt? Zweifellos ist die Lage an seinem Arbeitsplatz, auf der einen Seite die Möglichkeit, die eigene Arbeit nach eigener Einsicht und in eigener Verantwortung zu gestalten, auf der anderen Seite das Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten, von ungleich größerer, unmittelbar erlebter Bedeutung. Daraus folgt aber nicht, die Mitbestimmung bedeute für seine Vitalsituation nichts. Mit ihr verhält es sich ähnlich wie im politischen Raum mit der (parlamentarischen Repräsentativ-)Demokratie. Auch die Demokratie „erleben“ wir nicht täglich. Wir brauchen aber nur zurückzudenken an die Zeit des Nazi-Terror-Regimes, wo die völlige Rechtlosigkeit tägliches Erlebnis war, um uns bewußt zu werden, wie anders unsere Vitalsituation heute ist. Gewiß ist der Arbeiter in unseren Unternehmen nicht rechtlos und bestehen in unseren gut organisierten und erfolgreichen Großunternehmen im allgemeinen durchaus rechtlich geordnete Zustände. Nichtsdestoweni-

ger untersteht der Arbeitnehmer, soweit nicht seine persönliche Unentbehrlichkeit und Unersetzbarkeit ihn zu einer umworbenen und auf den Händen getragenen Persönlichkeit macht, ohne Mitbestimmungsrecht als bloßer Befehlsempfänger dem weitgehend diskretionären Ermessen der über ihm aufragenden Betriebs- und Unternehmenshierarchie. Im rechtsstaatlich geordneten Gemeinwesen unterliegt das behördliche Ermessen nicht nur der verwaltungsrechtlichen, sondern auch der politischen Kontrolle durch die Gewaltunterworfenen; etwas dem Vergleichbares sollte es auch im Herrschaftsverband des Unternehmens geben; das und nichts anderes will die Mitbestimmung oder richtiger ausgedrückt die Unternehmensverfassung verwirklichen.

Die geistige Vorbereitung des Abendlandes für den Dialog mit Asien

Heinrich Dumoulin SJ

Wir leben im Zeitalter, in dem sich die Einheit der Menschheit in der einen Welt konkret verwirklicht. Man kann dieses Zeitalter je nach dem Gesichtspunkt verschieden ansehen und verschieden charakterisieren. Man kann es das technische Zeitalter nennen, weil die Technik die ungeheuren Wandlungen in unserem Jahrhundert ermöglicht und bewirkt hat. Man kann auch die große Aufgabe des Weltfriedens in den Mittelpunkt rücken, weil allein die Wahrung des Weltfriedens das Fortbestehen und Wohlbefinden der Menschheit heute gewährleisten kann.

Deutlich zeichnen sich in unseren Tagen die Umrisse einer globalen Menschheitskultur ab, für die es gilt, die personal-humanen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Dabei kommt der Begegnung des Abendlandes mit Asien besondere Bedeutung zu. In beiden Hemisphären entwickelten sich unabhängig voneinander Jahrtausende alte Hochkulturen, die heute in ihrer ganzen Breite zusammenkommen. Der Dialog zwischen Ost und West zählt zu den entscheidenden

* Der Aufsatz ist die leicht überarbeitete Fassung eines Vortrags im theologischen Seminar der Universität München am 11. 11. 1965. In Kürze wird im Alber-Verlag das neue Werk von Heinrich Dumoulin „Östliche Meditation und christlicher Glaube“ erscheinen (Anm. d. Redaktion).