

kunft, zwischen „Proletariat“ und Intellektualität (und das heißt Vereinzeln), näher zu Marx, aber dennoch und deshalb im Niemandsland der Intellektuellen, zwischen den Fronten, ausgestattet mit Vernunft, Skepsis und dem auch hier beschworenen „Prinzip

Hoffnung“. Ich kenne kein Buch über zeitgenössische deutsche Literatur, das soviel Geist und literarisches Wissen verbindet, keines, das ein größeres Blickfeld ausweise. Es setzt den literarkundigen Leser voraus.

Paul Konrad Kurz SJ

### Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Repräsentation?

Bei der Diskussion um die Mitbestimmung stellt sich die wichtige Frage, ob Mitbestimmung unmittelbar oder durch Repräsentanten ausgeübt werden kann, soll oder muß, und zutreffendenfalls, wer zur Repräsentation berufen oder wie das Repräsentationsorgan zu bestellen sei.

Daß die Mitbestimmung oberhalb der Unternehmensebene nur durch Repräsentanten ausgeübt werden kann, ist unbestritten; diesbezüglich stellt sich nur die Frage, wie das Repräsentationsorgan zu bestellen sei. Diese Frage ist identisch mit der Frage, wie überhaupt die Gebilde (Wirtschaftszweige [„Leistungsgemeinschaften“] oder Wirtschaftsregionen) zu konstituieren seien, ob insbesondere die bestehenden vielfältigen Verbände als deren Träger in Anspruch zu nehmen seien oder nicht; in dieser Hinsicht ist zur Zeit alles offen.

Zu behandeln ist demnach nur die Mitbestimmung auf den drei unteren Stufen: am eigenen Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen.

1. Am *eigenen Arbeitsplatz* handelt es sich wohl weniger um eigentliche Mitbestimmung, das heißt um *gemeinsame* Willensbildung, als vielmehr um geteilte Zuständigkeit: im Rahmen dessen, was als Leistung zu erbringen der Arbeitnehmer sich arbeitsvertraglich verpflichtet hat, bestimmt der Vorgesetzte das *Was*, der Arbeitnehmer selbst das *Wie* der Leistung; er haftet für das geschuldete Ergebnis, dagegen für die Art des Vollzugs nur insoweit, als sie sich auf Quantität oder Qualität des Ergebnisses auswirkt. Hier bestimmt der Arbeitnehmer das *Wie* seiner Leistung höchstpersönlich; er bedarf aber der Rückendeckung von der Betriebsebene her durch das auf die-

ser Ebene bestehende Repräsentativorgan (Betriebsrat), und da seine Tätigkeit weitgehend durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes präjudiziert wird, bedarf er auch eines gewissen Einflusses auf die auf der Unternehmensebene fallenden Investitionsentscheidungen, der nur mittelbar ausgeübt werden kann.

2. Im *Betrieb* stehen sich Vorgesetzte und Untergebene gegenüber; damit ist der Betrieb die Stätte der *Autoritätskonflikte*. Nur selten wird der einzelne Arbeitnehmer stark genug sein, um aus eigener Kraft durchzusetzen, daß die Autorität sachgemäß, gerecht und in menschenwürdiger Form ausgeübt wird. Dazu kommt, daß viele Entscheidungen nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer, sondern ganze Gruppen oder gar die gesamte Belegschaft betreffen. Insoweit kommt daher nur eine Beteiligung der Belegschaft als solcher an der Willensbildung in Frage, die, sobald es sich um eine größere Zahl von Arbeitnehmern handelt, nur durch ein Repräsentationsorgan ausgeübt werden kann.

3. Erst das *Unternehmen* ist dichotomisch; auf der Unternehmensebene begegnen sich „Arbeit“ und „Kapital“; das Unternehmen ist der Schauplatz der *Interessenkonflikte*. Hier stellt sich die Grundsatzfrage, ob diese Interessenkonflikte, wie dies im heutigen Arbeitsrecht vorgesehen ist, durch Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer entschärft oder auf dem Boden institutioneller Gleichberechtigung von „Arbeit“ und „Kapital“ im Unternehmen selbst einer Lösung zugeführt werden sollen, also Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Im ersten Fall steht das Unternehmen *interessenmonistisch* im Dienst der Kapitalinteressen, allerdings mit der Beschränkung, daß es die gesetzlich oder

vertraglich geschützten Arbeitnehmerinteressen (wohlverstanden: nur diese!) nicht verletzen darf; im zweiten Fall ist das Unternehmen interessendualistisch oder gegebenenfalls interesspluralistisch verfaßt.

Eine Mehrzahl von Kapital-Beteiligten am Unternehmen kann nicht selbst die unternehmerischen Entscheidungen treffen, sondern bedarf dazu eines Repräsentativorgans („Management“); genau dasselbe gilt von den Arbeits-Beteiligten; schon bei einer gar nicht großen Zahl können sie sich nicht unmittelbar an der unternehmerischen Willensbildung beteiligen, sondern nur auf dem Wege über ein Repräsentationsorgan. Kapital-Beteiligte und Arbeits-Beteiligte sind gleichermaßen darauf angewiesen, sich durch *Funktionäre* repräsentieren zu lassen.

Für die Auslese der die Kapital-Beteiligten repräsentierenden Funktionäre hat sich seit Jahrzehnten eine Praxis eingespielt (z. B. Depotstimmrecht der Banken, Bankenvertreter im Aufsichtsrat); offen ist die Frage, wie die Auslese der die Arbeits-Beteiligten repräsentierenden Funktionäre vor sich gehen oder geregelt werden soll.

Der nächstliegende Gedanke ist: das Repräsentationsorgan auf der Ebene des Betriebs wird von der Belegschaft des Betriebs, dasjenige auf der Ebene des Unternehmens wird von der Gesamtbelegschaft des Unternehmens bestellt. Kritisch ist die Regelung des Wahlrechts. Bei den politischen Wahlen sind es die politischen Parteien, die den Wählern die zu Wählenden vorschlagen, so daß die Wähler nur noch die Auswahl zwischen den Kandidaten der verschiedenen Parteien haben. Bei den

Sozialwahlen spielen Gewerkschaften und andere sozialpolitische Organisationen eine ähnliche Rolle. Die Gewerkschaften neigen dazu, sich selbst als die geborenen Repräsentanten der Arbeitnehmerschaft anzusehen; auch die Gesetzgebung aller fortgeschrittenen Staaten und im weitestgehenden Maß die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erkennt sie als solche an. Besteht in einem Land eine einzige gewerkschaftliche Organisation oder überragt doch eine von ihnen alle anderen an Bedeutung, so gewinnt die Frage der Repräsentativität ganz neue Aspekte. Da zudem Gewerkschaft nicht gleich Gewerkschaft ist, sind allgemeingültige Aussagen nicht möglich. Komplizierend kommt die von den Gewerkschaften gleichzeitig ausgeübte Funktion als *Tarifpartner* hinzu, die zudem gleichfalls keineswegs überall rechtlich und tatsächlich die gleiche ist.

Vielleicht kann man allgemeingültig soviel sagen: da es um die Beteiligung der in den Unternehmen arbeitenden Menschen an der unternehmerischen Willensbildung geht, wäre es verfehlt, wenn Gewerkschaften, die sich als Industrieverbände verstehen, deren Repräsentation *für sich allein* in Anspruch nähmen. Andererseits dürfte ohne Beteiligung der Gewerkschaften oder mindestens gewerkschaftliche Rückendeckung ein wirksamer Einfluß der durch ihre Arbeit am Unternehmen Beteiligten auf die unternehmerische Willensbildung nicht gesichert sein. So wird man hier wie in anderen Fragen versuchen müssen, die optimale Kompromißlösung ausfindig zu machen oder doch ihr nahekommen.

Oswald v. Nell-Breuning SJ