

ANTON RAUSCHER

Möglichkeiten und Grenzen einer neuen Unternehmensverfassung

Zum Modell der Katholischen-Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)

Immer, seitdem im Zuge der industriellen Arbeitsteilung auch eine gesellschaftliche Funktionsteilung zwischen Kapital und Arbeit eingetreten ist, spielt der Gedanke eine große Rolle, wie unter den neuen Produktionsverhältnissen Arbeit und Kapital wieder zusammengeführt und der Arbeitnehmer mit der kapitalistischen Wirtschaftsweise versöhnt werden könne.

Im marxistischen Sozialismus sollte dies durch eine Vergesellschaftung des Privateigentums geschehen, insofern dann, wenn das Volk über alles gesellschaftliche Kapital verfüge, ja auch die Arbeiter als Produzenten das Sagen hätten. Der Rousseausche Gedanke der Volkssouveränität, der *volonté générale*, wurde gleichsam auf die Wirtschaftsgesellschaft übertragen. Dort wo es kein Privateigentum an Produktionsmitteln mehr gibt, bestimmt das Volk, näherhin die Arbeiter als die Mehrheit des Volkes, über den Produktionsprozeß. Inzwischen wissen wir aus Erfahrung, daß die Fiktion von der *volonté générale* sowohl im politischen als auch im wirtschaftlichen Bereich mit dem Verlust der Freiheit des einzelnen und der gesellschaftlichen Gruppen bezahlt wird.

Der nicht leninistische Sozialismus hat dieses Problem zusehends erkannt. Er versucht andere Wege zu gehen. Entweder behält er im Kern die marxistische Stoßrichtung gegen das Privateigentum bei und will, wie dies in Jugoslawien wenigstens in der Theorie und in der formalen Praxis geschieht, den Produktionsprozeß auf der Basis eines Kollektiveigentums der Belegschaften am Betriebskapital organisieren, oder er findet sich, wie es der sogenannte freiheitliche oder besser, wie *Wilhelm Hennis* meint, der organisierte Sozialismus tut, mit dem Bestand von Privateigentum an Produktionsmitteln ab, will es aber seiner Verfügungsbefugnis und damit der Fähigkeit, über Ziel, Richtung und Ausmaß der Produktion zu bestimmen, entkleiden und diese den Arbeitenden, den Produzenten zuweisen. Darin besteht der Gedanke der Wirtschaftsdemokratie, wie ihn *Fritz*

Naphtali in der Weimarer Republik vertreten hat, wie er mit zeitweiliger Unterbrechung durch das Godesberger Programm, von dem »reformerischen« und systemverändernden Flügel der Sozialdemokratie heute, aber auch vom Sozialliberalismus intendiert und auch von den Gewerkschaften wieder forciert wird. Die Angriffe auf die sogenannte Unternehmerherrlichkeit, auf den in einer Marktwirtschaft anfallenden Gewinn, auf die angebliche Unfähigkeit der Marktwirtschaft, mit den Problemen, insbesondere der Arbeitslosigkeit fertig zu werden, machen deutlich, daß man auch nach der Beseitigung der kapitalistischen Klassengesellschaft an der funktionalen Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß Anstoß nimmt. Um die Herrschaft der Produzenten sicherzustellen, ist die Mitbestimmung, und zwar die strikt paritätische Mitbestimmung, die Minimallösung in dem Bestreben, den Produktionsprozeß unmittelbar der Verfügungsmacht der Beteiligten zu unterstellen.

Die Wiedervereinigung von Arbeit und Kapital

Auch das christlich-soziale Denken war von Anfang an davon bestimmt, wie Arbeit und Kapital wiedervereinigt werden könnten. Dabei setzte sich sowohl in der Sozialverkündigung der Kirche als auch in der katholischen Wissenschaft die Auffassung durch, daß die kapitalistische Wirtschaftsweise nicht, wie es die Romantiker wollten, rückgängig gemacht werden sollte, daß auch das Privateigentum an Produktionsmitteln erhalten und nicht seiner Verfügungsbefugnis beraubt werden dürfe, daß aber sowohl auf der Ebene des Betriebes und des Unternehmens als auch für die Volkswirtschaft eine Organisation durchgesetzt werden müsse, die der Subjektstellung des Arbeiters und nicht nur der Funktion des Faktors Arbeit gerecht werde. Drei Ziele schälten sich heraus:

- Der Arbeitsvertrag sollte die Rechtsstellung des Arbeiters im Betrieb und Unternehmen und auch den gerechten Anteil an dem wirtschaftlichen Ertrag sichern. Man war sich einig darüber, daß das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Unternehmer auf der einen Seite und dem Arbeitnehmer auf der anderen Seite nicht, wie dies gelegentlich sogar heute noch behauptet wird, vom Eigentum her bestimmt sein könne. Das Eigentum verleiht dem Eigentümer eine Verfügungsbefugnis über die im Eigentum stehenden Sachen, aber nicht über die an den Kapitalgütern arbeitenden Menschen. Nur der Arbeitsvertrag konnte die gegenseitigen Rechte und Pflichten regeln. Leider wird dieser personale

Charakter des Arbeitsvertrages, über dessen Ausgestaltung im einzelnen man sicher diskutieren kann, nicht immer gesehen. Daß dieser Arbeitsvertrag nicht den Charakter einer Beherrschung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber annehmen und damit seiner zwischenmenschlich-personalen Basis entzogen werden kann, dafür sorgen sowohl das inzwischen weit ausgebaute Arbeitsrecht als auch die Gewerkschaften als Tarifpartner. Der Arbeitsvertrag sollte Ausdruck sein der Einsicht, daß das Kapital auf die Arbeit und umgekehrt die Arbeit auf das Kapital angewiesen ist.

- Darüber hinaus sollte auf der überbetrieblichen, also volkswirtschaftlichen Ebene, wo die ordnungspolitischen Entscheidungen fallen, die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß aufgefangen werden durch die paritätische Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und zwar hinsichtlich des einzelnen Wirtschaftszweiges ebenso wie in bezug auf das Ganze. Dies war der Kerngedanke der berufsständischen oder besser leistungsgemeinschaftlichen Ordnung. Man war überzeugt davon, daß die, wie man heute sagt, strukturellen Entscheidungen, die das Wohl und Wehe aller Beteiligten betreffen, in gleicher Weise von der Kapitalseite wie von der Arbeitsseite getroffen werden müssen.
- Der Schlußstein und die eigentlich beherrschende Vorstellung war die Forderung, daß die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß letzten Endes nur durch die Eigentumbildung in Arbeitnehmerhand überwunden werden könne, weil auf diese Weise dieselbe Person, die ihre Arbeitsleistung in die Produktion gemäß des Arbeitsvertrages einbringt, zugleich als Eigentümer einen bestimmten Einfluß auf Ziel, Richtung und Ausmaß dieser Produktion erhalte und dem Nurlohnarbeiterdasein entrissen werde. Sowohl der Arbeitsvertrag, der über den Lohn den Zugang zu Vermögen und Eigentum gewährleisten muß, als auch die volkswirtschaftliche Parität bei der Festlegung der gesellschaftlichen Bedingungen der Marktwirtschaft, sollte diesem Ziel dienen.

Diese Grundlinie hatte freilich einen Haken. So richtig auch die Einsicht war, daß die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß nicht mehr aufgehoben werden und deshalb die Eigentumbildung in Arbeitnehmerhand nicht grundsätzlich im beschäftigenden Unternehmen erfolgen konnte, so war sie doch nicht rundweg befriedigend. Auch eine paritätische Mitbestimmung auf volkswirtschaftlicher

Ebene, wenn sie zustandegekommen wäre, hätte daran nichts geändert, daß der Arbeitnehmer im Unternehmen nur in sehr indirekter Weise auf Ziel, Richtung und Ausmaß der Produktion hätte einwirken können. Wie sehr dieser Mangel empfunden wurde, darauf deutet auch die bekannte Stelle in der Enzyklika »Quadragesimo anno« hin, wo es in Nr. 65 heißt:

»Für den heutigen Stand der gesellschaftlichen Wirtschaft mag immerhin eine gewisse Annäherung des Lohnarbeitsverhältnisses an ein Gesellschaftsverhältnis nach Maßgabe des Tunlichen sich empfehlen. Erfreuliche Anfänge sind ja bereits gemacht zum beiderseitigen nicht geringen Vorteil der Arbeitnehmer wie der Produktionsmittelbesitzer. Arbeiter und Angestellte gelangen auf diese Weise zu Mitbesitz oder Mitverwaltung oder zu irgendeiner Art Gewinnbeteiligung.«

Diese Überlegung war für die christlich-soziale Arbeitnehmerbewegung der Anlaß, die Forderung nach Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung zu verfolgen und auf diese Weise die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital auf der Ebene des Unternehmens anzugehen. Sie bildet heute auch den Ausgangspunkt für die Überlegungen und Vorschläge für eine neue Unternehmensverfassung, wie noch zu zeigen sein wird.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht nur in personellen und sozialen Angelegenheiten auf betrieblicher Ebene, sondern auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Unternehmensebene lag somit für die KAB nahe, und sie verdichtete sich nach dem Zweiten Weltkrieg und nachdem die konkrete Mitbestimmungsformel zur Abwendung der Demontage in der britischen Besatzungszone von Unternehmerseite geboren worden war, zur Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Auf diese Weise hoffte man, die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital auf Unternehmensebene zu überwinden und den abhängig Beschäftigten einen gleichgewichtigen Einfluß auf die Bestimmung des Zieles, der Richtung und des Ausmaßes der Produktion zu sichern. Dabei konzentrierte sich das Interesse auf diejenigen Unternehmen, in denen nicht mehr die Kapitaleigner selbst, sondern das Management die unmittelbare Verfügungsbefugnis ausübten. Der Aufsichtsrat schien der Hebel zu sein, weil er die Unternehmensführung einsetzt und kontrolliert und über die Investitionen und die Verwendung des Gewinns entscheidet. Allerdings war für die KAB die paritätische Mitbestimmung gerade nicht als Instrument der Systemveränderung oder gar als Zwischenstufe zur Erreichung einer laboristischen Verfassung gedacht, wie dies ohne Zweifel bei den Gewerkschaften, für die Mitbestimmung in erster Linie eine Machtfrage darstellt, was der DGB-Vorsitzende *Vetter* erst jüngst wieder beton-

te, und bei dem an einer Systemveränderung interessierten Flügel der SPD der Fall war. Bei der KAB liegen die Dinge völlig anders. Diese unterschiedlichen Positionen dürfen nicht verwischt werden, auch wenn sie in ihrer Wirkung auf dasselbe hinauslaufen. Die innerkatholische Diskussion um die paritätische Mitbestimmung entzündete sich letzten Endes an der Frage, ob nicht dadurch die dem Eigentum zukommende Verfügungsbefugnis nicht etwa nur eingeschränkt – wie dies z. B. auch durch das Arbeitsrecht und durch die Tarifvereinbarungen geschieht –, sondern im Kern aufgehoben würde, weil hier der Eigentümer nicht mehr ohne Zustimmung des Nicht-Eigentümers handeln kann.

Aber auch die paritätische Mitbestimmungsformel konnte, so wie sie verfochten wurde, auf die Dauer nicht befriedigen. Einerseits blieb sie Utopie und mußte an der praktischen Unfähigkeit zur Auflösung von Pattsituationen im Aufsichtsrat scheitern. Es müssen immer Hilfskonstruktionen eingebaut werden, sei es des »neutralen« Mannes oder des Stichtenscheidendes des Aufsichtsratsvorsitzenden. Andererseits erkannte man, daß der Ansatz beim Aufsichtsrat, so bedeutsam dieser auch ist, doch nicht jene Durchschlagskraft auf die Gesamtgestaltung des Unternehmens mit sich brachte, wie man sie im Interesse der Beseitigung der Trennung von Arbeit und Kapital wünschte.

Deshalb griff man begierig die von *Oswald von Nell-Breuning* schon vor Jahren geäußerte Idee auf, die deutsche Mitbestimmung sei falsch aufgezäumt. Worauf es ankomme, sei ein neues Unternehmensrecht, bei dem die Arbeitnehmer und Angestellten gleichberechtigte Mitglieder wie die Kapitaleigner sein sollten. Dieser Gedanke fand auch Anklang beim ehemaligen Generalsekretär der CDU, *Kurt Biedenkopf*, der die Einrichtung einer Unternehmensrechtskommission in der Partei durchsetzte. Der entscheidende Fehler des bisherigen Unternehmensrechtes sei darin zu sehen, daß es die Unternehmung als eine rein sachliche Veranstaltung begreife, bei der im Zentrum die Kapitaleinlage stehe, an die alle Rechte und Pflichten geknüpft seien. Die Arbeitsverträge würden genauso wie andere Sachleistungsverträge mit Außenstehenden abgeschlossen, weshalb die Mitarbeiter im Grunde Unternehmensfremde seien. Wie aber muß das Unternehmensrecht verändert werden, damit die Mitarbeiter nicht mehr Außenstehende, sondern wirklich Unternehmensangehörige sind? Anders ausgedrückt: Wie kann das Arbeitsverhältnis nicht nur an ein Gesellschaftsverhältnis angenähert, sondern durch dieses ersetzt werden, ohne deshalb die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß aufzugeben?

Das KAB-Modell der Unternehmensverfassung

Wie sieht nun das Modell einer neuen Unternehmensverfassung aus, das die KAB in die Diskussion einbrachte?¹ Die Grundzüge lassen sich wie folgt darstellen:

- a) Die neue Unternehmensstruktur – ausgenommen sind die kleineren »Betriebe« (es müßte »Unternehmen« heißen) und der öffentliche Dienst (6.1) – soll in Angleichung an das bisherige Aktienrecht drei Organe aufweisen: ein Basisorgan (bisher Hauptversammlung), ein Aufsichtsorgan (bisher Aufsichtsrat) und ein Leitungsorgan (bisher Vorstand (7)). Sowohl das Basisorgan als auch das Aufsichtsorgan sollen künftig »gleichgewichtig aus Vertretern der arbeitenden Mitglieder und der Kapitaleigner bestehen, die jeweils von ihrer Gruppe gewählt werden«. Während in der Hauptversammlung nach bisherigem Recht alle Kapitaleigner Sitz und Stimme haben, sieht das neue Modell zwei Änderungen vor: es begrenzt die Mitglieder des Basisorgans auf »Vertreter«, bis zu 300, und es verteilt diese Sitze in strikter Parität auf Kapitaleigner und »arbeitende Unternehmensmitglieder«. »Bei der Wahl der Gruppenvertreter sind die arbeitenden Unternehmensmitglieder nach Köpfen und die Kapitaleigner der Höhe ihrer Beteiligung entsprechend wahlberechtigt« (7.1.4). Auch das vom Basisorgan gewählte Aufsichtsorgan weist dieselbe paritätische Zusammensetzung auf.
- b) Was sind die »arbeitenden Unternehmensmitglieder«, deren Vertreter zur Hälfte im Basis- und im Aufsichtsorgan sitzen? Dazu heißt es: »Die Rechte und Pflichten der arbeitenden Unternehmensmitglieder werden aus dem geltenden Arbeitsrecht in den Mitgliedsstatus übernommen sowie durch einen Mitgliedschaftsvertrag ausgestaltet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist durch die spezifische Verantwortung des Unternehmens, als juristische Person vertreten durch den Vorstand, seinen arbeitenden Mitgliedern gegenüber zu ersetzen« (7.3.1). Es wird hinzugefügt: »Diese besondere Rechtsstellung ist als Ausgleich für den dem Eigentum gegenüber sozialetisch höherwertigen personalen Einsatz gerechtfertigt, soweit sie nicht schon zur Vermeidung von Gesundheitsschäden, zum Schutz vor sozialen Risiken

¹ Der Arbeitnehmer als Unternehmensmitglied. Diskussionsbeitrag zur Verwirklichung einer neuen Unternehmensverfassung. Erarbeitet vom Wissenschaftlichen Beirat der KAB Westdeutschlands. Herausgegeben vom Bundesverband der KAB Deutschlands, Köln 1978. – Die im folgenden in Klammern beigefügten Zahlen verweisen auf die entsprechenden Nummern dieser Publikation.

und zur Sicherung eines menschenwürdigen Arbeitsvollzuges geboten ist« (7.3.2). Schließlich: »Die Rechte und Pflichten aus dem Mitgliedsvertrag werden inhaltlich durch gesetzliche Bestimmungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen konkretisiert« (7.3.3).

Zunächst ist festzuhalten: Ob der Arbeitsvertrag durch einen Mitgliedschaftsvertrag ersetzt wird, dies wird in die freie Wahl des Arbeitnehmers gestellt. Die Gefahr, daß auf diesem Wege zwei völlig verschiedene Kategorien von Mitarbeitern im Unternehmen entstehen, nämlich wie bisher Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag und daneben »arbeitende Unternehmensmitglieder« mit Mitgliedschaftsvertrag ist aus zwei Gründen wenig problematisch: Denn einerseits soll sich durch den Mitgliedschaftsvertrag an der Einordnung des Arbeitnehmers – hier wird plötzlich nicht mehr vom »arbeitenden Unternehmensmitglied« gesprochen – »in die Betriebsorganisation grundsätzlich nichts ändern«, das heißt, das Betriebsverfassungsgesetz soll in gleicher Weise für beide Gruppen gelten, allerdings wird eine Ergänzung aufgrund der neuen Unternehmensverfassung für notwendig gehalten (8.1). Der zweite Grund hängt damit zusammen, daß zwar von Rechten und Pflichten der »arbeitenden Unternehmensmitglieder« gesprochen wird, in Wahrheit diese aber nur Rechte erhalten sollen und deshalb jeder vernünftige Arbeitnehmer nach dem Mitgliedschaftsvertrag greifen wird. Der Kern dieser Rechte besteht darin, daß die »arbeitenden Unternehmensmitglieder« ohne neue Pflichten über die Wahl ihrer Vertreter in das Basisorgan Ziel, Richtung und Ausmaß der Tätigkeit des Unternehmens gleichberechtigt wie die Kapitaleigner mitbestimmen können. Ausdrücklich wird die Kapitalhaftung der »arbeitenden Unternehmensmitglieder« ausgeschlossen und ihre Rechtsposition mit dem personalen Arbeitseinsatz begründet (7.6.2).

Noch zwei weitere Gesichtspunkte: Das Modell verlangt, daß die Mehrheit der Vertreter der arbeitenden Mitglieder im Aufsichtsorgan dem Unternehmensverband als Mitglieder angehören müssen, was im Klartext heißt, daß wie bei der bisherigen Mitbestimmungsregelung auch künftig Gewerkschaftsvertreter, die weder Arbeitnehmer noch »arbeitende Mitglieder« sind, dem Aufsichtsorgan angehören können (7.1.5). – Bemerkenswert ist auch die Vorstellung von einer »wechselseitigen Mitgliedschaft«, so daß arbeitende Unternehmensmitglieder durch Kapitaleinlagen »Beteiligungsrechte« und ebenso die Kapitaleigner durch Mitarbeit »Mitgliedsrechte« erwerben können, wobei die Wortwahl sicherlich kein Zufallsprodukt ist (7.4).

c) Völlig neu ist nach dem Modell auch die Stellung des vom Aufsichtsrat gewählten Vorstandes, der aus mindestens 3 und höchstens 9 Mitgliedern bestehen sollte. Die Vorstandsmitglieder sollen nämlich sowohl in der Hauptversammlung als auch im Aufsichtsrat Sitz und Stimme haben – ausgenommen jene Entscheidungen, die die persönlichen Belange oder die Wahl eines Vorstandsmitgliedes betreffen (7.2.1). Nun könnte man der Auffassung sein, dieser Vorschlag weise Parallelen mit dem in den Vereinigten Staaten von Amerika bestehenden Unternehmensrecht auf, wo ja auch das Management in den Kontrollorganen Sitz und Stimme hat. Allerdings darf man dabei nicht übersehen, daß die Manager in der Regel auch Kapitalanteile ihres Unternehmens halten und schon deshalb in der Hauptversammlung vertreten sind. Dem KAB-Modell schwebt jedoch eine solche Einbindung des Managements nicht vor. Im Gegenteil: Man möchte das Management aus dem bisherigen Verhältnis zu den Kapitaleignern völlig loslösen. Die Unternehmensvorstände sollen künftig den Faktoren Kapital und Arbeit in gleicher Weise verantwortlich sein (9.1.1), die Interessen beider Gruppen in gleicher Weise vertreten (8.2). Folglich muß auf der Ebene der Betriebsverfassung als Gegenpol zum Betriebsrat ein »Anleger-Rat« gebildet werden, der »die Interessen der Kapitaleigner gegenüber dem Vorstand in gleicher Weise (vertritt), wie der Betriebsrat auch die Interessen der arbeitenden Unternehmensmitglieder gegenüber dem Vorstand vertritt. Das gilt auch für Betriebsvereinbarungen« (8.3). Auf der Ebene der Tarifautonomie sei es künftig nicht mehr Aufgabe der Unternehmensvorstände, »bei Abschluß von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften den Interessenausgleich als Vertreter der Kapitaleigner herbeizuführen« (9.1.1). Vielmehr müßten diese Funktion die branchenbezogenen Verbände der Kapitaleigner übernehmen, im Falle von Firmentarifen der betreffende Anleger-Rat (9.1.2). Unter diesen Umständen verschwinden die »Arbeitgeber« völlig, die bislang der Vertragspartner der Gewerkschaften waren. Es gibt nur noch Kapitaleigner und Arbeitnehmer beziehungsweise arbeitende Mitglieder. Die Einbringung des unternehmerischen Sachwissens solle erreicht werden einerseits durch eine institutionalisierte Beratung der Tarifparteien und andererseits durch Tätigwerden bei der Schlichtung nach Vereinbarung der Tarifparteien.

Bei der Neubestimmung der Position der Unternehmensleitungen hat offenkundig der Gedanke Pate gestanden, auf diesem Wege mögliche Pattsituationen sowohl in der Hauptversammlung als auch im Aufsichtsrat von vorneherein auszuschalten. Die Voraussetzung hierfür

soll die Neutralisierung der Unternehmensvorstände bieten, die beiden Interessengruppen verpflichtet sein sollen. Nunmehr wird auch die Formel von der »gleichgewichtigen« Mitbestimmung verständlich. Zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Eigentümern und Arbeitnehmern soll die reine Parität gelten, wozu aber gleichsam als neutraler Mann der Unternehmensvorstand tritt. Die Pattsituation kann nur noch dort eintreten, wo die persönlichen Belange oder die Wahl eines Vorstandsmitgliedes in Frage steht. Kommt es zu keiner Entscheidung, so ist für diese Fälle eine außerhalb des Unternehmens einzu-richtende Einigungsstelle vorgesehen, der »je ein Vertreter der beiden Seiten und je ein von diesen Seiten benanntes Vorstandsmitglied aus dem eigenen oder aus einem anderen Unternehmen der gleichen Branche angehören« (8.4). Die Vorstandsmitglieder würden somit in jedem Fall den Ausschlag geben, zusammen entweder mit dem Vertreter der Arbeitnehmer oder mit dem Vertreter der Kapitaleigner.

- d) Die arbeitenden Unternehmensmitglieder werden nach dem KAB-Modell gleichgewichtig wie die Kapitaleigner über die Verwendung des »Gewinns« im Aufsichts- und Basisorgan mitbestimmen. Darüber hinaus können auch eigene Formen der Gewinnbeteiligung vereinbart werden. Dazu heißt es: »Vor Ermittlung des Gewinns des Unternehmens sind neben den sonst üblichen Bilanzfaktoren die Arbeitsentgelte der arbeitenden Unternehmensmitglieder einschließlich Nebenleistungen als Personalkosten in der Gewinn- und Verlustrechnung auszuweisen. Das gilt auch hinsichtlich der Entgelte der Vorstandsmitglieder (7.7.1). Von dem dann ermittelten Gewinn ist den Kapitaleignern vorab der bankübliche Satz für Habenzinsen bei langfristigen Einlagen zuzuweisen« (7.7.2). Der Rest des Gewinns würde dann je nach Vereinbarung verteilt.
- e) Ohne auf Einzelheiten einzugehen, zieht der Vorschlag der KAB aus der neuen Unternehmensverfassung entsprechende Konsequenzen für die künftige Strukturierung der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und der Landwirtschaftskammern als Selbstverwaltungskörperschaften des öffentlichen Rechts, weiterhin der Sozialversicherungsträger und auch der Bundesanstalt für Arbeit. Während erstere zu gleichen Teilen von der in den Unternehmungen paritätisch wirksamen Kapital- und Arbeitsseite beschickt werden sollen, wird bei letzteren auch eine Vertretung der nicht nach der neuen Unternehmensverfassung organisierten »kleineren Betriebe« sowie aller Versicherten, also auch der »einfachen« Arbeitnehmer vorgesehen.

Kritische Überlegungen zum KAB-Modell

Im Anhang zu dem Modell werden einige Gründe angeführt, die für das neue Unternehmensrecht sprechen sollen. Allgemein wird davon erwartet der »Abbau von Klassengegensätzen durch Partnerschaft«, die »Entschärfung des Verteilungskampfes«, die »zunehmende Transparenz wirtschaftlicher Machtkonzentrationen und die Verhütung ihres politischen Mißbrauchs durch Teilhabe der Arbeitnehmer an den unternehmerischen Planungs- und Entscheidungskompetenzen«, die »Stärkung des Wettbewerbs durch gleichgewichtige gegenseitige Kontrolle der Faktoren Arbeit und Kapital auf Unternehmensebene«, schließlich die »Verbesserung der Mobilität der Berufstätigen durch Besitzstandwahrung bei Arbeitsplatzwechsel«.

An Vorteilen für die einzelnen Gruppen werden genannt: Die Arbeitnehmer erhalten einen zusätzlichen Freiheitsspielraum, weil sie zwischen Arbeitsverhältnis und Mitgliedschaft wählen können. Für die »arbeitenden Unternehmensmitglieder« bleibt der »arbeitsrechtliche Besitzstand« voll gewahrt, sie gewinnen aber eine partnerschaftliche Stellung mit zusätzlicher Gewinnbeteiligung. Die Interessen der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene würden künftig von den arbeitenden Unternehmensmitgliedern mitvertreten. – Die Kapitaleigner können ihre Interessen deutlicher wahrnehmen, »weil sie nicht erst durch den unternehmerischen Filter der Unternehmensvorstände beziehungsweise der Arbeitgeberverbände gehen«. – Die Legitimierung der Vorstände durch Arbeit und Kapital werde eine Verbesserung der unternehmerischen Arbeit zur Folge haben. – Die Gewerkschaften endlich bekämen eine zusätzliche Aufgabe, weil sie auch die Interessen der arbeitenden Unternehmensmitglieder zu vertreten hätten.

Man könnte versucht sein zu sagen, bei so vielen Vorzügen, und zwar für alle Beteiligten, erübrige sich jede Diskussion. Da aber die KAB selbst das von ihrem Wissenschaftlichen Beirat erarbeitete Modell als Diskussionsvorschlag versteht, wird man sorgfältig zusehen müssen, nicht nur, ob die damit verknüpften Erwartungen und Vorteile realistisch sind, sondern auch, ob die Grundlagen des Modells in sich stimmig sind.

1. Im ersten Abschnitt, der sich mit den »Allgemeinen Grundlagen« befaßt, wird die Notwendigkeit einer neuen Unternehmensverfassung damit begründet, daß nach dem bisherigen Recht in den wirtschaftlichen Unternehmungen »der materielle Einsatz von Kapital Entscheidungsvorrang vor dem Einsatz der persönlichen Arbeitskraft« hat (1.1) und dadurch eine wirkliche Partnerschaft zwischen Arbeit und Kapital verhindert werde.

»Arbeits- und Sozialrecht, Tarifautonomie, Betriebsverfassung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen haben hier zwar Erleichterungen gebracht, den Vorranganspruch des Kapitals aber nicht beiseitigen können« (1.2). Unter Hinweis auf entsprechende Aussagen der katholischen Soziallehre, wonach nicht die Sache, sondern der Mensch im Mittelpunkt auch des wirtschaftlichen Geschehens zu stehen habe, wird die Mitbestimmung der Arbeitnehmer als ein »aus dem Schutz der Menschenwürde und der freien Persönlichkeitsentfaltung im Arbeitsvollzug abgeleitetes Grundrecht« (2.4) erkannt, das sozialethisch höherrangig sei als das Eigentumsrecht. »Der sozialethische Vorrang des Grundrechts auf Mitbestimmung des Arbeitnehmers vor den aus dem Eigentumsrecht abgeleiteten Befugnissen der Kapitaleigner erfordert die Verwirklichung der gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Kapitaleignern mit allen sich daraus ergebenden Änderungen des geltenden Unternehmensrechtes« (3). »Die so verstandene Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Kapitaleignern erfordert das Recht des Arbeitnehmers auf Eingliederung als gleichberechtigtes Mitglied in das Unternehmen als Sozialverband« (4).

Diese Argumentation ist nicht frei von Unstimmigkeiten. In erster Linie vermag der Gedanke von der sozialethischen Höherrangigkeit der Arbeit gegenüber den aus dem Eigentumsrecht abgeleiteten Befugnissen, auf den sich die KAB seit der Enzyklika »Mater et Magistra« (1961) beruft, nicht zu überzeugen, und zwar schon deshalb nicht, weil dann, falls dies zuträfe, nicht etwa die Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit folgte, sondern konsequent nur der Laborismus, also die alleinige Bestimmungsmacht der Arbeitenden, der »Produzenten«, was auch die KAB – jedenfalls bislang – ablehnt. In Nr. 107 der genannten Enzyklika heißt es: Die Arbeit »ist unmittelbarer Ausfluß der menschlichen Natur und deshalb wertvoller als Reichtum an äußeren Gütern, denen ihrer Natur nach nur der Wert eines Mittels zukommt«. Dieser Text, der auch in dem von der KAB herausgegebenen Sammelband »Texte zur katholischen Soziallehre« abgedruckt ist, wurde in der Broschüre über das neue Unternehmensrecht verändert, insofern es nicht mehr heißt, die Arbeit sei »wertvoller als Reichtum an äußeren Gütern«, sondern: sie hat »den Vorrang vor dem Vermögen«. Mit falschen Übersetzungen, die eine bestimmte Meinung stützen sollen, ist jedoch niemandem gedient. Was den Sachverhalt betrifft, so ist die Arbeit als personale Leistung ohne Zweifel unvergleichlich höher als »äußere Güter«, aber dies gilt eben nur im Vergleich zu den »äußeren Gütern«, nicht zu dem personalen Recht auf Eigentum, das, wie Pius XII. erklärte, ebenfalls Ausfluß der menschlichen Person ist. Sicher-

lich muß auch der abhängig beschäftigte Arbeitnehmer Subjekt und nicht Objekt des wirtschaftlichen Prozesses sein, aber die daraus abzuleitende Mitbestimmung muß so geregelt werden, daß sie nicht andere Rechte des Menschen, auch nicht das Eigentumsrecht als sittliche Verfügungsbefugnis über die im Eigentum stehenden Güter illusorisch macht.

Noch aus einem anderen Grunde ist die Argumentation fragwürdig. Wer die Mitbestimmung auf Unternehmensebene als ein personales »Grundrecht« versteht, der müßte sie für alle Unternehmen in gleicher Weise fordern. Das KAB-Modell hebt jedoch selbst auf drei Gruppen ab, für die andere Regelungen gelten können: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die »kleineren Betriebe« und Unternehmen, bei denen aus struktur- und raumbedingten Gründen wie z. B. im Tiefbau der Status der »arbeitenden Unternehmensmitglieder« nicht in Frage komme. Der Hinweis, daß in den Handwerksbetrieben und kleineren Dienstleistungsunternehmen auch ohne Änderung des Gesellschaftsrechtes Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen, »die als solche schon zur uneingeschränkten Partnerschaft führen können« (6.2), besagt nichts anderes, als daß in solchen Unternehmen auch ohne die sogenannte »paritätische Mitbestimmung« und ohne das neue Unternehmensrecht die Würde des Arbeitnehmers, seine Selbstbestimmung und freie Entfaltung gesichert sind. Dies bedeutet zugleich, daß das Eigentumsrecht und die damit gegebene Befugnis nicht grundsätzlich im Widerspruch steht zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, weshalb auch das Argument vom sozialem Vorrang der Arbeit nicht stichhaltig ist. Schließlich verträgt sich auch die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers, entweder in seinem bisherigen Status zu bleiben oder »arbeitendes Unternehmensmitglied« zu werden, schlecht mit der angeführten Begründung. Wenn nämlich die Mitgliedschaft im Unternehmen aus der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit abgeleitet wird und der Grundsatz der Selbstbestimmung der »Fremdbestimmtheit« des Arbeitnehmers im bisherigen Unternehmensrecht gegenübergestellt wird, dann müßte eine Wahlfreiheit, bei der sich der Arbeitnehmer sozusagen gegen seine Würde und Entfaltung und für Fremdbestimmtheit entscheiden kann, sozialem verworfen werden.

2. Trifft es eigentlich zu, was bei *O. von Nell-Breuning* den Ausgangspunkt seiner Überlegungen bildet und was auch in das KAB-Modell eingegangen ist, daß nämlich das Unternehmen nach dem bisherigen Recht als eine reine »Sache« behandelt werde, in dessen Mittelpunkt die Kapitaleinlage oder das Kapital stehe, wohingegen die Arbeitnehmer sozusagen »Außenstehende« sind? Rein formal gesehen, um nicht zu sagen formalistisch, steht sicherlich die »Sache« im Vordergrund, einfach deshalb, weil

ein Unternehmen wirtschaftliche Güter produzieren soll und nicht einen Sozialverband zur Pflege menschlicher Beziehungen darstellt. Aber diese sachliche Zweckbestimmung im Recht darf doch nicht davon isoliert werden, daß es die Menschen sind, die wirtschaften. Es wäre ein arges Mißverständnis, wollte man das Unternehmensrecht als ein reines Sachenrecht verstehen und alle Verträge, die mit den Mitarbeitern, mit Zulieferern und Abnehmern geschlossen werden, als Verträge mit »Außenstehenden« bezeichnen, die sozusagen nur akzidentell hinzutreten können oder auch nicht. Erst durch diese Verträge wird nämlich das Unternehmenskapital lebendig, auch wenn die Rechtssprache sie als Verträge mit Dritten ansieht. Der eigentliche Grund, warum das bisherige Unternehmensrecht in allen Ländern mit freiheitlicher Wirtschaftsordnung an das Sachkapital anknüpft, besteht darin, daß eben jedes wirtschaftliche Handeln wie auch der Abschluß von Arbeitsverträgen die Abdeckung des damit verbundenen Risikos einschließen muß. Wer das Unternehmen nur als Handlungszusammenhang von Personen betrachten möchte, der übersieht oder unterschätzt die notwendige Risikohaftung. Im übrigen beinhaltet die Freiheit der Arbeitsplatzwahl, die eine der großen Errungenschaften der modernen Gesellschaft darstellt, daß die Verbindung des Arbeitnehmers zu dem ihn beschäftigenden Unternehmen gerade nicht überinterpretiert werden darf.

Hinzu kommt ein Weiteres. Das neue Unternehmensrecht stellt nur noch auf Kapitaleigner und Arbeitnehmer – richtiger müßte es von »Arbeitseignern« handeln – und auf den von beiden legitimierten Unternehmensvorstand ab, mithin auf Funktionen, nämlich auf den Beitrag von Kapital und Arbeit und unternehmerischem Können. Damit entfällt folgerichtig der Begriff des Arbeitgebers. Das neue Unternehmensrecht kennt nicht mehr die Privatinitiative des Arbeitgebers, sondern nur noch die Kollektivinitiative aller Beteiligten, was nicht nur im Prinzip bedenklich, sondern auch in der Praxis wirklichkeitsfremd ist. Allenfalls läßt sie sich auf bereits bestehende Unternehmen anwenden, aber nicht konstitutiv auf die Gründung neuer Unternehmen. Das neue Unternehmensrecht dürfte auch dem Gedanken der Partnerschaft nicht sehr förderlich sein, weil ja an die Stelle der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die spezifische Verantwortung des Unternehmers als juristische Person, vertreten durch den Vorstand (7.3.1), treten soll. Eher ist eine Auszehrung der persönlichen Beziehungen der Beteiligten zu befürchten, die sich künftig nur noch als Interessenvertreter gegenüberstehen würden.

3. Abgesehen davon, daß das Modell einen nicht unproblematischen Dualismus, nämlich die Teilung der Arbeitenden in Arbeitnehmer und in

»arbeitende Unternehmensmitglieder« in Kauf nimmt und dies mit der Wahlfreiheit der Arbeitnehmer begründen möchte, wird hier der Grundsatz der Einheit von Rechten und Pflichten aufgegeben. Der gesellschaftsrechtliche Status verleiht den arbeitenden Mitgliedern nur neue Rechte, denen keine neuen Pflichten entsprechen. Ausdrücklich wird nämlich jede Beteiligung am wirtschaftlichen Risiko ausgeschlossen. Das Arbeitsplatzrisiko aber, womit dies begründet wird, tragen auch diejenigen, die im Status des Arbeitnehmers verbleiben. Für sich genommen, kann daher das Arbeitsplatzrisiko keine Begründung für eine privilegierte Sonderstellung abgeben. Wenn im Modell von Rechten und Pflichten der arbeitenden Mitglieder gesprochen wird, so wird jedoch nirgendwo gesagt, worin eigentlich diese Pflichten bestehen, die nicht auch die im Status des Arbeitnehmers verbleibenden Beschäftigten haben. Offensichtlich konnte man sich nicht dazu durchringen, den Arbeitnehmer, der einen gesellschaftlichen Status erhalten soll, auch an der Verantwortung für die wirtschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen.

Überhaupt leidet das KAB-Modell darunter, daß das gesellschaftsrechtliche Verhältnis dem Arbeitsverhältnis sozusagen angeklebt erscheint. Darauf deutet auch die merkwürdige Vorstellung hin, daß der Mitgliedschaftsvertrag Gegenstand auch der tarifvertraglichen Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und den Interessenvertretungen der Kapitaleigner sein könne. Zugegeben, von der Anlage des Modells her ist eine solche Konstruktion denkbar, ob aber dadurch das Ziel, die Trennung von Kapital und Arbeit zu überwinden, endgültig näherrückt, muß bezweifelt werden. Viel eher scheint nur eine Verschärfung der Interessengegensätze einzutreten, bedingt durch die totale Funktionalisierung der Beziehungen zwischen den Beteiligten. Daran ändert nichts die den arbeitenden Mitgliedern zustehende Gewinnbeteiligung, die als Gegenstand des Tarifvertrages den Charakter eines variablen Lohnbestandteiles nicht abstreifen kann.

4. Schwere Bedenken muß auch die völlige Entmachtung der Eigentümer wecken, die sowohl im Basisorgan als auch im Aufsichtsorgan von den »arbeitenden Unternehmensmitgliedern« zusammen mit dem Vorstand jederzeit überstimmt werden können. Es ist nicht nur die rechtliche Problematik, die damit im Hinblick auf Artikel 14 GG heraufbeschworen wird, sondern auch die grundsätzliche Frage nach dem Eigentum, dem die sittliche Verfügungsbefugnis genommen werden kann. Hier handelte es sich nicht mehr um eine aus der Sozialpflichtigkeit erwachsende Beschneidung und Einschränkung dieser Verfügungsbefugnis, sondern um ihre direkte Aushöhlung und die Reduzierung des Eigentums an Produk-

tionsmitteln auf einen bloßen Besitztitel. Der Eigentümer hätte zwar das Risiko von Entscheidungen, die andere treffen, zu tragen, selbst aber müßte er, um noch mitbestimmen zu können, nach Bundesgenossen Ausschau halten.

Daß unter diesen Umständen die Wahl des Vorstandes, an der ja nur die Kapitaleigner und die arbeitenden Mitglieder zu gleichen Teilen mitwirken, zu einer Machtfrage wird und nicht so sehr unter Sachgesichtspunkten ausgetragen wird, ist vorauszusehen. Man würde häufig bei der Einigungsstelle Zuflucht nehmen, diese Entscheidung also nach außen verlagern.

Wer unter diesen Umständen noch bereit sein dürfte, sein Geld in Unternehmen hineinzustecken und das Risikokapital aufzubringen, ist schwer zu sagen. Die Schwierigkeit wächst noch, falls, wie es das Modell vorsieht, von dem ermittelten Gewinn nur »der bankübliche Satz für Habenzinsen bei langfristigen Einlagen« gezahlt werden soll, der Rest des Gewinns aber wiederum unter Überstimmung der Kapitaleigner verteilt werden könnte. Dies kommt geradezu einer Aufforderung gleich, sein Geld lieber in risikolosen festverzinslichen Wertpapieren oder in Bundesschatzbriefen anzulegen als in Unternehmen. Die Vorstellung, man könne den Kapitaleigner auf die Funktion des reinen Geldgebers zurückstufen, ohne daß deshalb die Wirtschaft in ihrer Produktionskraft geschwächt würde, übersieht den Zusammenhang zwischen Eigentum und Verfügungsbefugnis, zwischen der Risikohaftung und den wirtschaftlichen Entscheidungen.

5. Nicht minder problematisch ist die Stellung, die das KAB-Modell den Unternehmensvorständen zuweisen möchte. Diese handeln nach geltendem Recht im Namen und Auftrag des Unternehmens, wenn dieses eine juristische Person ist, oder des Eigentümers/Arbeitgebers und nehmen selbst Arbeitgeberfunktionen wahr. Künftig sollen sie keine Arbeitgeberfunktionen mehr erfüllen, sondern, von Kapital und Arbeit zwar legitimiert, aber doch über ihnen schwebend, ihre unternehmerische Aufgabe leisten. Sie sollen auch nicht mehr der Kontrolle des Aufsichtsrates unterliegen, da sie selbst Sitz und Stimme in diesem Gremium haben und ihre Vorstellungen entweder mit den Kapitaleignern gegen die »arbeitenden Unternehmensmitglieder« oder mit diesen gegen die Kapitaleigner durchsetzen können, vor allem bei jenen schwierigen Entscheidungen, bei denen die Interessengegensätze dieser beiden Gruppen aufeinander prallen.

Diese Machtfülle der Unternehmensvorstände, die selbst nicht das Risiko für wirtschaftliche Entscheidungen mittragen, ist geradezu unheimlich. Ist die KAB bereit, eine solche Vermachtung der Unternehmen zu för-

dern, um auf diese Weise den Einfluß der Eigentümer auf Ziel, Richtung und Ausmaß der Produktion zu brechen? Das Auseinandertreten von Eigentum oder Verfügungsmacht bei den Nichteigentümer-Unternehmen, ohne Zweifel eines der schwierigsten Probleme, hat schon bisher die Selbstherrlichkeit des Managements begünstigt und die Forderung nach Machtkontrolle ausgelöst. Freischwebende Wirtschaftsmacht ist genauso gefährlich wie die freischwebende Intelligenz. Diese Lösung ist ein zu hoher Preis, nur um die Parität zwischen Kapital und Arbeit wenigstens formell installieren zu können.

Die Unternehmensvorstände sollen interessenmäßig neutralisiert werden und ihren Sachverstand beiden Seiten, dem Kapital wie der Arbeit, den Gewerkschaften wie den Interessenverbänden der Kapitaleigner zur Verfügung stellen. Würde es sich bei der Spannung zwischen Kapital und Arbeit nur um Sachfragen handeln, deren Lösung nur von der adäquaten Einsicht in objektive Zusammenhänge bedingt wird, dann könnte man sich noch vorstellen, daß eine derartige Konstruktion funktionieren könnte. Aber die Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital sind eben nicht nur sachliche! Die Unternehmensvorstände sollen ein ähnliches Kunststück fertig bringen, wie es schon im Falle des Arbeitsdirektors im Montanbereich erwartet wird, nämlich einerseits voll den Interessen des Unternehmens zu dienen, andererseits die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren.

Das Modell setzt eigentlich einen Unternehmer voraus, der ganz andere Qualitäten hat, als wir ihn kennen. Daß zum Unternehmer ein hohes Maß an Fachkompetenz gehört und er dieses heute schon auf den verschiedenen Mitbestimmungsebenen zur Geltung bringen muß, sei unbestritten. Aber der Unternehmer ist nicht ein Bündel von Sachverstand, kein neutraler Techniker. Er lebt von der ständigen Initiative und Dynamik, er ist dem wirtschaftlichen Erfolg verpflichtet. Deshalb eignet er sich kaum dafür, sozusagen institutionell den Ausgleich der gegensätzlichen Gruppeninteressen zu besorgen. Auch den »arbeitenden Unternehmensmitgliedern« und schon gar nicht den Gewerkschaften dürfte es im Traum einfallen, sich mit einer Schiedsrichterrolle der Unternehmensvorstände abzufinden und sich in Sachen des Tarifwesens von ihnen wirksam beraten zu lassen.

Wo liegen die Chancen eines neuen Unternehmensrechtes?

Die angestellten kritischen Erwägungen zum KAB-Modell dürfen freilich nicht so verstanden werden, als ob dadurch das Anliegen selbst irgendwie

erledigt sei und wir alles beim alten lassen könnten. Es käme darauf an, die Möglichkeiten zu überdenken, wie durch neue gesellschaftsrechtliche Formen der Status des Arbeitnehmers verändert werden kann. Die Diskussion hierüber müßte das Pendant zu den Bemühungen um eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital bilden. Dazu einige Thesen.

1. Die auch in die katholische Soziallehre eingegangene funktionale Betrachtungsweise der Produktionsfaktoren »Arbeit« und »Kapital« ist auch in Zukunft der Ansatz für den Gedanken der Partnerschaft, weil eben das Kapital auf die Arbeit und umgekehrt die Arbeit auf das Kapital angewiesen ist. Diese Partnerschaft bildet den geistigen Grundstein für das System der Tarifautonomie und für die Kooperation auf der betrieblichen und Unternehmensebene. Aber diese Partnerschaft ist nicht alles. Hinter den abstrakten Größen »Arbeit« und »Kapital« stehen nämlich Personen, die nicht auf die funktionale Rolle beschränkt werden dürfen, daß der eine seine Arbeit, der andere das Kapital einbringt. Ein neues Unternehmensrecht sollte deshalb nicht nur die funktionalen Zusammenhänge, sondern die personalen Beziehungen der Beteiligten ausweisen, unbeschadet freilich des wirtschaftlichen Zwecks der Unternehmung. Dies würde bedeuten, daß die im Arbeitsrecht, im Betriebsverfassungsgesetz und im Mitbestimmungsgesetz verankerten Rechte der abhängig Beschäftigten dem Unternehmensrecht selbst inkorporiert werden.

2. Wichtiger jedoch ist etwas anderes. Wer die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital in ihrer Wirkung auf die Personen abbauen und das Arbeitsverhältnis durch ein gesellschaftsrechtliches Verhältnis mehr und mehr ersetzen will, der darf den Arbeitnehmern nicht nur die Wahlfreiheit einräumen, Arbeitnehmer zu bleiben oder zum »arbeitenden Unternehmensmitglied« zu avancieren, der muß vielmehr dafür sorgen, daß auch die Arbeitnehmer Teilhaber werden können. Dies wäre nicht nur eine durch Vertretungsorgane mediatisierte Partnerschaft, sondern eine personale Teilhaberschaft. Als Teilhaber würden seine diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte nicht mehr vom Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital her strukturiert sein, er würde neben dem Lohninteresse ein Kapitalinteresse entwickeln, neben seiner Arbeit zugleich die wirtschaftliche Zweckbestimmung mittragen. Zwar eignen sich nicht alle Bereiche für eine solche Teilhaberschaft und es ist auch nicht erforderlich, daß sie in dem jeweils beschäftigenden Unternehmen erfolgt. Aber vom Unternehmensrecht her sollte der Weg für die Beteiligung offenstehen. Die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer würde auch die Kontrolle über die Unter-

nehmensleitung verstärken, weil der Mitarbeiter Insider ist und in ganz anderer Weise als ein bloßer »Geldgeber« an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens interessiert wäre.

3. Die personale Teilhaberschaft schließt sowohl neue Rechte als auch neue Pflichten mit ein. Das KAB-Modell krankt daran, daß es zwar für die Arbeitnehmer die Wahl eines Mitgliedschaftsstatus vorsieht, sie aber nicht mit dem wirtschaftlichen Risiko belasten will. Dies hat zur Folge, daß das arbeitende Unternehmensmitglied seinen Status nicht als neuen Verantwortungsbereich erfahren würde, daß es mentalitätsmäßig und auch tatsächlich im Grunde ein abhängig Beschäftigter mit zusätzlichen Rechten und Vorteilen bliebe. Man erweist aber dem mündigen Arbeitnehmer keinen Dienst, wenn man ihn vom Risiko ausschließt. Sicherlich müßte die Risikobelastung in vertretbaren Grenzen bleiben. Bei dem heute erreichten Lohnniveau des Facharbeiters könnten durchaus gewisse Lohnanteile in Kapitaleinlagen umgewandelt werden, wenn dies der einzelne will. Das von einer Reihe von Unternehmen praktizierte Angebot von Vorzugsaktien an die Belegschaftsmitglieder könnte Modellcharakter für eine entsprechende Regelung des Unternehmensrechtes haben.

4. Die Möglichkeit der Teilhaberschaft ist auch dem Gedanken der Gewinnbeteiligung vorzuziehen, die zwar bereits eine Annäherung des Arbeitsverhältnisses an ein Gesellschaftsverhältnis bedeutet, die aber doch vom Arbeitnehmer weithin nur als zusätzlicher Lohnanteil empfunden wird. Demgegenüber würde die Teilhaberschaft das verbreitete Mißtrauen gegen das »Kapital« abbauen helfen und eine Mitbestimmung ermöglichen, die sich nicht gegen das Privateigentum und dessen Verfügungsbefugnis wendet und ständig um die Parität ringt.

5. Die Teilhaberschaft im Unternehmen muß in ihrer personalen Qualität gesehen werden. Sicherlich kann der Teilhaber seine Interessen auch vertreten lassen. Aber es wäre ein Schritt in die falsche Richtung, das neue Unternehmensrecht so auszugestalten, daß das repräsentative Moment die personale Mitwirkung in den Hintergrund drängt und am Schluß nur noch Interessenvertreter den Ton angeben.

Vielleicht wird man denken, ein neues Unternehmensrecht mit der Möglichkeit der Teilhaberschaft sei eine nette Idee, aber ohne reale Chancen der Verwirklichung. Aber: Wenn nicht alle Anzeichen trügen, so wird es in absehbarer Zukunft zu einer Neugestaltung des Unternehmensrechtes kommen. Welche Richtung diese Reform einschlagen wird, dies wird auch davon abhängen, von welchen Voraussetzungen und Grundlagen

her und mit welchen Zielen sie angegangen wird. Wir sollten die Impulse, welche die KAB mit ihrem Vorschlag gegeben hat, aufgreifen und unseren Beitrag leisten für eine Ordnung, in der möglichst viele Arbeitnehmer zu Teilhabern an den Unternehmen werden, in der die funktionale Trennung der Produktionsfaktoren auf der personalen Ebene aufgehoben wäre.