

UNIVERSITÄT TÜBINGEN

44

Reden bei der feierlichen Übergabe des Rektorates zu Beginn des Sommersemesters am 6. Mai 1955

1.

Jahresbericht des scheidenden Rektors der Universität
Professor Dr. Franz Arnold

2.

Rede des neuen Rektors
Professor Dr. Georg Eißer

Mitbestimmung und Partnerschaft im Industriebetrieb



1955

J. C. B. MOHR (PAUL SIEBECK) TÜBINGEN

Mitbestimmung und Partnerschaft im Industriebetrieb

von Professor Dr. iur. GEORG EISSER

Hochansehnliche Festversammlung!

Es liegt dem neuen Rektor ob, beim Eintritt in sein Amt Zeugnis von seiner Arbeit abzulegen und damit einen Einblick in sein Schaffen zu geben. Für den Juristen ist dies gar nicht so einfach, steht er doch in dem meines Erachtens übrigens unbegründeten Ruf, weltfremd zu sein. Dabei hat der Jurist gerade da einzugreifen, wo die Rechtsanschauungen aufeinanderstoßen, wo Unrecht auszugleichen ist oder wo eine den Bedürfnissen des Lebens angepaßte Regelung getroffen werden soll. So habe ich mir ein Thema gewählt, das an sich jeden einzelnen berührt, handelt es sich doch bei der Frage nach der *Mitbestimmung und der Partnerschaft im Industriebetrieb* um ein Problem, das über die Sozialpartner hinaus das Geschick unseres ganzen Volkes und unsere ganze zukünftige Entwicklung beeinflußt. Diese Frage bewegt nicht nur die beteiligten Kreise, sondern auch Politiker und Juristen, Theologen beider Konfessionen, Volkswirte und Soziologen. Es sei daher dem Privatrechtler, der vom Römischen Recht herkommt, gestattet, einen Überblick über diese Fragen zu geben. Es gilt, die Mittel aufzuzeigen, die das Privatrecht zur Lösung des Problems anbieten kann. Warum ich, der ich nicht Arbeitsrechtler bin, es wage, ein Gebiet zu behandeln, das vorzugsweise vom Arbeitsrechtler bearbeitet wird, soll im Laufe der Erörterungen erwähnt werden.

Im Interesse eines allseitigen Verständnisses bin ich genötigt, eine *Übersicht über die Grundbegriffe* Unternehmen, Kapital, unternehmerische Leistung und Arbeit zu geben, die dem Fachmann nichts Neues bieten kann. Ich muß auch die Begriffe bewußt vereinfachen, sie sozusagen im Schema darstellen.

Ausgangspunkt für unsere Betrachtungen sei ein Industrieunternehmen, wobei wir den Typ des mittleren oder des Großunternehmens zugrunde legen wollen. Wird der Jurist gefragt, was ein *Unternehmen* ist, so kommt er in eine etwas peinliche Lage; denn trotz vielfachen und ausgedehnten Bemühungen ist es der Rechtswissenschaft noch nicht gelungen, einen allgemein gültigen Begriff »Unternehmen« herauszuarbeiten; vielleicht kann dies auch gar nicht gelingen, da es zu schwierig ist, das Zusammenwirken von Kapital, unternehmerischer Tätigkeit und Arbeit in einem Satz zu schildern. Erst dieses Zusammenarbeiten macht aber das Wesen des Unternehmens aus, wozu noch tatsächliche Beziehungen wie die Chancen und der goodwill hinzutreten, die für das Unternehmen sehr wesentlich sein können. In diesem Zusammenhang muß dieser kurze Hinweis auf die schillernde Natur des Begriffs »Unternehmen« genügen.

Wir wenden uns nun den drei Faktoren zu, durch deren Zusammenwirken das Unternehmen funktioniert: Kapital, unternehmerische Tätigkeit und Arbeit. Unter *Kapital* sind hier die Sachwerte zu verstehen, die für den Betrieb des Unternehmens notwendig sind; also Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Rohstoffe, Büros. Es ist zu fragen, wem diese Sachen gehören. Sie können im Eigentum eines *Einzelunternehmers* stehen, wie dies in kleineren und mittleren Betrieben häufig der Fall ist. Typus ist der einzelne Industrielle, der auf seinem Grundstück eine Fabrik betreibt. Es können auch mehrere Industrielle sein, die sich zu einer *Personengesellschaft* zusammengeschlossen haben; als häufigstes Beispiel sei die offene Handelsgesellschaft erwähnt. Der oder die Kapitaleigentümer sind in diesen Fällen gleichzeitig mehr oder weniger stark in der Leitung ihres Unternehmens tätig; sie trifft auch das Risiko etwaiger Fehlschläge ihrer Wirtschaftsführung.

Vielfach werden die Sachwerte einer AG oder GmbH gehören, also *juristischen Personen* des Privatrechts. Die AG, um den typischsten Fall herauszustellen, ist Eigentümer des Fabrikgrundstückes, der Maschinen und der Rohstoffe. Sie hat alle diese Werte anschaffen können, da sie ja über die Geldbeträge verfügt, die ihre ursprünglichen Mitglieder eingezahlt haben. Ich gehe dabei von der AG mit zerstreutem Aktienbesitz aus, die auch »*kapitalmarktbezogene AG*« genannt wird. Macht die AG schlechte Geschäfte, so werden die Aktien der Aktionäre entwertet; die Aktio-

näre haften aber nicht für die Schulden der AG. Der Einzelaktionär als solcher ist nicht an der Geschäftsführung beteiligt; er will auch gar nicht Unternehmer sein; er hat durch sein Stimmrecht nur eine Mitwirkungsmöglichkeit bei den wesentlichen Entscheidungen über Ingangsetzung und Fortexistenz der AG und über die Bestellung des Aufsichtsrats. Die Geschäftsführung und Vertretung der AG liegt in der Hand des Vorstandes, der vom Aufsichtsrat gewählt wird. Dieser Vorstand ist bei der AG der Unternehmer. Unternehmermacht und Unternehmerrisiko sind also getrennt; die Macht liegt in der Hand der Verwaltung, das Risiko bei den Aktionären.

Diese Trennung von Kapital und unternehmerischer Leitung entspricht dem Wesen der AG, ist aber nicht begriffsnotwendig.

Es gibt auch AG's, in denen die wenigen Aktionäre zugleich auch die Geschäfte führen; es ist ohne weiteres zulässig, daß der Aufsichtsrat Aktionäre zu Vorstandsmitgliedern beruft. Dann liegt der Typus der personenbezogenen Gesellschaft vor, bei der die Gesellschafter zugleich Unternehmer sind; sie haben die Form der AG nur gewählt, um die Haftung für die Schulden der AG auf deren Vermögen zu beschränken.

Was für die AG ausgeführt wurde, gilt auch für die *GmbH*, ohne daß ich auf Einzelheiten einzugehen brauche. Nur die GmbH haftet für ihre Schulden. Bei der GmbH kommt der Typus der personenbezogenen Gesellschaft erheblich häufiger vor als bei der AG. Die Unternehmer können durch Gründung einer GmbH ihr geschäftliches Risiko auf das Gesellschaftsvermögen beschränken.

Wir kommen zum zweiten Faktor, der das Unternehmen kennzeichnet, die *unternehmerische Tätigkeit*, die Leitung des ganzen Unternehmens. Unternehmer sind der einzelne, der allein sein Unternehmen betreibt, die mehreren einzelnen, die sich zu einer Personalgesellschaft zusammengeschlossen haben, und die Organe bei den juristischen Personen, die ein Unternehmen betreiben. Der einzelne Industrielle oder die Gesellschafter der Personalgesellschaften verbinden in ihrer Person Initiative und Wagnis; sie haben die größten Gewinn-, aber auch Verlustmöglichkeiten, da sie ja mit ihrem gesamten Vermögen für die Schulden des Unternehmens aufkommen müssen. — Anders ist dies bei den Organen der juristischen Personen, also der AG und der GmbH, insbesondere, soweit sie kapitalmarktbezogen sind. Die Initiative und Entscheidungs-

gewalt liegen bei den Vorstandsmitgliedern der AG oder bei den Geschäftsführern der GmbH, die ihren Gesellschaften gegenüber verantwortlich sind. Gewinn- und Verlustmöglichkeiten, die durch die Entschlüsse der Organe entstehen, treffen die Aktionäre oder Gesellschafter der GmbH. Unternehmermacht und Risiko sind also getrennt. Die Gesellschafter der GmbH bestimmen nach § 46 Ziff. 5 GmbHG, wer Geschäftsführer wird, und setzen so das Organ ein. Die einzelnen Aktionäre der AG wirken bei der Bestellung des Vorstandes nicht mit, da der Aufsichtsrat diesen in sein Amt beruft; der einzelne Aktionär kann die Vorstandsbestellung nur indirekt beeinflussen, da ja die Hauptversammlung nach §§ 75, 87 AktG bei der Bildung des Aufsichtsrats mitwirkt. Kapital und Unternehmermacht sind also bei den juristischen Personen immer formell und vielfach auch tatsächlich getrennt.

Der dritte Faktor des Unternehmens ist die *Arbeit*, soweit sie auf Grund von Arbeitsverträgen zwischen dem Unternehmer und dem Arbeitnehmer geleistet wird. Damit ist das große Heer der Angestellten und Arbeiter umschrieben, vom Prokuristen bis hinab zum letzten Hilfsarbeiter. Sie sind mit dem Unternehmen nur durch den Dienstvertrag verbunden.

Der Begriff des *Unternehmens* ist noch durch einige Hinweise klarzustellen. Das Wirtschaftsrecht hat das Unternehmen noch nicht als rechtlich verfaßte Einheit ausgebildet; es ist im wesentlichen nur ein Vermögensinbegriff und Objekt des Rechtsverkehrs, nicht aber Rechtssubjekt. Schon seit 1929 ist aber das Schlagwort vom »Unternehmen an sich« bekannt. Das Unternehmen ist danach um seiner selbst willen schutzwürdig. Die jüngste Vergangenheit hat gezeigt, welche Lebenskraft dem »Unternehmen an sich« innewohnt; ich erinnere an die Entflechtung der Großbanken, der Chemiekonzerne und der Montanindustrie. Keiner wußte, wem das Unternehmen gehörte und für wen gewirtschaftet wurde. Das Unternehmen aber überdauerte die Krisenzeit.

Endlich ist noch das Unternehmen vom *Betrieb* zu unterscheiden. Der Betrieb ist nach der herkömmlichen Begriffsbestimmung eine organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe ein bestimmter arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird. Ohne Betrieb gibt es kein Unternehmen; wohl aber kann ein Unternehmen mehrere Betriebe haben; z. B. ein Fabrikunternehmen mehrere Betriebe, eine Bank mehrere Filialen. Beim Unternehmen ist auf

den wirtschaftlichen Erfolg abzustellen, beim Betrieb nur auf die erfolgreiche Arbeit. Der Betrieb ist die Arbeitsstätte und damit ein Teil des Unternehmens als der übergreifenden wirtschaftlichen Einheit; der Betrieb gehört dem Arbeitsrecht, das Unternehmen dem Wirtschaftsrecht an.

Wir haben nun einen Überblick über die Rechtslage gegeben, von der aus sowohl das Verlangen nach Mitbestimmung wie nach Partnerschaft zu verstehen ist. Dabei ist Partnerschaft im weitesten Sinne des Wortes aufzufassen; sie bezieht sich auf die Beteiligung der Arbeitnehmer sowohl am Gewinn wie auch an der Substanz des Unternehmens.

Nach beiden Weltkriegen hat die Arbeiterschaft die *Mitbestimmung* gefordert; während aber nach 1918 der Schwerpunkt der Forderung beim »überbetrieblichen Mitbestimmungsrecht« lag, wurde nach 1945 insbesondere die *betriebliche* Mitbestimmung verlangt, und zwar nicht nur im Bereich des personellen und sozialen Gebietes, sondern auch im Bereich der Unternehmensleitung; wichtige wirtschaftliche Entscheidungen sollten nur im Einverständnis mit der Arbeiterschaft getroffen werden. Die Forderung fand ihren Ausdruck sowohl in den Grund- und Freiheitsrechten einiger Länderverfassungen als auch in etlichen Betriebsratsgesetzen der Länder, die über den Rahmen des Betriebsratsgesetzes von 1920 hinausgingen. Bereits am 10. April 1946 hatte das Kontrollratsgesetz 22 die Bildung von Betriebsräten zugelassen. Die zunehmende Rechtszersplitterung durch die Betriebsratsgesetzgebung der Länder fand ihr Ende erst mit zwei Bundesgesetzen: Das erste Gesetz, datiert vom 21. Mai 1951, regelt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaues und der eisen- und stahl-erzeugenden Industrie; wir bezeichnen dieses Gesetz etwas kürzer als Montanmitbestimmungsgesetz (MMG). Das zweite Gesetz ist das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, das nach § 8 für einen wirtschaftlichen Betrieb mit mindestens 5, in der Landwirtschaft mit mindestens 10 Arbeitnehmern gilt. Auf Ausnahmebestimmungen in beiden Gesetzen gehen wir nicht ein.

Bei dem nun folgenden Überblick über die wichtigsten Bestimmungen der beiden Gesetze beginnen wir mit dem allgemein gültigen *Betriebsverfassungsgesetz* (BVG) von 1952. Es enthält Bestimmungen über Bildung, Zusammensetzung und Aufgaben des

Betriebsrates, der in jedem Betrieb nach Maßgabe des Gesetzes zu bilden ist und die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren hat. Der Betriebsrat wirkt mit auf dem Gebiet der sozialen Angelegenheiten, d. h. auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne, und auf dem Gebiet der personellen Angelegenheiten, d. h. bei Einstellung, Umgruppierung, Versetzung und Entlassung der Arbeitnehmer. Im ganzen gesehen handelt es sich dabei nur um einen Ausbau der Vorschriften, die auch schon das Betriebsrätegesetz von 1920 kannte. Mögen auch Einzelheiten umstritten sein, im großen gesehen besteht Einverständnis über Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit dieser Regelung, mit der wir uns nicht näher befassen wollen.

Neu ist dagegen ein Mitbestimmungsrecht in *wirtschaftlichen Angelegenheiten*; wir verlassen die Sphäre des Betriebes und treten in die Sphäre des Unternehmens ein. Vor der Behandlung von Einzelheiten ist darauf hinzuweisen, daß es sich dabei um Mitbestimmung nur im weiteren Sinne des Wortes handelt; insbesondere hat Hueck sehr klar darauf hingewiesen, daß es sich hierbei nur um Mitwirkungsrechte in verschiedenartigen Abstufungen handelt, während er unter Mitbestimmung im engen Sinne des Wortes nur die gleichberechtigte Mitentscheidung versteht.

Diese Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten vollzieht sich in drei Arten: in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmern ist nach § 67 ein *Wirtschaftsausschuß* zu bilden, der Informationsrechte hat; an seine Stelle tritt bei kleineren Betrieben von 21 bis 100 Köpfen gemäß § 71 die Unterrichtung der Belegschaft durch Unternehmer und Betriebsrat, dem also vorher das Notwendige mitzuteilen ist.

Sind Betriebsänderungen geplant, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile von ihr zur Folge haben, so ist nach § 72 der *Betriebsrat* mitbestimmungsberechtigt, so z. B. bei Einschränkung und Stillegung des Betriebes. Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates besteht im Falle der Nichteinigung mit dem Unternehmer in der Anrufung einer behördlichen Stelle oder einer Vermittlungsstelle, die eine Einigung versucht oder einen Einigungsvorschlag macht. Folgt der Unternehmer diesem Vorschlag nicht, so läuft er lediglich Gefahr, bei Kündigungen von Arbeitnehmern Abfindungen zahlen zu müssen; die Maßnahmen des Unternehmers sind aber nicht unwirksam.

Die dritte Art der wirtschaftlichen Mitbestimmung besteht in der Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat nach §§ 76–77 BVG. Während nach dem Betriebsrätegesetz von 1920 zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat einer AG zu entsenden waren, muß seit 1952 der Aufsichtsrat einer AG oder KGaA zu einem Drittel aus voll stimmberechtigten Vertretern der Arbeitnehmerschaft bestehen. Außerdem ist bei GmbH's und bergrechtlichen Gewerkschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern ein Aufsichtsrat zu bilden, in den ebenfalls ein Drittel der Mitglieder von den Arbeitnehmern entsandt wird. Schließlich ist in den Aufsichtsrat von Genossenschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern ein Drittel von den Arbeitnehmern zu entsenden. Das BVG hat weiterhin durch Änderungen des Aktiengesetzes bestimmt, daß der Aufsichtsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht, und Höchstzahlen für die Mitglieder nach Maßgabe des Grundkapitals festgelegt. Diese wesentliche Umgestaltung des Aufsichtsrates bei den juristischen Personen des Handelsrechts ist in der breiten Öffentlichkeit noch nicht genügend bekannt geworden. Auf diese tiefgreifende Änderung des Gesellschaftsrechts ist später genau einzugehen, wenn wir das MMG besprochen haben.

Dieses Gesetz vom 21. Mai 1951 gibt unter Anlehnung an die Zustände, wie sie sich bei der Entflechtung entwickelt hatten, den Arbeitnehmern ein *besonders stark entwickeltes Mitbestimmungsrecht* in wirtschaftlichen Angelegenheiten, das sich im Aufsichtsrat und im Vorstand auswirkt. Ein Aufsichtsrat muß auch bei GmbH's und bergrechtlichen Gewerkschaften bestehen. Der Aufsichtsrat bei den zur Montanindustrie gehörenden juristischen Personen des Handelsrechts setzt sich paritätisch zusammen aus regelmäßig 4 Vertretern der Anteilseigner und einem 5. Mitglied und 4 Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied; endlich kommt noch der berühmte und berüchtigte unparteiische 11. Mann dazu, der außerhalb des Unternehmens und der Arbeitnehmerschaft steht. Der Aufsichtsrat hat ferner den Arbeitsdirektor in das zur Vertretung berufene Organ als gleichberechtigtes Mitglied zu entsenden, bei der AG also in den Vorstand, bei der GmbH als einen Geschäftsführer; der Arbeitsdirektor hat die Sozialfragen des Unternehmens zu bearbeiten. Seine Wahl kann aber nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Vertreter der Arbeitnehmerseite erfolgen; oder anders ausgedrückt: bei einem Aufsichtsrat von 11 Mit-

gliedern sind 3 Vertreter der Arbeitnehmer oder der von der Gewerkschaft vorgeschlagenen weiteren Mitglieder vetoberechtigt. Das Mitwirkungsrecht erstreckt sich also hier auf die Unternehmensführung, auf die Geschäftsführung, obwohl die unternehmerische Leitung dem Kapital und der Arbeit gleichmäßig verpflichtet ist, sich also eigentlich neutral verhalten sollte. Das Gesetz, das in sehr kurzer Zeit beschlossen wurde, weist mannigfache Mängel auf; es muß in diesem Zusammenhang genügen, die wichtigsten Bestimmungen hervorzuheben, ohne alle einschlägigen Einzelheiten und Gestaltungsmöglichkeiten zu erwähnen.

Von beiden Gesetzen, insbesondere vom MMG, ist behauptet worden, daß es sich um eine Enteignung der Anteilseigner handle, die nach den Bestimmungen des Grundgesetzes nur gegen Entschädigung erfolgen dürfe. Es hat sich aber jetzt wohl die Ansicht durchgesetzt, daß bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung von einer Enteignung nicht gesprochen werden kann; die Mitbestimmung entzieht nicht Rechte, sondern stellt Schranken auf, die der Ausübung von Rechten, insbesondere des Eigentums, gesetzt sind. Die Anteilseigner sind also weder 1951 noch 1952 enteignet worden; auch beim Erlaß des neuen Aktiengesetzes von 1937 war von Enteignung der Aktionäre nicht zu sprechen, als der Vorstand dem unmittelbaren Einfluß der Aktionäre entrückt wurde. Raiser hat es mit Recht abgelehnt, die Eigentumsgarantie des Bonner Grundgesetzes auch auf die wirtschaftliche Entscheidungsgewalt im Unternehmen anzuwenden, die sich auf Kapital und Produktionsmittel stützt. Die Wirtschaftsverfassung kann darüber bestimmen, ob mit dem Eigentum auch die wirtschaftliche Entscheidungsgewalt verbunden ist. Die Entscheidungsgewalt liegt ja auch bei der AG nicht bei den wirtschaftlich Berechtigten, den in der AG zusammengefaßten Aktionären, sondern bei dem Vorstand als Organ und Angestelltem der AG. Das Mitbestimmungsrecht kann daher mit Ipsen als Eigentumsneuverfassung angesehen werden, die zwischen bloßer Eigentumsbindung und Enteignung steht. Die Eigentumsgarantie des Bonner Grundgesetzes setzt einer allzu weiten Ausdehnung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes eine Grenze.

Das wirtschaftliche Mitwirkungsrecht durch Entsendung von Vertretern in den Aufsichtsrat hat die Arbeitnehmerschaft nur bei den Unternehmen, die von *juristischen* Personen betrieben werden,

wie dies im § 1 II MMG ausdrücklich bestimmt ist; denn nur diese sind laut Gesetz verpflichtet, einen Aufsichtsrat als Organ zu haben. Werden Unternehmungen von Einzelkaufleuten oder von Personalgesellschaften betrieben, so entfällt diese Form der Mitbestimmung; Bestrebungen der Gewerkschaften, auch bei Personalgesellschaften und Einzelunternehmungen eine entsprechende Form der wirtschaftlichen Mitbestimmung zu erlangen, haben bisher keinen Erfolg gehabt. Das schließt nicht aus, daß durch Gesellschaftsverträge den Arbeitnehmern eine entsprechende Mitwirkung eingeräumt wird.

Bei der Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat handelt es sich daher um eine Abänderung der Zusammensetzung der Organe der Kapitalgesellschaften; die Regelung ist auf *gesellschaftsrechtlicher* Basis erfolgt, nicht auf unternehmensrechtlicher, weil eben etliche Unternehmen davon nicht betroffen sind. Wir haben damit zu einer sehr umstrittenen, wichtigen Frage Stellung genommen. Die Gegenansicht rechnet nämlich das Mitbestimmungsrecht zum *Unternehmensrecht*. Das Gesellschaftsrecht ist die Verfassung des Kapitals; daneben steht die Betriebsverfassung. Gesellschaftsrechtliche Organisation und Betriebsverfassung werden dann in der Verfassung des Unternehmens zusammengefaßt. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht müßte sich dann im Unternehmen ohne Rücksicht auf die Betriebsform des Unternehmens auswirken, indem ein Unternehmensrat geschaffen wird, in dem Kapital und Arbeit vertreten sind. Das Aufgabengebiet dieses Unternehmensrates müßte näher bestimmt werden. Ob dieser Unternehmensrat noch zur Sphäre des Privatrechts gehören würde oder ob er als Einrichtung der Wirtschaftsdemokratie schon zum öffentlichen Recht zu zählen wäre, kann einstweilen dahingestellt bleiben. Auch die Zusammensetzung des Unternehmensrates und die Entscheidungsbefugnis, falls sich die Vertreter von Kapital und Arbeit nicht einigen können, müßten noch näher geregelt werden.

Wer das Mitbestimmungsrecht zum Unternehmensrecht zählt, leitet es aus den *personenrechtlichen* Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer ab, dem durch den Einzelvertrag Gestaltungsrechte eingeräumt sind, die aber nur im Verband der Arbeitnehmerschaft ausgeübt werden können. Das Mitbestimmungsrecht läßt die Partnerschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Erscheinung treten.

Damit die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Dingen sich im Unternehmen verwirklichen kann, ist eine *rechtliche Verselbständigung* des Unternehmens erforderlich; ich erinnere an die einleitenden Ausführungen über das Unternehmen an sich.

Gegen diese Auffassung lassen sich etliche *Bedenken* vorbringen: Für den Arbeitsvertrag ist ein Weisungsrecht des Arbeitgebers charakteristisch, das mit dem Recht auf Teilnahme des Arbeitnehmers an der Unternehmensleitung unvereinbar erscheint.

Die Ableitung des Mitbestimmungsrechts aus dem Einzelarbeitsvertrag mit seinem Gegensatz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer läßt befürchten, daß die beiden Fronten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auch im Unternehmensrat als solche gegenüberstehen.

Endlich führt die Dreiteilung der Aufgaben in gesellschaftsrechtliche, betriebsrechtliche und unternehmensrechtliche die Gefahr herbei, daß der ganze Aufbau zu umständlich und unübersichtlich wird und daß sich die gleichgeordneten Organe gegenseitig lähmen, statt förderlich zusammenzuarbeiten.

Demgegenüber sprechen gewichtige Gründe dafür, die *Arbeitnehmerschaft* mit der *gesellschaftsrechtlichen* Organisation des Arbeitgebers für die Zwecke der wirtschaftlichen Mitbestimmung zu verbinden, wie es das BVG und das MMG getan haben.

Hier kommt die *Belegschaft* als solche, nicht der einzelne Arbeitnehmer, als Träger des Mitbestimmungsrechts in Betracht. Zur Begründung sei daran erinnert, daß die Rechte auf Mitbestimmung nach BVG § 8 ja erst dann entstehen, wenn der Betrieb oder das Unternehmen eine gewisse Mindestzahl von Arbeitnehmern beschäftigt. Vielfach ist nicht die Belegschaft als solche, sondern die Arbeitnehmerschaft, bzw. ihre Organisation, die *Gewerkschaft*, entsendungsberechtigt.

Das wirtschaftliche Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer ergänzt das Recht der Kapitalgesellschaften insofern in günstiger Weise, als bei der kapitalmarktbezogenen AG der einzelne Kleinaktionär an der unternehmerischen Funktion, die an sich dem Anteilseigner zukommt, uninteressiert ist. Er überläßt sie dem Vorstand, der nur vom Aufsichtsrat unterstützt und überwacht wird. Die Umgestaltung der Organisation des Unternehmers, die durch das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erreicht ist, kann zu einer erwünschten Verstärkung der Aufsicht führen.

Das Bedenken, daß nunmehr kapitalistisch nicht an der AG oder anderen Kapitalgesellschaften Beteiligte im Aufsichtsrat sitzen, schlägt nicht durch; denn es war ja auch bisher nicht vorgeschrieben, daß nur Aktionäre von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gesandt wurden. Fischer hat jüngst mit scharfen Strichen ein Bild von der Zusammensetzung der Aufsichtsräte gezeichnet. Es geht dann aber nicht an, mit Fischer von einer Denaturierung des Aufsichtsrats durch die Arbeitnehmervertreter zu sprechen, die nach BVG oder MMG in die Aufsichtsräte entsandt werden. Soweit in die Aufsichtsräte Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens entsandt werden – in welchem Umfang dies der Fall ist, muß noch erörtert werden –, handelt es sich um Arbeitnehmer, die mit dem Betrieb enger verbunden sind als Nichtaktionäre oder Aktionäre, die nur eine oder wenige Aktien der AG besitzen; denn die Arbeitnehmer finden ja in ihrer Arbeit im Betrieb ihre Lebensgrundlage.

Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht läßt sich mit Schilling aus der *Verpflichtung* des Eigentümers begründen, die im Unternehmen tätigen Menschen an der Verwaltung seines unternehmensgebundenen Eigentums zu beteiligen, soweit der Eigentümer selbst nicht Initiative und Risiko für die Unternehmensführung auf sich nehmen will. Damit ist zweierlei gesagt: BVG und MMG haben richtigerweise die wirtschaftliche Mitbestimmung durch Mitwirkung an der Organisation des Unternehmers auf die größeren Kapitalgesellschaften beschränkt. Oder umgekehrt: je größer die persönliche Verantwortlichkeit des Unternehmers ist, desto geringer ist die wirtschaftliche Mitbestimmung.

Ferner stoßen wir auch hier auf die oben schon erwähnte *Schranke* der Mitbestimmung. Die wirtschaftliche Mitbestimmung ist nur in dem Umfang gerechtfertigt, in dem es sich um die Bestimmungen handelt, die dem Unternehmer Schranken in der Verwendung seines unternehmensgebundenen Eigentums auferlegen, ohne das Eigentumsinstitut zu beseitigen. In ähnlicher Weise hat Krause nur die Mitbeteiligungsrechte an der Unternehmensführung für gerechtfertigt erklärt, die als Reflex einer dem Eigentum wesensmäßigen Bindung begriffen werden können; was darüber hinausgeht, führt zu einer völligen Umwandlung der ganzen Struktur der Wirtschaft; insbesondere meldet sich dann unabweisbar das Problem einer grundsätzlichen Neuregelung der Risikovertei-

lung an. Ein solches Vorgehen wäre auch mit dem Grundsatz der sozialen Marktwirtschaft unvereinbar, der nach Nipperdey im Grundgesetz festgelegt ist.

Schilling erblickt in der Umgestaltung der Organisation des Unternehmens durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat der Kapitalgesellschaften die Herstellung der Identität von Gesellschaft und Unternehmen. Es ist mir zweifelhaft, ob ihm dabei zu folgen ist; denn die AG betreibt ein Unternehmen, sie ist aber nicht ein Unternehmen.

Beim Mitbestimmungsrecht geht es um den Kampf um die *Macht in der Wirtschaft*, die von der Arbeitnehmerseite errungen oder wenigstens kontrolliert werden soll und von der Unternehmerseite behauptet werden soll. Die Aufgabe des Rechts, diese entgegengesetzten Machtbestrebungen zu begrenzen und auszugleichen, läßt sich nur erfüllen, wenn die Gründe ersichtlich sind, aus denen heraus das Mitbestimmungsrecht gefordert wird, und wenn die Zwecke bekannt sind, die damit verfolgt werden.

Die Forderung auf Mitbestimmung auch auf dem Gebiet der Unternehmensführung *gründet* sich auf dem stark gewachsenen Selbstbewußtsein der Arbeitnehmerschaft, die in berechtigtem Stolz auf die Wiederaufbauleistung eine Beteiligung an den wiedererstandenen Unternehmungen fordert. Letzten Endes waren es staatspolitische Gründe, die zum Erlaß der beiden Gesetze führten. Die Idee der Selbstverwaltung spielt dabei eine Rolle, wobei auch der genossenschaftliche Gedanke zu beachten ist; darauf hat insbesondere unser Kollege Fechner aufmerksam gemacht. Achtung vor den Mitmenschen und Anerkennung seiner Persönlichkeit sprechen für das Mitbestimmungsrecht, obwohl sicher nicht gesagt werden kann, daß die Leistung abhängiger Lohnarbeit der Würde des Menschen widerspricht. Wie oben bereits ausgeführt, erwächst das Mitbestimmungsrecht nicht aus dem einzelnen Dienstvertrag. Auch die Leistung von Arbeit allein gibt noch keinen Anspruch auf Mitleitung des Unternehmens. Dieses Ergebnis läßt sich auch nicht aus dem Gleichheitsgrundsatz ableiten; es kann keineswegs allgemein gesagt werden, in welchem Verhältnis die Summe der menschlichen Arbeit zu der Summe der in dem Unternehmen investierten Güter steht. Das Mitbestimmungs-, besser Mitwirkungsrecht steht der Arbeitnehmerschaft als eigenständiges Recht

zu, durch das sie dem Unternehmer die ihm auferlegten Schranken seines Eigentums deutlich macht.

Das Mitbestimmungsrecht in seinen verschiedenen Spielarten gibt der Belegschaft eine Informations- und insbesondere eine *Kontrollmöglichkeit*. Durch diese Kontrolle soll vor allem die Gefährdung des Arbeitsplatzes oder der Lebenshaltung verringert werden und der von der Arbeitnehmerschaft befürchtete Mißbrauch der wirtschaftlichen Macht durch die Unternehmerseite verhindert werden. Das Mitbestimmungsrecht soll die Arbeitsfreude der Belegschaft steigern und sie veranlassen, von sich aus im Berufsleben mitzudenken und mitzuwirken, ohne daß dabei dem Unternehmer die Freudigkeit, Unternehmer zu sein, ein Risiko auf sich zu nehmen, genommen wird. Hier das richtige Maß zu finden, ist die an den Gesetzgeber und an die Gesetzesanwendung zu richtende Forderung.

Die Ausführungen über das Mitbestimmungsrecht, insbesondere in wirtschaftlicher Beziehung, müssen nun dadurch abgerundet werden, daß die *Umwandlung* in der *Zusammensetzung* des *Aufsichtsrats* in den Kapitalgesellschaften durch die beiden neuen Gesetze geschildert wird.

Zunächst ist die Frage zu prüfen, wer *mitbestimmungsberechtigt* ist. Diese Frage schließt zwei Untersuchungen in sich ein: es ist zu prüfen, sowohl, wer bei der Entsendung der Arbeitnehmervertreter in die Aufsichtsräte mitwirkt, wie auch, wer entsandt werden darf. Die beiden Gesetze enthalten eine ganz verschiedenartige, recht komplizierte Regelung, die in ihren Grundzügen darzulegen ist.

Nach § 76 *BVG* besteht der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmerschaft. Diese Vertreter der Arbeitnehmerschaft werden gewählt; *wahlberechtigt* sind alle Arbeitnehmer in dem oder den Betrieben des Unternehmens, die über 18 Jahre alt und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind.

Die *Wählbarkeit* hängt von der Zahl der in den Aufsichtsrat zu entsendenden Zahl der Arbeitnehmervertreter ab. Ist nur ein Vertreter zu wählen, so muß er Arbeitnehmer in einem Betrieb des Unternehmens sein; sind zwei Vertreter zu wählen, muß der eine Vertreter Arbeiter, der andere Angestellter sein. Sind mehr als zwei Vertreter zu wählen, so brauchen der dritte und weitere Vertreter dem Unternehmen nicht anzugehören. Sie können z. B.

Angestellte einer Gewerkschaft sein. Arbeitnehmereigenschaft wird nicht verlangt.

Die *Wahl selbst* erfolgt in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Abstimmung auf Grund von Wahlvorschlägen, die nur die Betriebsräte und Arbeitnehmergruppen von mindestens 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern oder ein Zehntel der insgesamt wahlberechtigten Arbeitnehmer vorlegen können. Das BVG sieht auch eine Abberufung der Arbeitnehmervertreter durch qualifizierten Mehrheitsbeschluß aller Arbeitnehmer des Unternehmens vor. Die Anteilseigner haben keine Widerrufsmöglichkeit.

Nach dem *MMG* ist die Bildung des Aufsichtsrats ein so komplizierter Vorgang, daß ich mich mit Andeutungen begnügen muß. Der Aufsichtsrat besteht regelmäßig aus *11 Mitgliedern*, von denen 5 durch die Anteilseigner nach Maßgabe des Gesellschaftsrechts gewählt werden, bei der AG also regelmäßig durch die Hauptversammlung. 5 Mitglieder vertreten die Belange der Arbeitnehmer. Um bei dieser paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats in Konfliktfällen zu Entscheidungen zu kommen, ist ein unparteiischer *11. Mann* vorgesehen, der völlig außerhalb des Unternehmens und der Arbeitnehmerschaft stehen muß. Die 5 Mitglieder, die die Belange der Arbeitnehmerschaft wahrnehmen sollen, werden ebenfalls vom »Wahlorgan«, also bei der AG von der Hauptversammlung der Aktionäre, gewählt. Diese Hauptversammlung ist dabei an *Wahlvorschläge* gebunden; sie kann nur solche Personen wählen, die ihr vorgeschlagen sind. Was geschieht, wenn sie eine vorgeschlagene Person nicht wählt, kann hier nicht näher erörtert werden.

Dieses *Vorschlagsrecht* gegenüber dem »Wahlorgan« ist auch sehr verwickelt geregelt: je 1 bei einem Betrieb des Unternehmens beschäftigter Arbeiter und je 1 Angestellter werden auf Grund einer geheimen Wahl durch die Arbeitermitglieder und Angestelltenmitglieder der Betriebsräte des Unternehmens vorgeschlagen, wobei die Spitzenorganisation der Gewerkschaften ein Einspruchsrecht hat. Die zwei weiteren Vertreter der Arbeitnehmerseite und der nach § 4 II »neutrale« Mann werden von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaft nach Beratung mit den Gewerkschaften, denen Arbeitnehmer der juristischen Person als Mitglieder angehören, und den Betriebsräten vorgeschlagen. Sie brauchen nicht Arbeitnehmer des Unternehmens zu sein; das 5. Mitglied darf es sogar nicht sein.

Die Wahl des 11. Mannes erfolgt ebenfalls bei der AG durch die Hauptversammlung auf Grund von Vorschlägen der 10 Aufsichtsratsmitglieder, die mit Mehrheit entscheiden; doch müssen in dieser Mehrheit mindestens je 3 Mitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmerseite mitgewirkt haben. Das Gesetz sieht nach einem außerordentlich komplizierten Verfahren u. U. vor, daß letzten Endes die Hauptversammlung das 11. Mitglied frei wählen kann.

Das MMG kennt auch eine *Abberufung* der Arbeitnehmervertreter durch die Hauptversammlung, die diese Abberufung auf Vorschlag der vorschlagsberechtigten Stellen mit qualifizierter Mehrheit beschließen kann, aber nicht muß. Die Abberufung des 11. Mannes erfolgt durch Gericht aus wichtigem Grund auf Antrag von mindestens 3 Aufsichtsratsmitgliedern.

Für die Montanmitbestimmung ist im Gegensatz zum BVG zu beachten, daß die Belegschaft des Unternehmens *unmittelbar nicht* an der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder beteiligt ist, sondern nur durch die Bildung der Betriebsräte einen verhältnismäßig schwachen Einfluß auf die Entsendung ausüben kann. Das Schergewicht in dieser Frage liegt ausgesprochen bei den *Gewerkschaften*, insbesondere ihren Spitzenorganisationen. Im ganzen MMG treten zu den Belangen des Einzelunternehmers sehr stark auch allgemeine Belange »der gesamten Volkswirtschaft«, wie es § 6 nennt.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates nach BVG und MMG ist *zwingend* vorgeschrieben; sie kann durch die Satzung der juristischen Person nicht abgeändert werden. Auf die umstrittene Frage, ob der Aufsichtsrat zunächst einmal ordnungsmäßig konstituiert sein muß, um überhaupt verhandlungsfähig zu sein, kann hier nicht näher eingegangen werden. Die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates richtet sich nach rein gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen, da der Aufsichtsrat ja auch in seiner neuen Zusammensetzung ein Organ der Kapitalgesellschaft ist.

Die *Stellung* des Aufsichtsrates in der Organisation der AG und seine Aufgaben haben gegenüber früher keine Änderung erfahren. Der Aufsichtsrat hat insbesondere die Vorstandsmitglieder zu bestellen und abzuberufen und ihre Geschäftsführung zu überwachen; er wirkt maßgeblich bei der Feststellung des Jahresabschlusses mit. — Der neu geschaffene Aufsichtsrat einer *GmbH* hat geringere Aufgaben, da nach GmbH-Recht die Bestellung der Geschäftsführer durch Gesellschaftsvertrag oder durch die Gesellschafter-

versammlung erfolgt und der Jahresabschluß von der Gesellschafterversammlung zu beschließen ist. Es ist also sehr wohl zu beachten, daß das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat je nach der rechtlichen Form der Kapitalgesellschaft verschieden bedeutsam ist. Immer handelt es sich nur um ein Mitwirkungsrecht, nicht um ein Mitbestimmungsrecht im engsten Sinn von Mitentscheidungsrecht, da der Aufsichtsrat seine Beschlüsse mit Mehrheit faßt und daher die Vertreter der Arbeitnehmerschaft überstimmen kann.

Die *Arbeitnehmersvertreter* stehen den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrates in jeder Hinsicht *völlig gleich*. Sie sind Aufsichtsratsmitglieder der juristischen Person und haben deren Interesse wahrzunehmen. Es ist nicht etwa so, daß die Vertreter der Anteilseigner dem Gesellschaftsrecht, die Vertreter der Arbeitnehmer dem BVG unterstehen. Ebenso wenig haben die Arbeitnehmer eine doppelte Funktion, indem sie sowohl die Interessen der Arbeitnehmer, die sie entsandt haben, als auch die Interessen der Kapitalgesellschaft, deren Organ sie bilden, wahrzunehmen haben. Schließlich läßt die Mitwirkung der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat die Funktion der Betriebsräte unberührt; die Tätigkeit der Betriebsräte entfaltet sich im wesentlichen auf der Ebene des Betriebes, während der Aufsichtsrat seine Aufgaben im Rahmen der Kapitalgesellschaft zu erfüllen hat, die das Unternehmen betreibt. Die von den Arbeitnehmern entsandten Aufsichtsratsmitglieder haben die wirtschaftlichen Zwecke der Kapitalgesellschaft zu fördern, aber vom Gesichtspunkt des Arbeitnehmers aus; sie werden sich insbesondere für die sozialen Interessen der Arbeitnehmerschaft einsetzen; bei Interessenkollisionen können sie sich der Stimme enthalten. Gegebenenfalls kommt auch ein Stimmrechtsausschluß in Betracht. Die eben erwähnten Fragen finden eine kurze prägnante Regelung in § 4 Abs. 3 MMG: »Alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden.«

Von den *Pflichten*, die das einzelne Aufsichtsratsmitglied treffen, seien erwähnt die Schweigepflicht, die auch gegenüber den Betriebsräten ihrer Unternehmung besteht, und die Schadensersatzpflicht, die jedes Aufsichtsratsmitglied trifft, das seine Pflichten verletzt.

An der Art und Weise, wie die sachlichen Aufgaben des Aufsichtsrates zu erfüllen sind, hat sich durch den Hinzutritt der

Arbeitnehmersvertreter nichts geändert. Die beiden Mitbestimmungsgesetze begnügen sich bis auf wenige Ausnahmen, so bei der Bestellung des Arbeitsdirektors nach MMG, mit dem *Mehrheitsgrundsatz*. Es wird Aufgabe der Praxis sein, durch geeignete Maßnahmen zu verhüten, daß der Grundsatz der Mehrheitsentscheidung mißbraucht wird; als Verhütungsmaßnahmen kommen etwa in Betracht Vertagung der Abstimmung und derartiges mehr. Bei unüberbrückbaren Gegensätzen der Anteilseigner untereinander kann notfalls eine Veräußerung der Anteile helfen; bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung sind die Sozialpartner unlösbar auf Verständigungsbereitschaft angewiesen, da ein Ausscheiden ja nicht möglich ist. Glücklicherweise ist bisher über schlechte Zusammenarbeit nicht geklagt worden.

Das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat der juristischen Person hat das *Wesen* dieses Organs *geändert*. Aus einem internen Überwachungsorgan, das die Tätigkeit des Vorstandes kontrollierte und von der Hauptversammlung der Aktionäre eingesetzt war, ist ein Organ geworden, dessen Zusammensetzung sich zum großen Teil, bei der Montanindustrie fast bis zur Hälfte, ohne entscheidende Mitwirkung der Anteilseigner vollzieht. Das unternehmensgebundene Eigentum der Kapitalgesellschaften ist dem Mitbestimmungsrecht unterworfen, während das dem Unternehmen dienende Vermögen des Einzelunternehmers und der Personalgesellschaften diesem Einfluß nach dem geltenden Recht nicht ausgesetzt ist. Die Gewerkschaften haben daher bereits ihre Forderung angekündigt, daß Unternehmen aller Art dem uneingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterworfen werden sollen.

Das Zusammenwirken von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat führt auch zu einer Veränderung in der Stellung des *Vorstandes*, der sich bisher in einer Schlüsselposition befand: er verfügte über den Einsatz des unternehmensgebundenen Vermögensteiles der Anteilseigner; er schloß als Organ der AG die Arbeitsverträge ab. Nun aber haben sich Kapital und Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat getroffen und stehen so dem Vorstand gegenüber.

Kommt es im Aufsichtsrat der Kapitalgesellschaften zu einer vertrauensvollen und erfolgreichen Zusammenarbeit der Anteilseigner und der Arbeitnehmer, so liegt darin die Möglichkeit, das *Privatrecht* und die *Privatinitiative* in der geläuterten Form des

unternehmensgebundenen Eigentums zu *erhalten* zum Wohl der Sozialpartner.

Die Ausführung über die Mitbestimmungen sollen mit Hinweisen auf *Probleme*, die noch der Lösung harren, abgeschlossen werden. Die Frage der Mitbestimmung bei Konzernunternehmen ist noch nicht gelöst; für die Montanindustrie hat die Gewerkschaft gerade eben wieder gefordert, daß das MMG auch auf die Obergesellschaften gesetzlich ausgedehnt werde.

Es besteht ferner die Gefahr, daß die einstweilige Regelung des Mitbestimmungsrechts in zwei Gesetzen eine großzügige *Reform* des Aktienrechts *verhindert*, worauf gerade jetzt Fischer hingewiesen hat.

Weiter ist bei der Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts sehr darauf zu achten, daß der Kapitaleinsatz sich bei den verschiedenen Arten, in denen ein Unternehmen betrieben wird, in sehr unterschiedlichen Formen vollzieht: ich erinnere an unsere Ausführung, daß je geringer der Einsatz oder das Wagnis des Kapitaleigners ist, desto stärker das Mitbestimmungsrecht ausgestaltet ist.

Ein *rechtsvergleichender* Hinweis zum Schluß: das Mitbestimmungsrecht ist keineswegs überall in Gesetzen geregelt. Schweden, die Schweiz, England und die USA kennen keine Gesetze, sondern haben diese Fragen durch Vereinbarungen geregelt, sei es der Spitzenverbände, sei es für einzelne Wirtschaftszweige oder Einzelunternehmen. Die dabei erzielten Erfolge sind sehr beachtlich. So besteht in Schweden sowohl bei Arbeitgebern wie bei Gewerkschaften der Wunsch, Eingriffe des Staates zu vermeiden, die dazu führen könnten, daß die Organisationen ihrer Handlungsfreiheit beraubt würden.

Auf dem Gebiet der *Partnerschaft*, dem wir uns jetzt zuwenden, ist auch in der Bundesrepublik eine gesetzliche Regelung nicht vorhanden. Hier ist also Raum für die Initiative, für die freie Ausgestaltung der Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer. Es sind mannigfache Untersuchungen im Gange, die Partnerschaft für beide Parteien befriedigend zu regeln. Sachlich geht es um zwei Fragen: Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn, den das Unternehmen durch das Zusammenwirken von Kapital, unternehmerischer Leistung und Arbeitskraft erzielt hat, und Beteiligung der Arbeitnehmer an der Substanz des Unternehmens selbst. Diese Beteiligung am Gewinn oder am Unter-

nehmen kann rechtsgeschäftlich vereinbart werden, so daß der Arbeitnehmer einen durchsetzbaren Anspruch gegen den Unternehmer hat; man spricht hier von Partnerschaftsverträgen. Die Beteiligung am Gewinn kann vom Unternehmer auch freiwillig, d. h. ohne Begründung einer Rechtspflicht, gewährt werden und gehört dann zu den Sozialleistungen.

Ist dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Beteiligung am Gewinn des Unternehmens eingeräumt, so tritt er zu dem Lohnanspruch hinzu. Eine Gewinnbeteiligung liegt noch nicht vor beim *Akkordlohn*, bei dem der Lohn nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung berechnet wird. Zwar ist der Akkordlohn des geschickten und fleißigen Arbeiters höher als der des ungeschickten und trägen. Ob aber das Arbeitsergebnis für das Unternehmen zu einem Gewinn führt, ist noch nicht gesagt; der Unternehmer muß den Akkordlohn auch dann zahlen, wenn das Arbeitsergebnis unverkäuflich ist. Man wird deswegen den Akkordlohn zu den Formen der Ertrags- oder Leistungsbeteiligung rechnen dürfen, bei denen der Arbeitnehmer am Produktionsergebnis der Arbeitsleistung beteiligt ist. Die gleiche Zurechnung muß erfolgen, wenn besonders gute Arbeitsleistungen durch *Prämien* belohnt werden, ein in der Bundesrepublik verhältnismäßig seltener Fall, während in der sowjetisch besetzten Zone Prämienzahlungen häufig vorkommen. Ertragsbeteiligung liegt auch vor bei der *Provision*, die an Handelsvertreter und Handlungsgehilfen nach Maßgabe der von ihnen vermittelten oder abgeschlossenen Geschäfte bezahlt werden.

Im Gegensatz zur Ertragsbeteiligung steht die *Gewinnbeteiligung* im engeren Sinn des Wortes, bei der auf den bilanzmäßigen Gewinn des Unternehmens abgestellt wird; Ertrags- und Gewinnbeteiligung werden unter dem Oberbegriff der Erfolgsbeteiligung zusammengefaßt, wobei Überschneidungen und Berührungen der Begriffe möglich sind. Die Gewinnbeteiligung kann als einzige Form des Entgelts für eine Dienstleistung ausgemacht werden oder aber zu einer fest ausgemachten Vergütung als besonderer Anreiz für gute Leistungen hinzutreten; in beiden Fällen handelt es sich um ein partiarisches Geschäft bzw. um eine partiarische Nebenabrede: es verspricht jemand Leistungen gegen einen Anteil an dem Gewinn, den der andere mit diesen Leistungen erzielt. Und hier darf ich nun einschalten, warum ich das Thema »Mitbestimmung und Partnerschaft« in dieser feierlichen Stunde behandle: Seit mei-

ner Doktorarbeit über die Teilpacht im römischen und heutigen Recht gilt mein besonderes Interesse den partiarischen Rechtsgeschäften, die zwar nicht Gesellschaften sind, aber doch einen gewissen Einschlag ins Gesellschaftsrecht aufweisen, wie es Gaius in der von der Teilpacht handelnden Digestenstelle 19, 2, 25, 6 andeutet: »Partiarius colonus quasi societatis iure et damnum et lucrum cum domino fundi partitur«: Der Teilpächter teilt gewissermaßen nach Gesellschaftsrecht Schaden und Gewinn mit dem Grundstückseigentümer.

R.

Vorschriften über die Gewinnbeteiligung sind im Aktiengesetz enthalten, da es üblich ist, den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit einen Anteil am Jahresgewinn zu gewähren: es handelt sich dabei um die Tantième, die nach §§ 77 und 98 Aktiengesetz in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufwendungen zugunsten der Gefolgschaft oder von Einrichtungen, die dem gemeinen Wohl dienen, stehen soll. Tantiëmberechtigt sind übrigens auch die Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Aufsichtsräten. Außer Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalgesellschaften wird vielfach auch leitenden Angestellten eine Tantième versprochen.

Im Zuge der Partnerschaftsverträge ist nun in den letzten Jahren öfters eine Beteiligung der ganzen Belegschaft eines Unternehmens an seinem Reinertrag geregelt worden. Das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer besteht dann aus festem Lohn als Entgelt für die Arbeitsleistung und aus dem Erfolgsanteil für den Arbeitserfolg.

Der Gedanke der Gewinnbeteiligung geht mehr von den Unternehmern als von den Arbeitnehmern aus. Es soll dadurch die Lage der Arbeitnehmerschaft verbessert werden; die Forderung entspricht der sozialen Gerechtigkeit; so soll der gerechte Lohn erreicht werden. Der Arbeitnehmer soll über seinen Lohn hinaus am Ertrag der Arbeit beteiligt werden. Der Unternehmer sieht in dem Eigentum an den sachlichen Wirtschaftsgütern nicht mehr den alleinigen Zurechnungsgrund für die Verteilung des Unternehmensgewinns. Bei der Gewinnbeteiligung handelt es sich sozusagen um die vermögensrechtliche Ergänzung der Mitbestimmung; erst dadurch entsteht eine wirkliche Partnerschaft. Daneben steht der Gedanke der Entspannung; das Betriebsklima soll gebessert werden; der Arbeitnehmer soll zur sorgsam und sparsamen Arbeit

in »seinem« Betrieb veranlaßt werden. Ob diese Entspannung und eine erhöhte Arbeitsleistung durch die Gewinnbeteiligung erreicht werden kann, ist fraglich. Die Gewerkschaften stellen in ihren Forderungen auf Erhöhungen der Löhne ab; es geht aber nicht an, daß sowohl die Löhne steigen wie auch eine Gewinnbeteiligung ausbezahlt wird. Auch ist zu prüfen, ob den Interessen der Gesamtwirtschaft nicht eher durch Preissenkung gedient wäre. Die soziale Gerechtigkeit verlangt eine gleichmäßige Lohnhöhe in allen Betrieben, also auch in denen, die mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Bei der Gewinnbeteiligung ist Ausgangspunkt der *Reingewinn* des Unternehmens. Bei seiner Bestimmung wirkt der Aufsichtsrat maßgeblich mit; hier ist das oben behandelte Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bedeutsam. Hier könnte der Ansatzpunkt liegen für die Ausübung der *Kontrollrechte*, die in allen partiarischen Geschäften dem nicht an der Geschäftsführung Beteiligten eingeräumt werden müssen.

Ist so der Reingewinn des Unternehmens festgestellt, so hat seine Verteilung auf Kapitaleigner, unternehmerische Leiter und Gefolgschaft nach *dem* Maßstab zu erfolgen, der in dem Partnerschaftsvertrag festgelegt ist.

Auch die *Verteilung* des auf die Gefolgschaft entfallenden Gewinnanteiles auf die einzelnen Arbeitnehmer muß genau geregelt werden. Es kommen verschiedene Gesichtspunkte in Betracht: Art der Arbeit im Unternehmen, Dauer der Zugehörigkeit zu dem Unternehmen, Verhältnis des Jahreslohnes des einzelnen im Vergleich zur gesamten Lohnsumme, Belohnung besonderer Tüchtigkeit; Berücksichtigung der sozialen Lage (Familienstand, Kinderzahl); Verteilung nach Köpfen.

Ferner ist die *Ausschüttung* der Gewinnbeteiligungsbeträge an die Werksangehörigen zu regeln. Der Arbeitnehmer erstrebt vielfach eine *Barauszahlung*. Es gibt auch Fälle, in denen der Kapitalbetrag für das Unternehmen gebunden bleibt, so daß der Arbeitnehmer nur in besonderen Fällen darüber verfügen kann. Werden die Beträge zum Erwerb von Anteilen des Unternehmens verwendet, so handelt es sich um *Partnerschaft durch Miteigentum*, wovon unten zu sprechen ist.

Erzielt das Unternehmen *keinen Gewinn*, so entfällt der Gewinnbeteiligungsanspruch. Die Arbeitnehmer erhalten nur ihren Lohn.

7 Eine Beteiligung am Verlust dürfte nicht in Betracht kommen. So weit geht die Anwendung des *ius societatis* nicht, nur nach quasi *societatis iure* sind der Teilpächter und Verpächter bei geringem Ertrag beteiligt.

Die Verselbständigung des Unternehmens zeigt sich bei der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmerschaft darin, daß eine zweimalige Gewinnverteilung stattfindet. Der Reingewinn des Unternehmens wird auf Kapital, Unternehmer und Gefolgschaft verteilt. Die drei Gruppen müssen dann je für sich ihre Gewinnquote auf ihre Angehörigen verteilen.

Aus der *Praxis* sind folgende Fälle von Erfolgs- oder Gewinnbeteiligungsabreden bekannt geworden:

Die *Duisburger Kupferhütte* hat ein Ergebnislohnsystem eingeführt, über das Kuß berichtet hat. Das Werksergebnis = kalkulatorisches Jahresergebnis vor Abzug der Zinsen, der Körperschaftssteuer und der Ergebnislohnanteile wird im Verhältnis betriebsnotwendiges Kapital zur Umsatzsumme auf Kapital und Arbeit aufgeteilt; die Verteilung des Ergebnislohnes auf die Belegschaftsmitglieder erfolgt nach Maßgabe des Tariflohnes und der Dauer der Werkszugehörigkeit.

Bei der *Demag* wird der verteilungsfähige Gewinn je zur Hälfte als Kapitaldividende an die Aktionäre und als Gewinnbeteiligung an die Arbeitnehmer ausgeschüttet.

Bei *Portland-Zement/Heidelberg* werden vom verteilungsfähigen Gewinn den Aktionären vorweg 4 Prozent Dividende gegeben. Der verbleibende Gewinn wird je zur Hälfte auf Aktionäre und Belegschaft verteilt. Auch im *Ausland* kommt Gewinnbeteiligung in beachtlichem Umfang vor.

Mit der Partnerschaft können auch die Bestrebungen verwirklicht werden, den einzelnen Arbeitnehmer an der *Substanz* des Unternehmens zu beteiligen. Die Partnerschaft dient hier der Eigentumbildung beim Arbeiter; es soll die Vermassung dadurch bekämpft werden, daß der einzelne privater Eigentümer wird. Während die Mitbestimmung ein Kollektivrecht der Arbeiterschaft ist, die es in großem Umfang durch die Gewerkschaften durch Festlegung der Grenzen des unternehmensbestimmten Eigentums ausübt, soll hier die Selbständigkeit des einzelnen gefördert werden. Dies dient im Ergebnis zur Erhaltung und Festigung des Privateigentums. Endlich soll der einzelne zum Sparen, zur Ka-

pitalbildung angeregt werden. Politische Parteien, die Angestellten-gewerkschaft und insbesondere katholische Kreise setzen sich für diese Eigentumsbildung bei der Arbeiterschaft ein.

Die Partnerschaft kann zu einer Eigentumsbildung am Vermögen des Unternehmens in *zwei Formen* führen, die mit Einfügung und Eingliederung bezeichnet werden können.

Bei der *Einfügung* tritt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerschaft als Aktionär oder als Gesellschafter mit beschränkter Haftung in das Unternehmen ein.

Zunächst eine Vorbemerkung: selbstverständlich steht dem Arbeitnehmer wie jedem anderen Bürger der Erwerb von Aktien frei; er kann auch Aktien *der* AG kaufen, in deren Unternehmen er arbeitet. In einer Zeit, in der Eigenheim, Motorrad, Rundfunk und wohl auch bald Fernsehapparat nichts Ungewöhnliches in Arbeiterhand sind, und in der der Nennbetrag vieler Aktien 100 DM beträgt, wäre der Erwerb einer oder mehrerer Aktien durch Betriebsangehörige gar nichts Außergewöhnliches. Bisher scheint allerdings die Neigung der Arbeitnehmer, in dieser Weise Vermögenswerte festzulegen, nicht allzu groß zu sein. Die Beschäftigung mit Bank und Börse liegt ihnen fern. Immerhin scheint sich hier allmählich ein Wandel anzubahnen. Hat doch der Landesbezirk Nordrhein-Westfalen den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1955 gebeten, Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß Arbeitnehmer über Investment-Gesellschaften Aktien und Obligationen erwerben.

Im Weg der Partnerschaftsverträge kann der *Erwerb* von *Aktien*, namentlich von kleinen Aktien im Nennwert von 100 DM durch Gewinnanteile derart erfolgen, daß das Unternehmen den auf die Arbeitnehmer entfallenden Anteil nicht bar auszahlt, sondern ihnen dafür Aktien aushändigt. Der Arbeitnehmer wird so Gesellschafter der AG, in deren Betrieb er schafft!

Bei dieser Ausgabe von Aktien statt von Barzahlungen müssen natürlich die *aktienrechtlichen Bestimmungen* über Ausgabe von Aktien und den Erwerb eigener Aktien durch die AG beachtet werden; so wird der Gefahr einer Verwässerung des Grundkapitals vorgebaut, die bei einer alljährlichen Vergrößerung des Grundkapitals durch die Gewinnanteile der Arbeitnehmer entstehen würde. Gewisse organisatorische Schwierigkeiten können durch die Zersplitterung des Aktienbesitzes auf zahlreiche Arbeitnehmer

entstehen. Die Gewinnanteile, die auf diese Aktien der Arbeitnehmer in Zukunft entfallen, werden vermutlich die hochgespannten Erwartungen der Arbeitnehmer enttäuschen.

Es sind *verschiedene Fälle* bekannt geworden, in denen Unternehmen ihren Arbeitern Aktien übertragen haben. Insbesondere haben die Siemenswerke Wiederaufbauprämien zum Teil in Gestalt von Zertifikaten ausgeschüttet, die zum Bezug von Stammaktien berechtigten. In der Hauptversammlung 1953 wurde mitgeteilt, daß etwa 25 000 Aktionäre aus dem Kreis der Belegschaft mit durchschnittlich 200 DM Aktien vorhanden waren. Ein Viertel der Arbeiteraktionäre soll seine Aktien wieder veräußert haben.

Die Farbenfabriken Bayer AG haben 1953 ihren Werksangehörigen bis zur Höhe von 25 Prozent der Jahresprämie oder der Sondervergütung Namensaktien zu Vorzugskursen angeboten; 12 Prozent der Belegschaft sollen von diesem Angebot Gebrauch gemacht haben. – Auch die Vereinigten Glanzstoffabriken AG Wuppertal haben 1954 ihren Betriebsangehörigen angeboten, über eine Bank Aktien zu einem Vorzugskurs von 102,5 Prozent zu beschaffen, während der Börsenkurs damals etwa 137 Prozent betrug.

Übrigens kennt *Italien* besondere Vorschriften für die AG's, die ihren Arbeitnehmern im Zug von Gewinnausschüttungen Aktien ausgeben.

Bei Untersuchungen der Möglichkeit für Partnerschaftsverträge ist man auch auf das Problem gestoßen, ob es sich empfiehlt, eine besondere *Arbeits- oder Sozialgesellschaft* zu entwickeln, wobei die Arbeit als solche wie das Kapital als Einlage behandelt wird. Vorbild ist hier das französische Gesetz vom 26. April 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière. Bei diesen Arbeitsgesellschaften gibt es normale Kapitalsaktien und Arbeitsaktien, die im gemeinsamen Eigentum aller Arbeiter stehen, die zu einer rechtsfähigen arbeitergenossenschaftlichen Handelsgesellschaft zusammengeschlossen sind. Diese Gesellschaftsform hat in Frankreich keine Bedeutung erlangt; 1949 waren nur 15 Gesellschaften dieser Art registriert.

Im Weg der Partnerschaft kann der einzelne Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerschaft dem Unternehmer *angegliedert* werden, indem eine *Stille Gesellschaft* zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossen wird. Es handelt sich um ein zusätzliches Gesellschaftsverhältnis, das zu dem Arbeitsvertrag hinzutritt.

Bei dieser Art der Partnerschaft spielt die *Organisationsform des Unternehmers keine Rolle*. Er kann also Einzelkaufmann, Personal- oder Kapitalgesellschaft sein. Der Vertrag wird mit dem einzelnen Arbeitnehmer oder mit der Arbeitnehmerschaft abgeschlossen, die sich zu diesem Zweck zu einem Verein oder einer Genossenschaft zusammenschließt. So ist es dem Arbeitnehmer möglich, die Vorteile des Arbeitnehmerverhältnisses zu behalten.

Als *Einlage* kommt ein Geldbetrag in Betracht, der vom Arbeitnehmer nicht in bar zu leisten ist, sondern aus Gewinnanteilen besteht, die dem Arbeitnehmer auf Grund des Partnerschaftsvertrages zustehen. Die Höhe dieser Einlage wird vereinbart und kann mit der Lohnsumme des Arbeitnehmers in Beziehung gesetzt werden, da ja die Partnerschaft wirkliche Dienstleistungen im Unternehmen voraussetzt.

Entsteht ein *Verlust* des Unternehmens, so nimmt der Arbeitnehmer an diesem Verlust bis zur Höhe seiner Einlage anteilig teil. Darüber hinausgehende Verluste werden zunächst von dem Unternehmer getragen, der sie mit etwaigen späteren Gewinnbeteiligungen verrechnet. Auszahlungen von Gewinnbeträgen können erst dann in Betracht kommen, wenn auch die Einlage wieder aufgefüllt ist.

Bei der Stillen Gesellschaft entsteht *kein Gesellschaftsvermögen*. Der Stille ist aber an der Werterhöhung des Einlagevermögens und an dem Geschäftswert insoweit zu beteiligen, als sie durch die Betriebsbeteiligung entstanden sind; Einzelheiten sind sehr umstritten.

Dem Stillen Gesellschafter stehen die *Informations- und Kontrollrechte* des Kommanditisten zu; es steht nichts im Weg, ihm stärkere Kontrollrechte einzuräumen.

Eine solche Angliederung der Arbeitnehmer hat die *Paul-Spindler-Werke KG* durchgeführt in einem Vertrag, der viel Aufsehen erregt und auch Kritik hervorgerufen hat. Die KG hat jedem ihrer Arbeitnehmer den Abschluß eines »Mitunternehmervertrages« angeboten, der eine Sonderform einer Stillen Gesellschaft darstellt. Der Gewinnanteil der Mitunternehmer insgesamt richtet sich nämlich nicht nach ihrer Geldeinlage, sondern ist auf 25 Prozent des Geschäftsergebnisses festgelegt. Diese 25 Prozent werden auf die einzelnen Mitunternehmer verteilt in dem Verhältnis, in dem ihr durchschnittlicher Monatsgrundlohn zum Gesamtmonatsgrundlohn aller Mitunternehmer steht. Aus dem Gewinnanteil wird eine

Rücklage in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohnes gebildet. Die Kontrollrechte des Stillen sind wesentlich ausgebaut. Die Mitunternehmer sind auch an dem Vermögenszuwachs des Anlagevermögens beteiligt. Diese Einrichtung hat sich in den ersten zwei Jahren seit ihrer Entstehung bewährt.

In ähnlicher Weise haben die *Union-Werke* in Aalen ihre Arbeitnehmerschaft beteiligt; nur kann hier der einzelne seine Rechte nicht selbst ausüben; vielmehr ist die Rechtsausübung einer besonderen Arbeitsgemeinschaft vorbehalten, zu der alle Arbeitnehmerpartner des Unternehmens sich zusammengeschlossen haben.

Gelegentlich findet sich auch die Aufnahme einzelner bewährter Mitarbeiter als *Kommanditisten* in die Gesellschaft, die das Unternehmen betreibt; dabei kann es sich aber nur um Einzelfälle in kleineren oder mittleren Betrieben handeln.

Zu diesen Versuchen, die Arbeitnehmerschaft oder einzelne Arbeitnehmer in die Organisation des Unternehmers einzufügen oder sie ihr anzugliedern, ist folgendes zu sagen:

Sie können sämtlich nur auf der Basis *vollkommener Freiwilligkeit* vorgenommen werden.

Die Werte, die der einzelne Arbeiter durch diese Form der Partnerschaft erhält, sind regelmäßig nur unter gewissen Erschwerungen *verwertbar*. Die Übertragung ist eingeschränkt oder ausgeschlossen; Auszahlungen erfolgen erst mit dem Tod oder mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb. Die etwaigen Aktien sind vinkuliert oder unterliegen einer Verkaufssperre. Die Ausübung der Verwaltungsrechte kann einer Treuhand übertragen werden. Damit geht die Idee, dem *einzelnen* Eigentum zu verschaffen, verloren.

Das *Mitwirkungsrecht*, das dem einzelnen Kleinaktionär, dem Stillen Gesellschafter oder dem Kommanditisten zusteht, ist im Vergleich zu den Mitbestimmungsrechten nach BVG und MMG gering. Diese Mitbestimmungsrechte können also durch die Beteiligung als Aktionär oder als »Mitunternehmer« nicht ersetzt werden.

Für die Arbeitnehmerseite besteht die Gefahr einer *Einschränkung der Freizügigkeit*; der einzelne Arbeitnehmer wird zu sehr an ein bestimmtes Unternehmen gebunden; seine soziale Abhängigkeit wird also größer statt kleiner. Auch die Freiheit des einzelnen vom Unternehmen ist ein wertvolles Gut. Aus der Werkverbundenheit soll nicht eine Werkshörigkeit werden.

Der Stuttgarter Juristentag hat sich in der Wirtschafts- und

Sozialrechtlichen Abteilung 1951 mit dem Thema »Die Gestaltung der Unternehmungsformen unter den Gesichtspunkten der Wirtschafts- und Sozialverfassung« befaßt. Damals wurde eine Kommission eingesetzt, die insbesondere die Frage des Mitbestimmungsrechts und die Schaffung der für eine Partnerschaft der Arbeitnehmer am besten geeigneten Rechtsform untersuchen sollte. Unter Auswertung des Spindlerschen Mitunternehmervertrages ist ein Referentenentwurf 1953 veröffentlicht worden, der sowohl die Erfolgsbeteiligung wie die Unternehmungsbeteiligung behandelt, also die Fragen, die wir soeben besprochen haben. Über die weiteren Arbeiten der Kommission ist noch nichts bekannt geworden.

Während die Erfolgsbeteiligung auch ohne Begründung einer Rechtspflicht seitens des Unternehmers freiwillig gewährt werden kann und dann zu dem ausgedehnten Gebiet der Sozialleistungen gehört, auf die in diesem Zusammenhang nur hinzuweisen ist, kann eine Substanzbeteiligung nur rechtsgeschäftlich erfolgen, da ja Verfügungen oder schuldrechtliche Geschäfte vorgenommen werden müssen. Der Ausbau der Sozialleistungen und die Partnerschaftsbestrebungen haben dazu geführt, daß sich der einzelne Arbeitnehmer seinem Betrieb und damit seinem Unternehmen loyal verbunden fühlt. Ist der Arbeitnehmer auch Gewerkschaftsmitglied, so besteht auch gegenüber der Gewerkschaft ein Loyalitätsverhältnis. Hier sei nur auf die Frage hingewiesen, wie Loyalität gegenüber Gewerkschaft und Betrieb sich verbinden läßt.

Dieser Überblick über Mitbestimmung und Partnerschaft hat gezeigt, wie sehr auf dem Gebiet des Unternehmensrechts um eine Neugestaltung gerungen wird. Wir wollen alle Kräfte daran setzen, daß diesem Bemühen ein voller Erfolg beschieden sein möge, der die Menschenwürde des Arbeitnehmers sicherstellt, ohne die schöpferische Initiative des Unternehmers zu gefährden. Dann wäre auch auf dem Gebiet des Unternehmens im Weg der sozialen Marktwirtschaft der soziale Rechtsstaat verwirklicht, zu dem sich unser Grundgesetz bekennt, und ein Zeichen aufgestellt, das seine Wirkung auch auf unsere Brüder jenseits des Eisernen Vorhangs ausüben wird. So kann die nüchterne Arbeit des Juristen sowohl zu der ersehnten Wiedervereinigung aller Deutschen wie auch zur Lösung der sozialen Frage beitragen, wie sie sich der Gegenwart stellt.

Bemerkung: Die Rede ist hier in der geplanten vollständigen Form abgedruckt, nicht in der gekürzten, in der sie aus Zeitmangel gehalten wurde.

Literaturnachweis

Außer den üblichen Lehrbüchern und Kommentaren ist insbesondere folgendes Schrifttum benutzt worden, das für die einzelnen Stoffgebiete in alphabetischer Reihenfolge nach den Verfassernamen aufgeführt wird.

I. Zur Frage des Unternehmens- und des Gesellschaftsrechts

- Aufermann*, Französische Handelsgesellschaften, in *Z. f. d. ges. Handelsrecht* Bd. 114 (1951) S. 5 ff., insbesondere S. 11.
- Ballerstedt*, Kurt, Unternehmen und Wirtschaftsverfassung, in: *Juristenzeitung* 1951, S. 486.
- Grundrechte und Grundpflichten des Unternehmers, in »Gestaltwandel der Unternehmung« (Nürnberger Abhandlungen zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Heft 4), Berlin 1954, S. 65 ff., insbesondere S. 85.
- Bayer*, Wilhelm F., Die Anpassung der Gesellschaftssatzungen an das Betriebsverfassungsgesetz, *Juristenzeitung* 1953, S. 261 ff.
- Brecher*, Fritz, Das Unternehmen als Rechtsgegenstand (Bonner Rechtswissenschaftliche Abhandlung, Heft 46), Bonn 1953.
- Eichler*, Hermann, Die privatrechtliche Lage des Unternehmers, in »Gestaltwandel der Unternehmung« (Nürnberger Abhandlungen zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 4), Berlin 1954, S. 45 ff.
- Fischer*, Curt Eduard, Rechtsschein und Wirklichkeit im Aktienrecht, Rechtspolitische Betrachtungen zu einer Reform des Aktiengesetzes, in *Archiv für die civilistische Praxis*, Bd. 154 (1955) S. 85 ff.
- Hubmann*, Heinrich, Das Recht am Unternehmen, in *Z. f. d. gesamte Handelsrecht*, Bd. 117 (1954) S. 41 ff.
- Krause*, Hermann, Unternehmer und Unternehmung (Schriftenreihe der Wirtschaftshochschule Mannheim Heft 4), Mannheim 1954.
- Nikisch*, Arthur, Die sozialrechtlichen Fragen der Gestaltung der Unternehmensformen, in »Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages Stuttgart 1951«, S. B 41 ff., Tübingen 1952.
- Ottel*, Fritz, Unternehmen, in *Evang. Soziallexikon*, Stuttgart 1954, Spalte 1054 f.
- Raiser*, Ludwig, Die wirtschaftsverfassungsrechtlichen Fragen der Gestaltung der Unternehmensformen, in »Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages Stuttgart 1951«, S. B 57 ff., Tübingen 1952.
- Reinhardt*, Rudolf, Die gesellschaftlichen Fragen der Gestaltung der Unternehmensformen, in »Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages Stuttgart 1951«, S. B 5 ff., Tübingen 1952.

- Schilling, Wolfgang*, Vollständigkeit und Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz, in *Betriebsberater* Bd. 8 (1953) S. 388 f. Nr. 945.
- Die Mitbestimmung im Licht des Gesellschaftsrechts, in »Recht und Arbeit«, Bd. 7 (1954) S. 441 ff.
- Wirtschafts- und sozialrechtliche Abteilung des 39. Deutschen Juristentages, Beschluß, in »Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages Stuttgart 1951«, S. B 137, Tübingen 1952.

II. Zur Frage der Mitbestimmung

- Arnold, Franz Xaver*, Das Mitbestimmungsrecht im Lichte christlicher Soziallehre, Stuttgart 1951.
- Bachof, Otto*, Begriff und Wesen des sozialen Rechtsstaates, in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 12, Berlin 1954, S. 37 ff., insb. S. 48.
- Bobrowski, Paul*, Das Arbeitsrecht², Heidenheim 1954.
- Boehm, Franz*, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in *Ordo*, Bd. 4, 1951, S. 21 ff.
- Dietz, Rolf*, Betriebsverfassungsgesetz, München 1953.
- Donath, Martin*, Mitbestimmung, in *Evang. Soziallexikon*, Stuttgart 1954, Spalte 725 ff.
- Erdmann, Ernst-Gerhard*, Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der Betriebe der gewerblichen Wirtschaft. Ein internationaler Rechtsvergleich (Schriftenreihe der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 5), Köln 1952.
- Forsthoff, Ernst*, Begriff und Wesen des sozialen Rechtsstaates, in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 12, Berlin 1954, S. 8 ff., insb. S. 24–27.
- Fröhlich, Wolfgang – Franke, Hermann – Wagner, Hellmut*, Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11. November 1952, Köln 1953.
- Galperin*, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Heidelberg 1953.
- Gewerkschaftsbund*, Aktionsprogramm zum 1. Mai 1955, in *Welt der Arbeit* Nr. 17 vom 29. April 1955.
- Giese-Boesebeck*, Rechtsgutachten über Fragen des Mitbestimmungsrechts.
- Hueck, Alfred*, Probleme des Mitbestimmungsrechts (Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Schriftenreihe Heft 7), Karlsruhe 1953.
- Ipsen, Hans Peter*, Enteignung und Sozialisierung, in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 10, Berlin 1952, S. 74 ff., insb. S. 107, 120.
- Karrenberg, Friedrich*, Mitbestimmung, in *Evang. Soziallexikon*, Stuttgart 1954, Spalte 728 f.
- Kötter, Hans-Wilhelm*, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951, Berlin 1952.
- Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im herrschenden Unternehmen eines Montan-Konzerns, in *Neue Juristische Wochenschrift* 1954, S. 209 ff.

- Nikisch, Arthur*, Arbeitsrecht, 1. Aufl., Tübingen 1951.
-- Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1. Bd., Tübingen 1955.
-- Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb, in Betriebsberater, Bd. 6 (1951), S. 901 (Nr. 2277), insb. S. 903 de lege ferenda.
Nipperdey, Hans Carl, Die soziale Marktwirtschaft in der Verfassung der Bundesrepublik (Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 10), Karlsruhe 1954, S. 12, 14, insb. S. 21.
Raiser, Ludwig, Rechtsfragen der Mitbestimmung, Köln 1954 (Arbeitsgemeinschaft für Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Geisteswissenschaften, Heft 20).
-- in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 10, Berlin 1952, S. 159.
Reinhardt, Rudolf, Die für die Ordnung der Wirtschaft maßgebenden Rechtsgrundsätze und die Rechtsform der Mitbestimmung, in Festschrift für Hans Carl Nipperdey, München 1955, S. 235 ff.
Ridder, Helmut K. J., Enteignung und Sozialisierung, in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 10, Berlin 1952, S. 124 ff., insb. S. 143.
Scheuner, in Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Staatsrechtslehrer, Heft 10, Berlin 1952, S. 154.
Schmidt, Folke, Die Selbstverwaltung auf dem Gebiet des Arbeitsmarkts, in »Einführung in das schwedische Rechtsleben«, Vorlesungen, gehalten in der Juristischen Fakultät Lund 1949 (Hamburg-Lund 1950), S. 75 ff., insb. S. 86–88.
Schnorr von Carolsfeld, Ludwig, Arbeitsrecht, 2. Aufl. Göttingen 1954.
Weber, Werner, Eigentum und Enteignung, in Neumann-Nipperdey-Scheuner »Die Grundrechte«, Bd. 2, Berlin 1954, S. 331 ff., insb. S. 360 Anm. 44.

III. Zur Frage der Partnerschaft

- Debatin, Otto*, Über Beteiligung der Arbeitnehmer, in Betriebsberater, Bd. 6 (1951) S. 450 ff.
Ehrenzweig, In welcher Form ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital und am Gewinn des Unternehmens möglich?, in Verhandlungen des 32. Deutschen Juristentages 1922, S. 282 ff.
Fischer, G., Partnerschaft im Betrieb
Henzler, Reinhard usw., Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer (Zeitschrift für Betriebswirtschaft, erweitertes Sonderheft 1), Wiesbaden 1951.
Huppert, Walter, Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer (Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, Heft 19), 1952.
-- Betriebliches Miteigentum der Arbeitnehmer (Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, Heft 24), 1954.
Kampschulte, Ferdinand, Der gegenwärtige Stand der Ertragsbeteiligung in industriellen Betrieben, in Der Betriebsberater, Bd. 7 (1952), S. 638–640, Nr. 1411.
-- Ertragsbeteiligung, in Evang. Soziallexikon, Stuttgart 1954, Spalte 298 ff.
-- Miteigentum, in Evang. Soziallexikon, Stuttgart 1954, Spalte 729 f.
-- Partnerschaft, in Evang. Soziallexikon, Stuttgart 1954, Spalte 804 f.
Kaskel, In welcher Form ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital und am Gewinn des Unternehmens möglich?, in Verhandlungen des 32. Deutschen Juristentages 1922, S. 263 ff.

Kuß, Ernst, Mitbestimmung und gerechter Lohn als Elemente einer Neuordnung der Wirtschaft (Duisburg) 1950.

Nell-Breuning, Eigentumsbildung in Arbeiterhand (Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke 4, 4).

Partnerschaft im Betrieb (*Spindler*), in *Der Betriebsberater*, Bd. 6, 1951, S. 138 f., Nr. 355.

(*Siemens*), Wiederaufbau-Prämie der Firma Siemens, in *Der Betriebsberater*, Bd. 6, 1951, S. 166, Nr. 425.

(*Siemens*), Erfolgsbeteiligung bei Siemens, in *Der Betriebsberater*, Bd. 6 (1951), S. 335, Nr. 881.

Spindler, Gert P., Partnerschaft statt Klassenkampf, Stuttgart 1954.

Paul-Spindler-Werke K.G., Über Beteiligung der Arbeitnehmer, in *Der Betriebsberater*, Bd. 6 (1951), S. 587, Nr. 1521.

Vorschläge für ein Partnerschaftsgesetz und für Änderungen des Aktiengesetzes; »Information« in »Recht der Arbeit«, Bd. 6 (1953), S. 380 ff.