

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 62 (1970)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Unternehmereinwände gegen das Mitbestimmungsrecht  
**Autor:** Müller, Oskar  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354425>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 02.04.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Unternehmereinwände gegen das Mitbestimmungsrecht

In der «Neuen Zürcher Zeitung» vom Sonntag, 27. April 1969, setzt sich *Dr. R. Schatz* mit dem «Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Betrieb» auseinander. Mit einigen seiner Einwände gegen das Mitbestimmungsrecht wollen wir uns im folgenden befassen.

### *I. Markt und Mitbestimmungsrecht*

Den Befürwortern des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen hält *Dr. R. Schatz* entgegen, als Kunden am Markt hätten wir das denkbar stärkste Mitbestimmungsrecht. *Dr. R. Schatz* schreibt:

«Unbestechlichster und schärfster Richter über die Qualität einer Unternehmung und ihrer Führung ist nicht ein scheinbar noch so gerecht zusammengesetzter Verwaltungsrat oder gar der Staat, sondern der Markt und damit die grosse Demokratie aller Kunden. Sie stimmen durch ihr Kaufen oder Nichtkaufen der Produkte einer Firma täglich darüber ab, ob die Unternehmung gut geführt ist oder nicht; ist diese Abstimmung negativ, geht die Unternehmung unter. Als Kunden haben wir also laufend das denkbar stärkste Mitbestimmungsrecht: *Uns* will es die Geschäftsleitung recht machen; *wir* entscheiden darüber, ob sie das auch tut.»

Auf diese Argumentation ist zu erwidern: Gewiss steuern wir teilweise durch unsere kaufkräftige Nachfrage die Produktion und üben wir derweise ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht aus. Aber dieses Stimmrecht und das Mitbestimmungsrecht in dieser «grossen Demokratie aller Kunden» ist sehr verschieden und sehr ungleich, denn die Kaufkraft in Form von Vermögen und Einkommen ist sehr ungleich und ausgesprochen ungerecht verteilt in der «grossen Demokratie aller Kunden». Nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind in Westdeutschland z. B. von dem gesamten Vermögenszuwachs von 1950 bis 1964 von rund 600 Milliarden DM den Selbständigen und Unternehmern 47 Prozent zugeflossen. Der Staat war mit 36 Prozent beteiligt. In die restlichen 17 Prozent teilten sich die Arbeitnehmer und Rentner, obwohl diese letzte Gruppe 80 Prozent der Bevölkerung ausmacht. Diese Angaben decken sich mit den vielen sehr zuverlässigen Statistiken, die *Georg Breidenstein* in seinem Werk «Das Eigentum und seine Verteilung» veröffentlicht (Kreuz-Verlag, Stuttgart 1968). So ist es bestellt um das Mitbestimmungsrecht am Markt! – Mein Mitbestimmungsrecht am Markt wird bestimmt, gemessen und begrenzt durch das Geld, das ich besitze und verdiene. Dazu kommt noch der Umstand, dass das Stimmrecht der Arbeitnehmer und Konsumenten am Markt durch die Angebots-, Kartell- und Monopolpolitik der Unternehmer zusätzlich eingeschränkt wird. Nicht nur das persönliche Einkommen, auch die

Struktur der Märkte ist massgebend für das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und Konsumenten am Markt.

Aus all diesen Gründen muss die Ansicht abgelehnt werden, durch das Stimmrecht der Arbeitnehmer und Konsumenten am Markt werde das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den Unternehmungen überflüssig. Ganz im Gegenteil: Indem das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer auf die Ordnung der Verhältnisse in den Unternehmen zielt, wird es wesentlich dazu beitragen, das Stimmrecht am Markt besser und gerechter zu verteilen; denn durch das Mitbestimmungsrecht soll ja auch eine gerechtere Verteilung der in den Unternehmen erzielten Gewinne herbeigeführt werden.

## *II. Unternehmensführung und Mitbestimmungsrecht*

Gegen das Mitbestimmungsrecht wendet Dr. R. Schatz weiter ein:  
Die Unternehmung steht

«unter dem Druck der Konkurrenz täglich. Laufend müssen Entscheidungen gefällt werden, von welchen die Zukunft der Firma abhängt: zu welchem Preis soll verkauft werden, welches neue Produkt ist zu entwickeln, soll ein kostspieliges Forschungsprojekt aufgegeben oder mit höchsten Risiken und ungewissem Resultat weitergeführt werden, soll in Brasilien eine Fabrik gebaut werden, soll einem Kunden Kredit eingeräumt werden usw.? Um diese Entscheidungen zu fällen, eignet sich ein demokratisches System der Willensbildung nicht. . . Diese Entscheidungen erfordern zudem in den meisten Fällen umfassendes Sachwissen und schöpferische Voraussicht; eine Geschäftsleitung, die den Überblick über eine Firma und ihren Markt hat, die über alles technische und kaufmännische Wissen verfügt, ringt oft tagelang und auf Grund umfangreichster Grundlagen um einen solchen Entscheid.»

Was ist zu diesem Einwand und zu dieser Argumentation gegen das Mitbestimmungsrecht zu sagen?

II./1. Die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes betonen nicht weniger als die Gegner des Mitbestimmungsrechtes, dass nur die allertüchtigsten Leute, «Leute mit hohem Wissen und umfassendem Überblick», zur Leitung eines Unternehmens berufen werden sollen.

II./2. Die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes sind sich auch völlig klar darüber, dass die Ordnung und Führung eines Unternehmens die Eigenart des modernen Unternehmens berücksichtigen müssen. Ein modernes Unternehmen erfordert eine Leitung, die unter Umständen schnell entscheiden und ihre Entschlüsse auch nach unten durchsetzen kann. Sachnotwendig ist deshalb ein Unternehmen, was den technischökonomischen Produktionsprozess anbelangt, hierarchisch geordnet.

II./3. Deshalb haben die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes nie, wie oft aus Unwissenheit oder Absicht behauptet wird, eine Art der Mitbestimmung verlangt, die den funktionellen Aufbau eines

Unternehmens zerstört und aufhebt. Sie befürworten weder eine «Demokratisierung» noch eine «Parlamentarisierung» der unternehmerischen Entscheidungsbefugnisse noch das ständige Dreinreden der Arbeitnehmer in die Geschäftsführung eines Unternehmens. Sie sind keineswegs dem Idol permanenter Diskussion über Unternehmerentscheide verfallen, wie Dr. R. Schatz meint. Und sie sind sich einig darüber, dass unternehmerische Entscheidungen von einer eigenverantwortlichen Instanz und einheitlich getroffen werden müssen. Kein Unternehmen und kein Betrieb kann bestehen ohne Über- und Unterordnung, ohne klares Herrschaftsverhältnis mit entsprechenden Weisungskompetenzen der Unternehmensleitung.

II./4. Was aber die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes fordern, ist die *Legitimation der Unternehmensleitung und die Überwachung ihrer Tätigkeit* durch alle am Unternehmen Beteiligten und alle im Unternehmen Tätigen. Jene, die im Unternehmen führen und Entscheidungen fällen, müssen von jenen gewählt und bestellt werden, welche geführt werden und sich den unternehmerischen Entscheidungen zu fügen haben. Die Unternehmensleitung soll ihre Entscheidungsvollmacht nicht nur von den Unternehmungseigentümern (Aktionären usw.) erhalten und nicht nur diesen verantwortlich sein; gleichberechtigt mit den Unternehmenseigentümern soll die Belegschaft an der Bestellung der Unternehmensleitung und an der Vollmachtenerteilung an die Unternehmensleitung beteiligt sein; und die Unternehmensleitung soll der Belegschaft ebenso Rechenschaft schuldig sein wie den Unternehmenseigentümern. Es geht den Befürwortern des Mitbestimmungsrechtes nicht um die Beseitigung der Autorität und der hierarchischen Ordnung im Unternehmen, sondern um eine neue Grundlage und eine neue Art der Autorität und Hierarchie im Unternehmen.

II./5. Es ist deshalb ganz offensichtlich unhaltbar und falsch, gegen das Mitbestimmungsrecht das Argument ins Feld zu führen, um unternehmerische Entscheidungen zu fällen eigne sich ein demokratisches System der Willensbildung nicht. Aus Unwissenheit oder bewusster Absicht wird den Befürwortern des Mitbestimmungsrechtes eine «Parlamentarisierung» und «Demokratisierung» der unternehmerischen Entscheidungen unterschoben, welche die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes ausdrücklich ablehnen und nie vertreten haben. Deshalb ist Dr. R. Schatz auch im Irrtum, wenn er meint, die ideologische Basis der Mitbestimmung sei der Gedanke der Gleichheit aller Menschen und dieser Gedanke verführe die Vertreter des Mitbestimmungsrechtes zur Ablehnung jeder Autorität und Hierarchie; es gehe den Verfechtern der Mitbestimmung nicht um wirtschaftliche, sondern um ideologische Anliegen. Nicht utopische Ideologien, sondern ganz reale wirtschaftliche, soziologische und sozialetische Sachverhalte bilden die Basis für die Rechtfertigung des Mitbestimmungsrechtes.

### *III. Sachverhalte und Gründe für das Mitbestimmungsrecht*

III./1. Nicht nur die Unternehmenseigentümer, sondern auch die Belegschaft ist wesentlich an einem guten Ertrag und an einer guten Leitung des Unternehmens interessiert. Es ist einer Belegschaft nicht gleichgültig, wer das Schicksal der Unternehmung bestimmt, in der sie arbeitet. Deshalb ist auch die Belegschaft an der Bestellung und Überwachung der Unternehmensleitung zu beteiligen.

III./2. Jede Entscheidung, die in einem Unternehmen gefällt wird, betrifft nicht nur das eingesetzte Kapital, sondern auch die sich einsetzenden Arbeitskräfte und erfordert deren persönliche Mitwirkung. Tangieren aber unternehmerische Entscheide das Lebensschicksal der Arbeitnehmer und verlangen unternehmerische Entscheide den persönlichen Einsatz der Arbeitnehmer, dann ist es nur recht und billig, dass direkt oder indirekt die Arbeitnehmer bei Unternehmerentscheiden mitzureden und mitzubestimmen haben. Wer das nicht anerkennen will, erniedrigt die Arbeitnehmer zum blossen Objekt unternehmerischer Politik.

III./3. Das Interesse der Unternehmenseigentümer geht auf Gewinnmaximierung, Erhaltung und Ausbau ihres Unternehmens. Das Interesse der Arbeitnehmer geht neben einem gerechten Lohn auf die Sicherung des Arbeitsplatzes, auf die soziale Gestaltung von Betrieb und Unternehmen und auf Vorkehrungen gegen einen Missbrauch von Weisungsbefugnissen und Macht durch Unternehmer und Arbeitgeber. Soll es hier zu einem gerechten Interessenausgleich kommen und soll die eine Interessengruppe die andere nicht überspielen, dann ist das nur möglich, wenn beide Interessengruppen paritätisch an der Bestellung und Kontrolle der Unternehmensleitung beteiligt sind.

III./4. Die Leitungen von Kapital und Arbeit sind gleichermaßen notwendig zum Unternehmenserfolg. Weil das eine nicht ohne das andere sein kann, sind Arbeit und Kapital gleichgewichtig und gleichberechtigt ins Unternehmen einzuordnen.

III./5. Das Mitbestimmungsrecht liegt nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer, es liegt *auch im allgemeinen und öffentlichen Interesse*. Die heute immer stärker werdende Macht- und Kapitalzusammenballung in grossen und grössten Unternehmungen hat über den wirtschaftlichen Bereich hinaus *gesellschaftliche und politische Bedeutung*, denn sie ist schwer zu kontrollieren und sehr geeignet, anonym ausserhalb des demokratischen Willenbildungsprozesses starken Einfluss auszuüben auf die Presse, auf Staat und Gesellschaft. Durch das Mitbestimmungsrecht würde diese politisch relevante wirtschaftliche Machtzusammenballung aufgelockert, behindert, aufgeteilt analog der Gewaltenteilung im demokratischen Rechtsstaat. Das Mitbestimmungsrecht würde somit den Freiheitsraum des einzelnen Bürgers ausweiten und stärken und die Bedrohung von Staat um Demo-

kratie durch private wirtschaftliche Machtzusammenballungen abschwächen.

#### *IV. Bestellung der Unternehmensleitung und Mitbestimmungsrecht*

Gegen das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer hat Dr. R. Schatz den Einwand erhoben: Vertreter der Arbeitnehmer in einem Verwaltungsrat werden Persönlichkeiten in die Unternehmensleitung nicht in erster Linie unter dem Gesichtspunkt der unternehmerischen Tüchtigkeit wählen, sondern nach ganz anderen Gesichtspunkten.

«Die heutige Wirtschaft mit ihren schwierigen Problemen technischer, finanzieller und wissenschaftlicher Art erfordert, man mag das bedauern, nicht die Mitbestimmung aller, sondern den *Entscheid durch erstklassige Fachleute mit umfassendem Wissen und mit Weitsicht*. Zudem müssten diese Arbeitnehmervertreter häufig in *Interessenkonflikte* geraten: Ihre erste Loyalität bezieht sich nicht auf die Unternehmung, sondern auf ihre Kollegen oder die sie abordnenden Verbände. Eine Unternehmungsleitung aber muss im Interesse der Firma und bei aller Würdigung der Interessen der Arbeitnehmer oft sehr unpopuläre Entscheide fällen: die Erfahrung zeigt, dass gerade tiefgreifende Änderungen in der Arbeitsorganisation oder der Produktionsmethoden oft sehr unbequeme Umstellungen in den Gewohnheiten der Arbeitnehmer bedingen; sie finden selten grosse Sympathie, müssen durchgesetzt werden und wirken erst mit der Zeit zum Vorteil aller, weil sie eben die Produktivität erhöhen. . . es ist doch schwer vorstellbar, dass der Arbeitnehmervertreter in der Geschäftsleitung gleichzeitig die Interessen der Unternehmung und der von ihm Vertretenen vertritt, obwohl sie, das sei zugegeben, langfristig parallel laufen.» Und «die beste Unternehmerpersönlichkeit zeichnet sich durch Eigenschaften aus, die der Beurteilung durch eine grosse Belegschaft viel weniger zugänglich sind als etwa die Persönlichkeit eines guten Politikers».

Auf diesen Einwand müssen wir erwidern:

IV./1. In diesem Einwand wird unbewiesen vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer aus ihrer Interessenlage heraus weniger wirtschaftlich dächten als die Arbeitgeber. Es wird in ihm übersehen oder bewusst ignoriert, dass die Arbeitnehmer ganz genau wissen, dass ihr wirtschaftliches Wohlergehen vom Wohlergehen der Unternehmung abhängt, in der sie arbeiten, und dass sie deshalb am Wohlergehen des Unternehmens, an seiner Ertragssteigerung und damit an einer erfolgreichen Unternehmerpolitik genauso interessiert sind wie die Kapitalgeber. Deshalb stimmen die Behauptung und der Einwand nicht, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in der Unternehmensleitung könnten die berechtigten wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmens nicht genügend wahren und die Eigenschaften einer Unternehmerpersönlichkeit nicht genügend beurteilen.

IV./2. Die paritätische Bestellung der Unternehmensleitung und die Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital im Unternehmen bewirken aber, dass die Gewinnmaximierung und das wirtschaftliche Denken nicht mehr allein bestimmend sind für die Ordnung und die

Politik in einem Unternehmen. Durch das Mitbestimmungsrecht präsentiert sich das Unternehmen nicht mehr nur als ein technisch-wirtschaftlicher Apparat zur Produktion und Gewinnerzielung. Das Mitbestimmungsrecht führt dahin, dass ein Unternehmen nicht allein so organisiert wird, wie es rein technisch-wirtschaftlich am zweckmässigsten erscheint. Das Mitbestimmungsrecht bringt auch die sozialen und wirtschaftlichen Interessen jener, die ihre Arbeit und Persönlichkeit im Unternehmen investieren, gebührend zur Geltung. Das Unternehmen wird durch das Mitbestimmungsrecht zu einer Institution, in der die teilweise gegensätzlichen Interessen von Arbeit und Kapital einen gerechten Ausgleich finden und alle Arbeitenden gleichberechtigt für ein gemeinsames Ziel zusammenarbeiten. Die Wahl der Unternehmensleitung erfolgt nicht nur nach beruflichen, technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern ebenso nach sozialen, menschlichen sowie charakterlichen. Das Mitbestimmungsrecht verhindert, dass die Interessen der Arbeitnehmer bei schwerwiegenden Entschliessungen der Unternehmensleitung einseitig dem Ermessensentscheid, bzw. Interessenstandpunkt der Kapitalgeber und Unternehmenseigentümer unterstellt werden.

Wir müssen deshalb ganz entschieden den Einwand und die Befürchtung ablehnen, dass das Mitbestimmungsrecht ungeeignete Leute an die Spitze der Unternehmungen bringe und das marktwirtschaftliche Leistungsprinzip ausschalte.

«Im Gegenteil würde eine paritätische Besetzung der Unternehmungsorgane Protektionen sowohl durch die Arbeitsseite als auch durch die Kapitalseite erschweren, weil dann nicht mehr die Nützlichkeit einer Beförderung für eine Gruppe, sondern nur die Leistung des einzelnen ausschlaggebend sein kann. Im übrigen gilt das Leistungsprinzip auch bis jetzt nur innerhalb des Betriebes. Für die Beteiligung an der Hauptversammlung der Aktiengesellschaft war eine Arbeitsleistung, die allein Grundlage für einen Aufstieg im Unternehmen aufgrund von Leistung sein kann, noch nie notwendig. Mitglied in einem Aufsichtsrat wird man aufgrund einer Wahl und nicht aufgrund einer Beförderung. Es ist deshalb auch nicht einzusehen, wieso die Wahl von Arbeitnehmervertretern in die Unternehmensversammlung einen Bruch des marktwirtschaftlichen Leistungsprinzips verursachen soll.» (Helmut Duvernell: Voraussetzungen und Gestaltung einer modernen Unternehmensverfassung, in: Die neue Ordnung, Heft 2/1969, S. 108, Verlag Bonifacius-Druckerei, Paderborn.)

Das Mitbestimmungsrecht wirkt sich also in den Unternehmungen dahin aus, dass das menschliche, soziale und volkswirtschaftliche Denken neben dem privatwirtschaftlichen voll zur Geltung kommt und der Mensch nicht mehr rücksichtslos der Gewinnmaximierung und den Kapitalinteressen geopfert wird. Das Mitbestimmungsrecht nötigt die Unternehmensleitung, ihr Streben nach privatwirtschaftlichem Erfolg mit einer dem Menschen gemässen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu verbinden und ihr Interesse ebenso sehr auf die menschlichen und sozialen wie auf die technisch-wirtschaftlichen Aufgaben zu richten. Darum, und nicht um irgendwelche utopische

Ideologien, geht es den Verfechtern des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer.

### V. Privateigentum und Mitbestimmungsrecht

Gegen das Mitbestimmungsrecht wendet Dr. R. Schatz ein:

«Der Eigentümer hat wohl mit Recht dort noch ein entscheidendes Wort, wo er mit seinem ganzen Besitztum, seiner ganzen Arbeitskraft, seinem ganzen Schicksal mit der Unternehmung verbunden ist... Dazu trägt er heute das bei weitem grössere Risiko als der Arbeitnehmer. Ein Versagen der Unternehmungsleitung bedeutet für ihn Verlust seines Eigentums; für den Arbeitnehmer bedeutet es in der heutigen Zeit der Vollbeschäftigung einen Stellenwechsel. Das Bild des Arbeitnehmers, der wegen Versagens der Geschäftsführung arbeitslos wird und in Not gerät, stimmt in der Regel einfach nicht mehr... Unter diesen Umständen scheint es richtig, dass *die Aktionäre weiterhin das Recht haben, die Unternehmungsleitung zu wählen.*»

Auf diese Einwände gegen das Mitbestimmungsrecht ist verschiedenes zu erwidern:

Wir geben zu, der Eigentümer und die Eigentümer eines Unternehmens sollen ein entscheidendes Wort mitreden in ihren Unternehmungen. Die Befürworter des Mitbestimmungsrechtes müssen aber die Auffassung entschieden ablehnen, dass die Eigentümer oder der Eigentümer allein und ohne das paritätische Mitbestimmungsrecht der Belegschaft über das Schicksal ihrer Unternehmung entscheiden dürfen bzw. darf.

V./1. Gemeinhin wird behauptet und als selbstverständlich angenommen, das Recht zur Unternehmensleitung sei *begründet im Eigentum an den Vermögenswerten*, die zur Unternehmung gehören. Aber die Führung eines Unternehmens ist etwas wesentlich anderes als nur die Wahrnehmung von Eigentumsrechten, das Verwalten von Sachwerten und das Verfügen über Sachwerte. Ziel des Unternehmers ist Ertragssteigerung, Umgestaltung, Ausnutzung und Verbrauch von Sachwerten zur Erzeugung und zum gewinnbringenden Absatz von Waren und Dienstleistungen; und um dieses Ziel zu erreichen, muss der Unternehmer das Recht und die Macht haben, Menschen zu führen und zu leiten. Unternehmerfunktion und Unternehmerrecht sind also wesentlich mehr, sind etwas wesentlich anderes und umfassenderes als nur die Ausübung von Eigentümerrechten und Eigentümerfunktionen. Das Eigentumsrecht bietet deshalb keine ausreichende Legitimationsgrundlage für die Unternehmensleitung. Und ein Verfügungsrecht über Sachen kann man nicht ohne weiteres ausweiten zu einem Weisungsrecht über Menschen.

Wenn trotzdem bis heute der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag das Weisungsrecht des Arbeitgebers anerkannt und sich ihm unterstellt hat, dann nicht aus freiem Entschluss; «er tut dies, weil seine



wirtschaftlich schwache Stellung ihn zwingt, sich nicht nur in wirtschaftliche, sondern auch in persönliche Abhängigkeit zu begeben.» (Helmut Duvernell: Voraussetzungen und Gestaltung einer modernen Unternehmensverfassung, in: Die neue Ordnung, Heft 2/1969, Verlag Bonifacius-Druckerei, Paderborn, S. 105.) Der eigentumslose Arbeitnehmer steht unter dem Zwang, seine Arbeitskraft schnell anzubieten; der Arbeitgeber hat Kapital und kann deshalb warten. Deshalb sagt O. v. Nell-Breuning, die Führungsmacht des Unternehmers

«ist eine rein tatsächliche, nicht rechtliche Folge der Eigentümerposition, insbesondere der in unserer Gesellschaft bestehenden Eigentumsverteilung; dass überhaupt Menschen sich im Arbeitsvertrag der Führungsmacht eines Eigentümers unterstellen, hat seinen Grund nicht in dessen Eigentum, sondern in ihrer Eigentumslosigkeit!» (Eigentum, Führungsmacht und Gewinnzurechnung, in: Die neue Ordnung, Heft 4/1968, S. 299.)

V./2. Eigentümerfunktionen und Unternehmerfunktionen sind nicht nur verschieden, es kommt noch der weitere Umstand hinzu, dass die Verfügungsgewalt der Kapitaleigentümer heute mehr und mehr vom risikotragenden Kapital abgezogen und auf angestellte Unternehmer und auf das Management übertragen wird. Angestellte Unternehmer und Management haben heute oft eine grössere Machtstellung im Unternehmen als die Unternehmenseigentümer und Aktionäre. Ein modernes Unternehmen ist heute nicht mehr nur durch die zwei Pole Arbeit und Kapital charakterisiert, sondern zu den zwei Polen Kapital und Arbeit kommt in unserer Zeit der noch wichtigere dritte Pol: Unternehmerfunktion, Unternehmerpersönlichkeit und Management. Deshalb ist es heute auch sehr oft der Fall, namentlich in Grossunternehmen, dass im Verwaltungsrat nicht nur Kapitaleigentümer sitzen, sondern auch Nichteigentümer: Wissenschaftler, Wirtschaftssachverständige, Vertreter von Banken sowie von wichtigen Abnehmer- und Lieferantenfirmen. Diese stets zunehmende Verlagerung der Unternehmerfunktion von den Kapitaleignern auf angestellte Unternehmer, Management und Fachleute im Verwaltungsrat macht deutlich, dass das Privateigentum an den Produktionsmitteln grundsätzlich das qualifizierte Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer zulässt. Wenn es die Kapitalgeber für sinnvoll erachten, ihre eigentumsrechtliche Verfügungsmacht einem befähigten Management zu überlassen, dann ist es auch nicht mehr als recht und billig, einen Teil dieser Bestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft zu überlassen und die Kooperation der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit nicht mehr allein oder doch vorwiegend an den Hauptinteressen der Kapitaleigentümer auszurichten. Nur wenn Kapital und Arbeit gleichberechtigte Partner in einem Unternehmen sind, können die Arbeitnehmer ihre legitimen Interessen genügend wirksam wahrnehmen und wird der Tatsache gebührend Rechnung getragen, dass

der Einsatz der Arbeitnehmer an der Produktivität des Anlagekapitals wesentlichen Anteil hat.

V./3. Dann ist in bezug auf das wirtschaftliche Risiko von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu sagen: Die Folgen unternehmerischer Fehlentscheidungen werden zuerst in Form von Lohnabbau, Entlassungen oder Betriebsschliessungen auf die Arbeitnehmer abgewälzt; sie treffen in den meisten Fällen erst in zweiter Linie den Gewinn und erst in dritter Linie das Vermögen der Unternehmer. Zudem sichern sich ja Kapitalgeber und Unternehmer teilweise gegen das wirtschaftliche Risiko ab, indem sie für ihr Unternehmen meistens die Rechtsform der Aktiengesellschaft wählen. Ferner ist ein Stellenwechsel auch heute in der Zeit der Vollbeschäftigung nicht immer eine einfache Angelegenheit. Der Stellenwechsel bedeutet oft auch Wohnungswechsel in Zeiten schwerer Wohnungsnot. Oft zieht der Stellenwechsel einen Ortswechsel nach sich, verbunden mit hohen Umzugskosten, Verlust des Bekanntenkreises sowie verschlechterten Ausbildungsverhältnissen für die Kinder. Stellenwechsel bedeutet oft Verlust der Arbeitgeberbeiträge in die Pensionskasse. Ältere Arbeitnehmer werden in die Pensionskasse nicht mehr aufgenommen oder finden nur noch eine Stelle zu verschlechterten Bedingungen. Auch in der Zeit der Hochkonjunktur kann man seine Stelle nicht so leicht wechseln wie ein Hemd. Das wirtschaftliche Risiko des Arbeitnehmers wiegt also schwerer als jenes des Arbeitgebers. Das Unternehmerrisiko ist deshalb kein stichhaltiges Argument gegen das Mitbestimmungsrecht.

Mit E.Nawroth OP müssen wir also sagen:

«Die herkömmliche Auffassung, die... alle Bestimmungsrechte, Weisungs- und Kontrollbefugnisse über den Unternehmensablauf einseitig vom Eigentumsrecht an den Produktionsmitteln ableitet, wird der Kooperation von Kapital, Arbeit und Unternehmerleistung nicht gerecht... Der durch das geltende individualistische Gesellschaftsrecht verfestigte Herrschaftsanspruch der Kapitaleigner über Personen innerhalb der Unternehmen ist als solcher weder von der Sachlogik noch vom Wesen des Privateigentums, noch vom geltenden Recht her überzeugend zu rechtfertigen. Er bedarf vielmehr einer zusätzlichen Legitimation.» (Wirtschaftliche Mitbestimmung als Ordnungsproblem, in: Die neue Ordnung, Heft 5/1967, Seiten 376/377, Verlag Bonifacius-Druckerei, Paderborn.)

Wenn es aber zutrifft, «dass das Eigentum nicht zur Führung des Unternehmens legitimiert und dass das Unternehmen nur als soziales Gebilde, nämlich als Zusammenspiel von Menschen, die durch Beiträge verschiedener Art zu dem, was da unternommen wird, zusammenwirken, richtig verstanden werden kann, dann ergibt sich eigentlich von selbst, dass die Unternehmensleitung von eben diesen Menschen ihre Legitimation zu erhalten hat». (Vgl. O.v.Nell-Breuning: Eigentum, Verfügungsmacht und Gewinnzurechnung, in: Die neue Ordnung, Heft 4/1968, S. 299.) *Oskar Müller, Zürich*