

Kunze, Otto

Article — Digitized Version

Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kunze, Otto (1969) : Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 49, Iss. 6, pp. 340-341

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/133984>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung

Dr. Otto Kunze, Düsseldorf

Die wirtschaftliche Mitbestimmung wird seit 1947 in Unternehmen der Montanindustrie praktiziert. Sie wurde – als „qualifizierte Mitbestimmung“ – durch das Montanmitbestimmungsgesetz vom 21. 5. 1951 gesetzlich geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952 führte die „einfache“ Mitbestimmung für Kapitalgesellschaften und einige andere Unternehmensformen ein. Das Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz vom 7. 8. 1956, die sog. Holdingnovelle, dehnte die qualifizierte Mitbestimmung in leicht geänderter Form auf die Konzernobergesellschaften der Montanindustrie aus. Diese gesetzlichen Regelungen wurden zwar teils als zu weitgehend, teils als unzureichend heftig kritisiert, aber letztlich als eine Gegebenheit hingenommen, ohne daß der Versuch einer näheren und prinzipiellen Begründung unternommen worden wäre.

Nur der Deutsche Juristentag beschloß bereits 1951, eine Studienkommission für die Reform des Unternehmensrechts einzusetzen. In den Diskussionen dieser Kommission und der gleichzeitig anlaufenden Aktienrechtsreform wurde deutlich, daß die Mitbestimmungsproblematik mit den hergebrachten gesellschaftsrechtlichen Kategorien nicht mehr zu bewältigen war, sondern einer Untersuchung bedurfte, an der sich neben Juristen auch andere Experten beteiligten. Eine solche Untersuchung war der Gegenstand mehrjähriger Beratungen eines Kreises von sechs Experten, der seine Arbeiten 1957 aufgenommen hatte. Das Ergebnis dieser Beratungen liegt nun vor¹⁾.

Unternehmen – ein Sozialgebilde

Die Untersuchung geht davon aus, daß das Unternehmen nicht oder doch nicht in erster Linie als ökonomisches Phänomen zu sehen ist. Es darf aber auch nicht mit dem Inhaber des Unternehmensvermögens identifiziert werden, sei

¹⁾ Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung. Ein Bericht, erstattet von Boettcher-Hax-Kunze-v. Nell-Breuning-Ortlieb-Preller, Duncker & Humblot, Berlin, 1968.

dieser eine natürliche oder eine juristische Person. Eine ordnungspolitische Betrachtung, die hier allein in Frage kommt, muß vielmehr im Unternehmen ein Zusammenwirken von Menschen, ein Sozialgebilde, einen lebendigen Organismus, den sog. Unternehmensverband, sehen. Dieses Gebilde produziert (Wertschöpfungsveranstaltung). Es ist eine Leistungseinheit. Diese wird herbeigeführt und bewahrt durch die Unternehmensleitung und ist deshalb zugleich eine Leitungseinheit.

Dieses Sozialgebilde „Unternehmensverband“ ist nun der Gegenstand der weiteren Untersuchung. Dabei werden jedoch nicht Unternehmen aller Größen, sondern lediglich die wegen ihrer Größe gesellschaftspolitisch relevanten Unternehmen betrachtet.

Unzulängliches Unternehmensrecht

Im Unternehmen wirken unterschiedliche Kräfte zusammen. Die wichtigste von ihnen ist die Unternehmensleitung als Trägerin der Leitungsfunktion. Sie verfolgt zwar auch eigene Interessen; diese decken sich aber nahezu vollständig mit dem Interesse des Unternehmens. Das Unternehmen wird von ihr geradezu verkörpert. Sie ist der Widerpart aller anderen im Unternehmen zusammen treffenden Interessen. Ihre Aufgabe ist es, die anderen Interessen untereinander und mit dem Unternehmensinteresse selbst in Einklang zu bringen. Hierbei hat sie eine Art Treuhänderstellung.

Das geltende Unternehmensrecht regelt im wesentlichen nur die Rechte der Eigentümer und der Gläubiger im Unternehmen, nicht aber diejenigen der sonstigen im Unternehmen kooperierenden Interessengruppen. Deshalb muß das Unternehmensrecht als unzulänglich und daher als dringend reformbedürftig bezeichnet werden. Eine Ausnahme machen die mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften, die jedoch lediglich für die Kapital-

gesellschaften, nicht aber auch für die Personalgesellschaften geiten und außerhalb der Montanindustrie das Arbeitnehmerinteresse nur unzureichend und die Interessen der Allgemeinheit überhaupt nicht zur Geltung bringen.

Gesellschaftspolitische Forderungen

Das geltende Unternehmensrecht genügt auch nicht den gesellschaftspolitischen Forderungen einer freiheitlichen Gesellschaft. Diese Forderungen sind zurückzuführen auf die „Grundnormen“ der Publizität, der freien Meinungsbildung, der freien Gruppenbildung, der Freiheit verantwortlichen Handelns und der Legitimation von Macht in gesellschaftspolitisch relevanten Gebilden. Es wird nicht behauptet, daß in unseren großen Unternehmen erhebliche Mißstände herrschten, aber die innere Ordnung unserer großen Unternehmen ist dringend reformbedürftig, weil sie eben nicht den Ordnungsprinzipien einer freiheitlichen Gesellschaft entspricht.

Von besonderer Bedeutung ist — neben der Grundnorm der Publizität — die Grundnorm der Legitimation von Macht in gesellschaftspolitisch relevanten Gebilden. Nach ihr müssen die Machtbetroffenen bei der Begründung der Machtpositionen — sei es auch nur mittelbar — mitwirken. Der Machthaber darf nur auf Zeit — wenn auch mit der Möglichkeit erneuter Berufung — bestellt werden, und er muß der Kontrolle der von seiner Macht Betroffenen unterliegen, die ihn erforderlichenfalls abberufen können.

Pluralistische Unternehmensordnung

Auf dieser Grundnorm muß sich die innere Ordnung der Unternehmen — d. h. rechtlich: ihre Verfassung — aufbauen. Zentral ist in dieser Ordnung die Rolle der Unternehmensleitung. Sie ist die Inhaberin der Unternehmensmacht. Machtbetroffene sind die im Unternehmen zusammenwirkenden Interessengruppen, vor allem die Arbeitnehmer und die Anteilseigner, ferner das Interesse der Allgemeinheit, aber unter Umständen auch die Geschäftspartner des Unternehmens, vor allem die Banken und die sonstigen Gläubiger. Diese Interessengruppen bilden zusammen mit der Unternehmensleitung den von dieser „beherrschten“ Herrschaftsverband. Wegen der Pluralität der in ihm kooperierenden Interessen muß auch seine Ordnung pluralistisch sein.

Dementsprechend muß die Ausgestaltung der Verfassung für Großunternehmen aussehen. Dazu sind als Organe außer der Unternehmensleitung ein Unternehmensrat und eine Unternehmensversammlung zu bilden. Diese Organisation lehnt sich formal an die der Aktiengesellschaft

an, sieht aber eine pluralistische Besetzung nicht nur des Unternehmensrates (ähnlich dem Aufsichtsrat der Montanunternehmen), sondern auch der Unternehmensversammlung als des obersten Organs vor. Dieses soll sich aus einer begrenzten Zahl von Vertretern der Arbeitnehmer und der Anteilseigner sowie von Unabhängigen als Vertreter des Interesses der Allgemeinheit zusammensetzen. Dieser Organisationsvorschlag geht also über die bloße akzidentielle Mitbestimmung in der Montanindustrie hinaus, sieht aber eine „neutrale“, d. h. eine Unternehmensleitung vor, die allen Interessen gegenüber gleichermaßen verpflichtet, aber auch von allen einzelnen Interessen unabhängig ist.

Unternehmensverfassung statt Mitbestimmung

Großes Gewicht ist darauf zu legen, daß der Unternehmensleitung der für die Anpassung an wechselnde Marktlagen und für die rationelle Gestaltung der Produktion erforderliche Freiheitsraum gewahrt bleibt — ein Umstand, der in der Tagesdiskussion der Mitbestimmungsfrage entweder überhaupt verkannt oder jedenfalls meist nicht deutlich genug gesehen wird. In der laufenden Geschäftsführung soll die Unternehmensleitung gerade nicht mitbestimmt, sondern frei sein. Deshalb kann auch nicht von Mitbestimmung gesprochen werden, sondern von einer Unternehmensverfassung. Im strengen Wortsinn paßt das Wort Mitbestimmung nur auf die Mitbestimmung des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Im Unternehmen kann Mitbestimmung im wesentlichen nur Legitimation der Unternehmensleitung sein, und zwar nicht nur Legitimation durch die Arbeitnehmer, sondern durch alle im Unternehmensverband zusammenwirkenden Interessengruppen. Was als Mitbestimmung im weitesten Sinne für die großen und erst recht für die Großunternehmen anzustreben ist, ist also eine pluralistische, die richtige Auswahl und Kontrolle der Unternehmensleitung gewährleistende Unternehmensverfassung.

Das Ziel der Verfasser dieser Untersuchung war, wie sie im Vorwort sagen, die Problematik einer pluralistischen Unternehmensordnung am Modell einer Verfassung für Großunternehmen zu klären. Es ist ein gedankliches Modell, das der Entwicklung weit vorausliegt. Die Überlegungen der Verfasser sind insofern theoretisch. Vielleicht können trotzdem diese Überlegungen der praktischen Politik nicht nur im aktuellen Streit um die Einbeziehung aller großen Kapitalgesellschaften in die qualifizierte Mitbestimmung, sondern auch bei der Lösung der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Fragen nützlich sein, die durch die immer stärker werdende Konzentrationsbewegung aufgeworfen werden.