

Betriebswirtschaftliche Schriften

Heft 30

**Interdependenzen
zwischen Mitbestimmung und
betrieblicher Partnerschaft**

Von

Kurt Maier



Duncker & Humblot · Berlin

KURT MAIER

**Interdependenzen zwischen Mitbestimmung
und betrieblicher Partnerschaft**

Betriebswirtschaftliche Schriften

Heft 30

Interdependenzen zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Partnerschaft

Von

Dr. Kurt Maier

Lehrbeauftragter an der Universität München



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

Alle Rechte vorbehalten
© 1969 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1969 bei Buchdruckerei Bruno Luck, Berlin 65
Printed in Germany

Meinen Eltern

Vorwort

Die Mitbestimmungsdiskussion ist Symptom der gegenwärtigen Um-
schichtung unserer sozialen und wirtschaftlichen Ordnung. Die An-
fänge dieses Prozesses reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts
zurück. Vor dem Ersten Weltkrieg ging es dabei mehr um die syndika-
listische Form der Anerkennung des Rechts der Arbeitnehmer, sich
zusammenzuschließen. Der Schritt zur klassenkämpferischen Argumen-
tation war in dieser Epoche nicht besonders groß.

Seit dem Ende des Ersten und vor allem nach dem Zweiten Welt-
krieg wird die Mitbestimmung als Verwirklichung des demokratischen
Prinzips in der Wirtschaft apostrophiert. Anstelle des früher üblichen
Herrschaftsprinzips soll sich durch Mitbestimmung eine Art genossen-
schaftlichen Zusammenarbeitens zwischen Unternehmensleitung und
Mitarbeitern vollziehen. Das herrschaftlich-hierarchische Denken soll
mit dem Ziel demokratischer Beteiligung des Produktionsfaktors Ar-
beit an der Lösung betriebspolitischer Probleme eingeschränkt oder
abgelöst werden. Damit sollen die Arbeitnehmer befugt werden, ihre
Mitarbeit von einem Mit-Bestimmungsrecht abhängig zu machen, das
sich in verschiedenen Intensitätsgraden äußern kann.

Somit kommt der Mitbestimmung in der Gegenwart eine sozial-
humanitäre Aufgabe zu, deren gesellschaftspolitische Zielsetzung darin
zu sehen ist, den fremdbestimmten Arbeitnehmer aus seiner Objekt-
situation herauszuführen und zum mitverantwortenden Subjekt wer-
den zu lassen.

Diese Zielsetzungen verfolgen in besonderer Weise auch die sog.
Partnerschaftsbetriebe, die in Deutschland als Folge der gemeinsamen
Kriegserlebnisse und der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Ar-
beitnehmern in den ersten Wiederaufbaujahren entstanden. Diese
Partnerschaftsbetriebe versuchen durch geistige *und* materielle Teil-
habe der Mitarbeiter, den Persönlichkeitswert des einzelnen am Arbeits-
platz zu stärken, um dadurch zu einer kooperativen Synthese von
Kapital und Arbeit zu gelangen.

Inwieweit sich bei diesem Bestreben Parallelen zur Mitbestimmung
gesetzlicher- und gewerkschaftlicher Prägung ergeben, bzw. welche
Zielkonflikte sich zwischen den Partnerschaftskonzeptionen und den
Mitbestimmungsanliegen abzeichnen, sollte im Rahmen der Aufgaben-

stellung dieser Arbeit herauskristallisiert werden. Damit wird erstmalig der Versuch unternommen, die partnerschaftlichen Grundsätze und ihre praktische Verwirklichung der gesetzlich realisierten bzw. der gewerkschaftlich geforderten Mitbestimmung gegenüberzustellen.

Für diese doppelte Aufgabe wurde nicht nur die einschlägige Literatur verwandt, die zum Teilproblembereich „Mitbestimmung“ mit ungefähr 15 000 deutschsprachigen Quellen unübersehbar geworden ist. Der Verfasser legte darüber hinaus besonderen Wert darauf, neben der Literaturbeschäftigung im Rahmen seiner Aufgaben als wissenschaftlicher Assistent am Institut für betriebliche Sozialpraxis an der Universität München, vor allem empirische Untersuchungen in Partnerschaftsbetrieben vorzunehmen. Dies erschien notwendig, um unwirkliche Deduktionen und hypothetische Abstraktionen zu vermeiden, die kritische Auseinandersetzungen mit manchen Problemlösungen der Partnerschaftsbetriebe verhindert hätten. Dieser gewählte Weg erschien auch deshalb notwendig, weil die nicht sehr zahlreiche Literatur zum Partnerschaftsproblem vor allem Mitte der fünfziger Jahre erschienen ist und somit nur mehr teilweise authentische Beweiskraft besitzt.

An erster Stelle habe ich meinem verehrten akademischen Lehrer, Herrn Professor Dr. Guido *Fischer*, Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre und Vorstand des Instituts für betriebliche Sozialpraxis an der Universität München, zu danken. Er weckte zuerst mein Interesse an Problemen der betrieblichen Partnerschaft und ermöglichte durch viele Aufmunterungen und Ratschläge, neben großzügiger zeitlicher Entlastung, das Entstehen dieser Arbeit. In dankenswerter Weise förderte Herr Professor Dr. Peter *Scherpf* durch Anregungen und generöse Freizügigkeit die Gestaltung der Thematik. Dafür sei herzlich gedankt. Besonders dankbar gedenke ich an dieser Stelle Herrn Professor Dr. Eduard *Gaugler*, dem ich viele anregende Gespräche und manche interessante Hinweise verdanke. Diese haben die Zielrichtung dieser Arbeit nicht unwesentlich beeinflusst. Ferner ist es mir ein Bedürfnis, allen Partnerschaftsbetrieben zu danken, bei denen ich empirische Studien durchführen konnte. Mein Dank gilt dabei in erster Linie Herrn Carl *Backhaus*, geschäftsführender Gesellschafter der *Joh. Friedrich Behrens Metallwarenfabrik*. Ohne seine ideelle und materielle Unterstützung hätte die Arbeit in dieser Form nicht veröffentlicht werden können. In gleicher Weise danke ich Herrn Hans Joachim *Rohde*, Herrn Karl *Utz* und Herrn Werner *Ahlers* für ihr vielfältiges Entgegenkommen während meiner Untersuchungen in der Firma *Joh. Friedrich Behrens*. Danken möchte ich vor allem auch Herrn Fabrikanten Gert P. *Spindler*, sowie Herrn Willi *Bommermann* und Herrn Richard *Odendahl* von den *Paul-Spindler-Werken* in Hilden.

Ebenso gilt mein verbindlicher Dank Herrn Dr. Hermann *Naegele*, Inhaber der Firma *Aktiengesellschaft Union* und Herrn Peter *Ortelt*, Präsident der Arbeitsgemeinschaft der *Union-Werke*, für mündliche und schriftliche Auskünfte. Ferner gedenke ich dankbar Herrn Ing. Ludwig *Rexroth*, geschäftsführender Gesellschafter der Firma *G. L. Rexroth*, sowie Herrn Eugen *Tatarko* und Herrn Hermann *Funsch* für ihre Unterstützung während meines Aufenthalts in der Firma *G. L. Rexroth, Lohrer Eisenwerk*. Für viele interessante Gespräche und vor allem für die großzügige Überlassung von schriftlichen Quellenmaterialien, ist es mir ein Bedürfnis, Herrn Diplom-Volkswirt Peter *Völker*, Junior-Chef der Firma *Wilhelm Völker, Hoch- Tief- und Ingenieurbau*, Borken, zu danken. Mein besonderer Dank gilt für großzügiges Entgegenkommen Herrn Dr. Rudolf *von Knüpfner*, Geschäftsführer der *Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft*, der mich in vielfältiger Weise durch persönliche Gespräche und bei Beschaffung von Quellenmaterialien unterstützte. Herrn Dipl.-Kfm. Peter *Schneider* und Herrn Dipl.-Kfm. Helmut *Reichvilser* danke ich für die formale Durchsicht der umfangreichen Fußnoten. Frau Anna *Zorn* bin ich zu Dank verbunden für die kurzfristige, belastende Niederschrift des Manuskriptes. Der „*Carl-Backhaus-Stiftung*“ in Ahrensburg gilt mein Dank für finanzielle Unterstützung bei Drucklegung dieser Arbeit.

München, Juni 1968

Kurt Maier

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 7 |
| A. Abgrenzung und Analyse des sozial-rechtlichen Inhalts der Mitbestimmung | 17 |
| <i>I. Die plurale Begriffsverwendung</i> | 19 |
| 1. Die Mitbestimmungsinterpretation durch die Arbeitnehmer | 19 |
| a) Sozialpolitische Auslegung des Begriffs durch die Arbeitnehmer | 20 |
| b) Divergenz zwischen Begriffsausdruck und Begriffsinhalt in der Vorstellung der Arbeitnehmer | 22 |
| 2. Die Sprachregelung durch den Gesetzgeber | 26 |
| a) Der Begriffsausdruck als Verfassungsbestandteil | 27 |
| b) Das Fehlen einer Legaldefinition im Montanmitbestimmungsgesetz | 27 |
| c) Die Begriffsverwirrung im Betriebsverfassungsgesetz | 29 |
| <i>II. Analyse und Modifikation des Begriffs</i> | 31 |
| 1. Vorschlag zur Abgrenzung der Intensitätsgrade | 32 |
| a) Mitsprache | 33 |
| b) Mitwirkung | 34 |
| c) Mitentscheidung | 35 |
| 2. Die Zielfunktionen der Mitbestimmung | 37 |
| a) Kontrolle wirtschaftlicher Macht | 38 |
| b) Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit | 40 |
| c) Demokratisierung der Wirtschaft | 45 |
| d) Lösung der sozialen Frage | 48 |

| | |
|--|-----|
| B. Die unterschiedlichen Zielsysteme von Mitbestimmung und Partnerschaft | 50 |
| <i>I. Struktur und Anwendungsmaxime der Mitbestimmung in der Gegenwart</i> | 50 |
| 1. Sporadische Realisierung der „überbetrieblichen“ Mitbestimmung | 50 |
| 2. Struktur der betrieblichen Mitbestimmung | 52 |
| a) Das Paritätsprinzip der qualifizierten Mitbestimmung | 53 |
| b) Vorschlag zur sektoralen Intensitätsabgrenzung der imparitätischen Mitbestimmung | 58 |
| aa) Mitentscheidung in sozialen Angelegenheiten | 59 |
| bb) Mitwirkung im personellen Bereich | 62 |
| cc) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten | 66 |
| 3. Gewerkschaftliche Erweiterungsbestrebungen und partnerschaftliche Kooperationsansätze | 71 |
| a) Ausdehnung und Umstrukturierung der qualifizierten Mitbestimmung | 71 |
| b) Novellierung der einfachen Mitbestimmung | 77 |
| c) Negation partnerschaftlicher Spurenelemente in den Erweiterungsplänen | 79 |
| <i>II. Mitbestimmung als unabdingbares Strukturelement der betrieblichen Partnerschaft</i> | 83 |
| 1. Der Kausalnexus bei partnerschaftsähnlichen Konzeptionen im Ausland | 83 |
| a) Co-Partnership-Bestrebungen in England | 83 |
| b) Profit Sharing in USA | 85 |
| c) Gesetzliche Erfolgsbeteiligungssysteme | 87 |
| 2. Mitbestimmung als ein Wesensmerkmal der betrieblichen Partnerschaft | 88 |
| a) Analyse des vieldeutigen Ausdrucks „Partnerschaft“ | 88 |
| b) Programmatische Forderungen der betrieblichen Partnerschaftskonzeption | 89 |
| aa) Mitbestimmung als Basiselement der Partnerschaft | 93 |
| bb) Ausprägung einer zweiseitigen Betriebsverfassung | 97 |
| cc) Materielle Beteiligung als konstitutives Merkmal der betrieblichen Partnerschaft | 101 |

| | |
|---|------------|
| 3. Funktionsadäquate Konsolidierung der Mitbestimmung in der partnerschaftlichen Betriebsordnung | 109 |
| a) Funktionen der Mitbestimmung im Partnerschaftsbetrieb | 110 |
| aa) Individualstruktur partnerschaftlicher Mitbestimmung | 112 |
| bb) Anti-Kampfcharakter der partnerschaftlichen Mitbestimmung | 114 |
| cc) Gleichwertigkeit — nicht Gleichheit durch partnerschaftliche Mitbestimmung | 119 |
| b) Unabdingbare Interdependenzen zwischen Mitbestimmung und Partnerschaft | 123 |
| | |
| C. Partnerschaft als Struktursystem des Betriebsverfassungsgesetzes .. | 127 |
| I. Vom „Gegeneinander“ des Betriebsrätegesetzes zum „Miteinander“ des Betriebsverfassungsgesetzes | 127 |
| II. Vertrauensvolle Zusammenarbeit als Grundmotiv des Betriebsverfassungsgesetzes | 130 |
| 1. Partnerschaftliche Intensität der gesetzlichen Zentralbestimmung | 133 |
| a) Der Normenwert „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ in der Betriebsverfassung | 133 |
| b) Der Leitbildcharakter des partnerschaftlichen Pflichtgebots | 136 |
| aa) Wirkung des Zusammenarbeitsgebots auf die betriebliche Stilstruktur | 136 |
| bb) Kodifizierbarkeit des partnerschaftlichen Leitbilds | 138 |
| 2. Reichweite des kooperativen Pflichtgebots | 140 |
| a) Die gesetzliche Stellung des Betriebsrats als Hemmschuh partnerschaftlicher Infrastrukturverbesserungen im Betrieb | 140 |
| b) Revisionsnotwendigkeit von Stellung und Wahl des Betriebsrats als Folge des partnerschaftlichen Zentralgebots | 144 |
| aa) Erweiterung der Bindegliedfunktion des Betriebsrats | 144 |
| bb) Stärkung der partnerschaftlichen Individualrechte in der Betriebsversammlung | 147 |
| cc) Repersonalisierung der Betriebsratswahl als ein Zentralproblem des partnerschaftlichen Zusammenarbeitsgebots .. | 149 |
| 3. Ausrichtung und Grenzen des Pflichtgebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit | 152 |
| a) Zielung der Kooperation auf das Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer | 152 |

| | |
|--|------------|
| aa) Unterschiedliche Intensität in der Zielung des Zusammenarbeitsgebots | 152 |
| bb) Grenzen der Partnerschaft durch Ausrichtung der Zusammenarbeit am Betriebswohl | 156 |
| b) Ausrichtung der Zusammenarbeit am Gemeinwohl | 158 |
| c) Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in die Zusammenarbeit | 163 |
| aa) Mittelbare und unmittelbare Verpflichtung der Verbände auf das partnerschaftliche Fundamentalziel | 163 |
| bb) Berücksichtigung der Koalitionen in der Partnerschaftskonzeption | 165 |
| | |
| <i>III. Instrumentale Konkretisierung partnerschaftlicher Strukturelemente im Betriebsverfassungsgesetz und in der Betriebsverfassungswirklichkeit</i> | <i>168</i> |
| | |
| 1. Die Friedenspflicht als besondere Ausprägung des Zusammenarbeitsgebots und deren Ausstrahlung auf die Ordnungsstruktur des Betriebes | 168 |
| a) Innerbetriebliche Friedenspflicht als systemimmanente Konsequenz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ | 169 |
| aa) Ausstrahlung des absoluten Verbots innerbetrieblicher Arbeitskämpfe auf die Mitbestimmungsausübung | 169 |
| bb) Vorrang innerbetrieblicher Einigung als Ausfluß der Kooperativbestrebungen | 174 |
| cc) Sonstige Kooperationsansätze im Rahmen des Friedensgebots | 176 |
| b) Partnerschaftliche Grenzen des Friedensgebots durch Loyalitätskonflikte im außerbetrieblichen Arbeitskampf | 178 |
| | |
| 2. Der Wirtschaftsausschuß als prädestiniertes Instrument der betrieblichen Partnerschaft | 182 |
| a) Partnerschaftliche Spurenelemente in der gesetzgeberischen Konzeption des Wirtschaftsausschusses | 182 |
| b) Ausbau des Wirtschaftsausschusses zum partnerschaftlichen Zentralorgan | 190 |
| aa) Der Wirtschaftsausschuß im System der Partnerschaftsbetriebe | 190 |
| bb) Vorschläge zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 194 | |

| | |
|--|------------|
| D. Realisierung der Mitbestimmung im einzelnen Partnerschaftsbetrieb | 199 |
| I. <i>Theodor Groz & Söhne & Ernst Beckert Nadelfabrik Commandit Gesellschaft, Ebingen</i> | 199 |
| II. <i>Aktiengesellschaft Union, Nachfolger Hermann Naegele, Aalen/ Württemberg</i> | 203 |
| III. <i>G. L. Rexroth, Lohrer Eisenwerk GmbH, Lohr am Main</i> | 211 |
| IV. <i>Wilhelm Völker, Borken Bez. Kassel</i> | 216 |
| V. <i>Paul Spindler-Werke KG, Hilden</i> | 223 |
| VI. <i>Joh. Friedrich Behrens Metallwarenfabrik, Ahrensburg/Holstein</i> | 231 |
| Exkurs | 248 |
| Literaturverzeichnis | 250 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------------|--|
| AGP-Mit. | = AGP-Mitteilungen |
| AP | = Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts von Hueck, A., Nipperdey, H. C., Dietz, R. |
| ArbGeb | = Der Arbeitgeber |
| AuR | = Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis |
| BAG | = Bundesarbeitsgericht |
| BAGE | = Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen |
| BB | = Betriebsberater |
| BetrVerfG. | = Betriebsverfassungsgesetz |
| BGBI. | = Bundesgesetzblatt |
| BGH | = Bundesgerichtshof |
| BlStSozArbR | = Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht |
| DB | = Der Betrieb |
| DV | = Der Volkswirt |
| FAZ | = Frankfurter Allgemeine Zeitung |
| GewMonH | = Gewerkschaftliche Monatshefte |
| HB | = Handelsblatt |
| HdSW | = Handwörterbuch der Sozialwissenschaften |
| IK | = Industriekurier |
| MitbestGespr. | = Das Mitbestimmungsgespräch |
| MM | = Münchener Merkur |
| MuA | = Mensch und Arbeit |
| NJW | = Neue Juristische Wochenschrift |
| RdA | = Recht der Arbeit |
| RGBl. | = Reichsgesetzblatt |
| SZ | = Süddeutsche Zeitung |
| WdA | = Welt der Arbeit |
| WWI-Mittel. | = Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften |
| ZfB | = Zeitschrift für Betriebswirtschaft |
| ZfbF | = Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung |

A. Abgrenzung und Analyse des sozial-rechtlichen Inhalts der Mitbestimmung

„Das Tor ist aufgestoßen“¹, rief Hans Böckler 1951 enthusiastisch ins Mikrofon. Die Begeisterung des ersten Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes galt der Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes² durch den deutschen Bundestag³. Dieses Gesetz, für das in der Welt kein gleichartiges Beispiel existiert, sollte eine soziale Neuordnung einleiten. Es hatte zum Ziel, den in abhängiger Arbeit stehenden Menschen vom Objekt zum Subjekt zu erheben, um eine innere Teilhabe der Arbeitnehmer am Geschehen ihres Unternehmens zu induzieren⁴.

Fünfzehn Jahre später bezeichnete Böhm die qualifizierte Mitbestimmung des Montanmitbestimmungsgesetzes als einen die Grundlagen der verfassungsmäßigen Ordnung sprengenden Fremdkörper der sozialen Marktwirtschaft, dessen Machtpotential für jedes „nicht gerade angebrannte Linsengericht“⁵ zu verkaufen sei.

Zwischen diesen extremen Polen — begeisterte Zustimmung einerseits und ablehnende Skepsis andererseits — bewegen sich die Stellungen zu einem sozialpolitischen Experiment, das weit über die Grenzen⁶ seines nationalstaatlichen Geltungsbereiches⁷ Beachtung und

¹ Vgl. Hoffmann, H. G., Mitbestimmung am Scheideweg (I), Die Gewerkschaften blasen zum Angriff, IK vom 14. 4. 1965, S. 9.

² Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 21. 5. 1951, BGBl. I, S. 347.

³ Vgl. Schöne, J., Das Parlamentarische Werden des Mitbestimmungsgesetzes, GewMonH 1951, S. 394 f.

⁴ Vgl. Flume, W., Grundsatzfragen der Mitbestimmung, DB 1952, S. 513, 516.

⁵ Böhm, F., Es geht um die Menschenwürde, Ein Plädoyer gegen die Mitbestimmung, FAZ vom 22. 10. 1966, S. 5.

⁶ Im angelsächsischen Sprachraum wird die Mitbestimmungsproblematik vor allem unter dem Aspekt der Risikoteilung und der „Verwässerung“ von Führungsentscheidungen diskutiert. Vgl. hierzu Blumenthal, W. M., Codetermination in the German Steel Industry, A Report of Experience, Princeton/New Jersey 1956, S. 10 ff.; Spiro, H. J., The Politics of German Codetermination, Harvard University, Cambridge/Mass. 1956; o.V., German Experience with Codetermination. A Panel Discussion with Audience Participation, University of Illinois, Bulletin, Volume 54, Number 11, Sept. 1956. — Hier wird besonders auf den „Kuhhandel“ hingewiesen, den der Faktor

auf dem Hintergrund des sich in der letzten Gestaltungsphase befindenden Europäischen Wirtschaftsraumes Bedeutung erlangt hat.

Dieser sozialpolitisch bedeutsame Versuch einer gesetzlichen Beteiligung der Arbeitnehmer an der betrieblichen Willensbildung führte zu heftigen Kontroversen zwischen den Exponenten des Faktors Kapital und den Vertretern des Faktors Arbeit.

Die Möglichkeit von Kompromissen scheint noch nicht gegeben zu sein, da die Diskrepanz in den Motiven der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen und dem Alleinführungsanspruch der Unternehmer noch zu augenscheinlich ist. Ein Kompromiß würde die Einsicht voraussetzen, daß Kooperation als Element betrieblicher Willensbildung das Bemühen umfaßt, „soziale Konflikte mit den immanenten Mitteln des menschlichen Zusammenlebens zu lösen“⁸.

An dieser Einsicht zu kooperativen Problemlösungen mangelt es vielerorts, sowohl auf Unternehmerseite als auch bei vielen Exponenten der Arbeitnehmer. Man argumentiert mit der Notwendigkeit klarer Frontenbildungen⁹ bzw. lehnt die partnerschaftlichen Bestrebungen als „Harmoniephrase“¹⁰ ab, da sie lediglich unternehmerischen Nützlichkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen dienen würden.

Indes, solche Möglichkeiten, die „Arbeit“ als personalen Faktor an der Entscheidungsplanung und dem Entscheidungsvollzug *kooperativ* zu beteiligen, gibt es¹¹. Eine findet sich in der Konzeption der *Partnerschaftsunternehmen*¹². Eine zweite Möglichkeit schreibt der Gesetzgeber

Kapital und der Faktor Arbeit bei der gemeinsamen Führung der Unternehmen angeblich betreiben. — Ferner Bailey, R., Codetermination, in Co-Partnership, The Journal of the Industrial Co-Partnership Association, No. 488, April 1957, S. 27 ff., wo im Gegensatz zu den gescheiterten Nationalisierungsbestrebungen in England in der Mitbestimmung eine Beteiligungsmöglichkeit der Arbeitnehmer an der Unternehmensleitung als gegeben angesehen wird.

⁷ In der französischen Literatur erscheint zwingend, daß die Mitbeteiligung der Arbeitnehmer *unvereinbar* sei mit dem Prinzip der Einheit der Führung. Vgl. hierzu Langer, E., La cogestion en Allemagne, Liège 1957, S. 8 ff.; und besonders Pinot, J., La cogestion ouvrière en Allemagne, Responsables — Echo de l'union sociale d'ingénieurs catholiques, cadres et chefs d'entreprise, 14. Jg., Nr. 8, Paris Dez. 1956, S. 14 ff.

⁸ Oetinger, F., Partnerschaft — Die Aufgabe der politischen Erziehung, 3. Aufl., Stuttgart 1956, S. 157.

⁹ Mänken, E. W., „Kreativ“ in der Feuerwehr, IK vom 1. 11. 1966, S. 3.

¹⁰ Kassler, E., Der Schleier fällt, MitbestGespr. Nr. 5 1963, S. 66.

¹¹ Vgl. v. Nell-Breuning, O., Das Konzil und die gewerkschaftlichen Forderungen, WdA vom 25. 2. 1966, S. 8.

¹² Vgl. Maier, K., Partnerschaftsbetriebe und Mitbestimmung, Sozialpolitischer Kommentar im Bayerischen Rundfunk am 8. August 1966, Manuskript, S. 1.

im Rahmen des *Betriebsverfassungsgesetzes*¹³ vor. Die Rechtsordnung hat mit diesem Gesetz der Notwendigkeit zur mitbestimmenden Kooperation der Faktoren „Kapital“ und „Arbeit“ Rechnung getragen. Diese *lex generalis* der Betriebsverfassung stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich unter das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit¹⁴ und erhebt die beiderseitige Verständigungsbereitschaft zur „*Magna Charta*“¹⁵ der Betriebsverfassung.

Im folgenden soll versucht werden, Interdependenzen zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Partnerschaft zu zeigen. Wesentliche Bedeutung kommt bei dieser Diskussion der Struktur des Begriffs „Mitbestimmung“ zu, der sowohl in seiner Zielsetzung als auch in seiner Motivation starken Diskrepanzen in der Argumentation ausgesetzt ist.

I. Die plurale Begriffsverwendung

1. Die Mitbestimmungsinterpretation durch die Arbeitnehmer

Der Begriff „Mitbestimmung“ hat in den Diskussionen der letzten Jahre eine buntschillernde Interpretation und vor allem eine starke Ausweitung erfahren¹⁶. Mitbestimmung ganz allgemein bedeutet Teilnahme der Arbeitnehmer an der Gestaltung des wirtschaftlichen Lebens. Wieweit diese Teilnahme gehen soll und in welchen Formen sie sich vollzieht, darüber besteht bei den eigentlichen Inhabern dieser Rechte — den Arbeitnehmern — keine Klarheit.

Auch in der unübersehbaren Literatur zum Mitbestimmungsanliegen findet sich keine einheitliche Sprachregelung¹⁷. Man beklagt diese Begriffsverwirrung zwar¹⁸, begnügt sich aber mehr oder weniger re-

¹³ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG.) vom 11. Oktober 1952, BGBl. I, S. 681.

¹⁴ § 49 Abs. 1 BetrVerfG. schreibt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (als Vertreter der Arbeitnehmer) zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer vor. Vgl. hierzu *Neumann-Duesberg*, H., Betriebsverfassungsrecht, Berlin 1960, S. 47.

¹⁵ *Neumann-Duesberg*, H., Wirtschaftsausschuß und Partnerschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz, AGP-Mit. vom 15. 2. 1964, S. 2.

¹⁶ Vgl. *Weddingen*, W., Begriff und Produktivität der Mitbestimmung, in: *Voigt*, F., *Weddingen*, W., Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Berlin 1962, Bd. I, S. 13.

¹⁷ Vgl. *v. Oertzen*, P., Mitbestimmung — Mittel oder Ziel gesellschaftlicher Neuordnung, MitbestGespr. 9/1963, S. 130.

¹⁸ Vgl. u. a. *Duvernell*, H., Mitbestimmung — Heute und Morgen, in: *Pott-hoff*, E., *Blume*, O., *Duvernell*, H., Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Berlin 1962, S. 319 ff.; *Voigt*, F., *Weddingen*, W., a.a.O., S. 14 ff.; *Blume*, O., Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964, S. 77 f.; *Schäfer*, F., Mitsprache und Mitbestimmung, Graz 1953, S. 36 f.; o.V., Wort und Begriff „Mitbestimmung“ MitbestGespr. Nr. 12 1963, S. 190—191.