

Paritätische Unternehmensverfassung

Die Lösung des sozialen Problems, die uns aufgegeben ist, liegt zu einem größeren Teil als wir glauben auf dem Gebiet der Unternehmensverfassung. Leider ist dieses Problem im Bewußtsein der Menschen unter einem Wust von sekundären Fragen verborgen, die unter größtem Aufsehen behandelt werden, obwohl sie das bei weitem nicht immer verdienen. Aber was immer auf die große Bühne der Tagespolitik gelangt, erhält ja schon damit, mag es auch noch so belanglos sein, den Nimbus der großen Aktion, während zu gleicher Zeit die vitalsten Probleme unbemerkt bleiben können, wenn niemand da ist, der sie gehörig in Szene setzt. Wohl der wichtigste dieser „verdrängten Komplexe“ unseres sozialen Lebens in der westlichen Welt ist die Frage der Unternehmensverfassung. Sie scheint auf den ersten Blick klein und simpel und keinen ersten Rang in unserem Bewußtsein zu verdienen. Sie hat aber wegen der Massenhaftigkeit ihres Auftretens doch erstrangiges Gewicht, ja entpuppt sich bei genauerem Zusehen als die Grundursache des nun hundert Jahre alten Protestes der Arbeiterbewegung. Ja, wir müssen sogar erwarten, daß jede Verschleppung diese Frage abermals in einen Explosivstoff verwandelt, der statt Ordnung Verwüstung anzurichten imstande ist.¹⁾

Freilich ist die geltende Unternehmensverfassung ein großer Segen insofern, als sie die Menschen zu geordneter und ungemein wirksamer Zusammenarbeit vereinigt und damit einer größeren Zahl von Menschen ermöglicht, zu existieren als je zuvor. Sie ist aber zugleich ein Fluch insofern, als sie die Menschen ganz unnötigerweise in zwei Klassen aufspaltet, deren eine privilegiert und deren andere benachteiligt ist. Es gab früher auch auf politischer Ebene einen ähnlichen Zustand, nämlich eine politisch herrschende und eine politisch beherrschte Schicht. Dieser Zustand wurde durch die Französische Revolution beendet, seit welcher politische Macht und Berechtigung selbstverständlich vom Volke her legitimiert sein müssen. Wirtschaftliche Macht und wirtschaftliche Berechtigung aber müssen ihre Legitimation noch keineswegs von den Beteiligten herleiten (den Kapitalgebern *und* den Arbeitnehmern), sondern dürfen sich noch immer

1) Die vorliegende Arbeit ist völlig selbständig und kann ganz für sich allein gelesen werden. Dennoch ist sie zugleich eine Weiterführung, Erklärung und sogar Kommentierung des Aufsatzes „5 Thesen zur Unternehmensreform“ des gleichen Verfassers. S. GM Nr. 9/1959, S. 528—536.

PARITÄTISCHE UNTERNEHMENSVERFASSUNG

allein auf das einseitige Privileg der Kapitalseite stützen. Daher gibt es wirtschaftlich noch heute eine privilegierte und eine benachteiligte Klasse. Und auch dieser Zustand wird beendet werden, dadurch, daß wir die wirtschaftliche Macht und Berechtigung auf die beteiligte Allgemeinheit stützen, also außer auf die Kapitalhergabe auch auf die Arbeit. Und da der größere Teil der wirtschaftlichen Macht und Berechtigung im Unternehmen geübt wird, muß diese Legitimation durch Kapital und Arbeit auch in die Unternehmen eindringen. Das moderne Denken anerkennt keine Privilegien mehr, sondern beruht auf dem Prinzip gleicher Rechte aller, ob sie Kapital oder Arbeit beitragen. Jedes Privileg ist ihm Kehrseite einer Sklaverei; und wirtschaftliche Freiheit ist ihm deshalb gleichbedeutend mit der Abschaffung wirtschaftlicher Privilegien.

I.

Das erste, was zu diesem Zweck nötig erscheint, ist, den geheiligten Satz vom Eigentumsrecht der Unternehmer umzustößen. Er ist reif, zu fallen.

a) Zunächst ist es für unsere deutschen Rechtsverhältnisse einfach, nachzuweisen, daß niemand im Ernste von bürgerlich-rechtlichem Eigentum an einer Unternehmung reden kann. Eigentum nach § 903 BGB ist ja nur an Sachen (nicht einmal an Sachgesamtheiten!) möglich, während die Unternehmung außer aus Sachen unter allen Umständen auch noch aus Leistungen besteht, an denen nur obligatorische Rechte, aber kein Eigentum begründet werden können. Die Rechte an der (ganzen) Unternehmung sind also mit dem Eigentumsbegriff nicht zu erfassen.

Nicht so die öffentliche Meinung oder die Lehre. Betrachten wir ein Beispiel: *Ballerstedt* sagt in seinem Aufsatz „Unternehmens- und Wirtschaftsverfassung“ (J. Z. 1951, S. 488): „Gegen die Annahme, daß auch das Unternehmen im ganzen als Wirtschaftseinheit (unbeschadet der in ihr mit enthaltenen personenrechtlichen Elemente) Eigentumsobjekt sei, bestehen . . . keine systematischen Bedenken.“

Für B. gibt es also ein Unternehmen „ohne personenrechtliche Elemente“ und ein Eigentum an einer solchen „ganzen Unternehmung“. Es ist aber klar, daß dergleichen in Wirklichkeit kein Unternehmen mehr ist. Was B. hier noch als Unternehmen auffaßt, ist bedeutend weniger. Und was er als Eigentum an der Unternehmung anspricht, hat daher mit den Rechten, die wir draußen in der Wirtschaft von den Unternehmern faktisch ausgeübt sehen, nichts zu tun.

Jede Annahme bürgerlichen Eigentums an der Unternehmung krankt eben an der irrigen Fiktion, daß das Unternehmen bereits ohne die Arbeit ein vollständiges Unternehmen sei und daß die Arbeit erst durch den Arbeitsvertrag in das bereits fertige Unternehmen eintritt, während sie in Wirklichkeit von vornherein, also schon vor dem ersten Arbeitsvertrag, als Arbeitsplatz faktisch in der Unternehmung ist und damit einen toten Haufen von Materie erst zu einem Unternehmen erhebt.

b) Nun haben wir aber in Deutschland außer dem bürgerlich-rechtlichen Eigentumsbegriff noch einen anderen, verfassungsrechtlichen, den Eigentumsbegriff des Artikels 14 GG, der bekanntlich wesentlich weiter als der bürgerlich-rechtliche ist. Auch auf ihn läßt sich aber, entgegen weitverbreiteter Meinung, die Verteidigung der Kapitalvormacht in der Unternehmung nicht stützen.

Zwar unterfallen diesem Begriff nach richtiger Meinung nicht nur die Rechte der Sachherrschaft nach § 903 BGB, sondern auch alle subjektiven privaten Vermögensrechte. Es ist ferner richtig, das Recht am (ingerichteten und ausgeübten) Gewerbebetrieb als subjektives privates Vermögensrecht aufzufassen und Artikel 14 GG zu unterstellen.

Aber das Recht am (ingerichteten und ausgeübten) Gewerbebetrieb ist, wie bereits gesagt, ein Konglomerat von verschiedenen Einzelrechten, unter denen sich außer Rechten an Sachen auch Rechte auf und an Leistungen befinden. Diese letzteren kann man dem

Eigentumsschutz des Art. 14 GG nur solange unbedenklich unterstellen, als sie sich gegen Dritte richten, nicht aber, wenn sie gegen diejenigen geltend gemacht werden, die sie vertraglich schulden. Denn der Enteignungsschutz des Grundgesetzes ist ein typischer Schutz gegen Dritte; die Rechte an und auf Leistungen dagegen beruhen auf Vertrag, und jeder Schutz, den sie gegen den Vertragspartner genießen, ist Vertragsschutz. Wollte ein Verfassungsgericht einen solchen Schutz gegen die Vertragspartner (die Arbeitnehmer) im Rahmen des Art. 14 GG gewähren, so würde es dessen Grenzen überschreiten. Sobald von den Rechten auf und an Leistungen die Rede ist, kann gegenüber den Arbeitnehmern eben bestenfalls nur von Vertragsverletzung, aber niemals von Enteignung die Rede sein.

Daher ist es ganz unmöglich, Art. 14 GG als Waffe gegen die Ansprüche zu verwenden, welche die Arbeitgeber gegen ihre Sozialpartner erheben, sobald sie sich entschließen, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Denn ebenso wie die Unternehmer frei sind, Zugeständnisse zu unterlassen, die sie für unzumutbar halten, so sind auch die Arbeitnehmer frei, Arbeitsbedingungen, die ihnen unzumutbar erscheinen, zu verweigern. Das gilt insbesondere auch für die Frage, ob die Arbeitnehmer auf der Basis obligatorischer Arbeitsverträge abschließen wollen oder nur unter der Bedingung gleicher, d.h. paritätischer Rechte. Entscheiden sie sich für das letztere, so kann sie kein Verfassungsgericht daran hindern (Art. 2 GG).

Die Rechtswissenschaft ist von solchen Erkenntnissen leider recht entfernt. Zum Beispiel erklärt *Huber* (Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II S. 575) jede über das Gesetz Kohle/Eisen hinausgehende Regelung als Verletzung des Eigentums im Sinne des Art. 14 GG. Und es stört ihn nicht, daß die Rechte aus Arbeit bis zum heutigen Tage durch überwiegende Bestimmungsrechte des Kapitals gegen den Willen der Arbeitnehmer ohne jede Entschädigung beschränkt sind. Solchen Ansichten können wir nicht folgen.

c) Sogar unter dem gegenwärtigen Recht, geschweige denn unter einem besseren, müssen also beide Eigentumsbegriffe versagen, wenn man sie zugunsten des Kapitals gegen die Arbeit zu mobilisieren versucht. Wir müssen diese Erkenntnis in allen Gewerkschaftsangehörigen wecken, um sie für eine bessere Wirtschaftsverfassung reif zu machen. Freilich ist die doppelte Antwort auf die Frage nach Eigentum an der Unternehmung [a) bürgerlich-rechtliches Eigentum, b) verfassungsrechtlicher Eigentumsbegriff] für unsere juristisch ungeschulten Arbeitnehmer zu kompliziert. Der „Mann von der Straße“ versteht es aber sehr wohl, wenn wir das Eigentum der Kapitalseite am Unternehmen ganz allgemein in Abrede stellen und durch ein bloßes Mitunternehmerrecht ersetzen.

II.

Aus der These der Negierung des Eigentumsrechts des Kapitals an der Unternehmung folgt ein zweites: daß Kapital und Arbeit mindestens in der Großunternehmung prinzipiell gleiches Recht zu genießen hätten. Da sich, wie gesagt, auch aus der Arbeit Rechte an der Unternehmung herleiten, die nur durch Arbeitsverträge an das Kapital delegiert sind, resultiert ja automatisch die Frage, warum Kapital und Arbeit im Großunternehmen nicht im Verhältnis der Nebeneinanderordnung, sondern der Übereinanderordnung erscheinen.

Der Grund, warum dies so ist, liegt in einer jahrtausendelangen Übung. Die Arbeit war in den früher allein herrschenden Kleinunternehmungen schon von jeher ungünstig gestellt und die historische Entwicklung war die, daß die Benachteiligung der Arbeit aus der Sphäre der Kleinunternehmung, wo sie begründet war, kritiklos in die Sphäre der Großunternehmung, wo sie falsch war, übertragen wurde. Zweifellos liegen die Dinge beim Klein- und beim Großbetrieb ganz verschieden, und ist Kapitalvorrecht beim ersten berechtigt, aber beim zweiten nicht.

PARITÄTISCHE UNTERNEHMENS VERFASSUNG

Es war ein Versäumnis der Entwicklung, die Benachteiligung der Arbeit kritiklos in die Großunternehmung zu übernehmen, anstatt ihr genauer auf den Grund zu gehen. Wir müssen uns fragen, wodurch das Vorrecht des Kapitals in der Kleinunternehmung berechtigt war und inwiefern diese Gründe in der Großunternehmung fortwirken oder weggefallen sind bzw. ob es da andere Gründe für das Kapitalvorrecht gibt.

Bevor wir diese Dinge genauer untersuchen, sei jedoch kurz daran erinnert, worin das Kapitalvorrecht schon im Kleinunternehmen bestand: Der Kleinbetrieb warf schon immer Gewinne ab, die dem Kapital allein zuflossen. Denn überall galt der Satz: „Dem Kapital den Gewinn, der Arbeit den Lohn.“ Auf Grund dieser Teilung in Löhne und Gewinne nahm das Gesamteinkommen schon immer seinen Weg in bevorzugter Weise zum Kapital und in nachteiliger Weise zur Arbeit. Denn der Unternehmer versuchte schon immer zweierlei: Erstens sein von vornherein etwas reichlicher bemessenes Einkommen auch noch bei schlechterem Geschäftsgang auf jeden Fall zu sichern und das Mehr bei guter Entwicklung als Zusatzgewinn hinzunehmen, was praktisch einer Abwälzung des Risikos auf die Arbeitnehmer gleichkam, und zweitens nicht nur Gewinne für sich in seine Verkaufspreise einzukalkulieren und herauszuwirtschaften, sondern auch weitere Einkommen für seine Unternehmung zu Investitionszwecken, die dem Daseinskampf seiner Unternehmung gegenüber anderen dienen sollten, d. h. sich aus erhöhten Preisen oder verkürzten Löhnen ein Sondereinkommen zum Ausbau seines Unternehmens zu verschaffen. Durch beide Praktiken entstand eine Benachteiligung der Arbeit und eine Bevorzugung des Kapitals durch sich selbst, die mit dem Prinzip der Gesamtverantwortung für die zusammenarbeitende Gemeinschaft nicht in Einklang zu bringen war. Diese Tendenzen der Unternehmer, die zum Nachteil der Arbeit wirken, sind mit dem Herrschaftsrecht des Kapitals auch in die Großunternehmung eingedrungen und haben hier durch den modernen Integrierungs- und Massierungsprozeß einen vervielfachten Wirkungsgrad erreicht, so daß die Ungerechtigkeit dieses Systems proportional mit der Größenordnung anstieg und immer anstößiger wurde. Das in der Benachteiligung der Arbeit gelegene soziale Problem, das in der Kleinunternehmung erträglich war, wuchs mit der Größe der Betriebe zu ungeahnten Ausmaßen.

Was aber war der zwingende Grund, der diese Benachteiligung in den Kleinunternehmen Jahrtausende hindurch unentrinnbar gemacht hatte? Die Antwort lautet: Die persönliche Haftung des Unternehmers für die Geschäftsschulden. Einer Gleichberechtigung der Arbeit mit dem Kapital in der Unternehmung (insbesondere hinsichtlich des Gewinns) stünde ja die alleinige Haftung des unternehmerischen Privatvermögens und darüber hinaus seiner Person gegenüber. Eine solche „Gleichberechtigung“ wäre in Wirklichkeit eine ungerechte Benachteiligung des Unternehmers.

Wie uns *Oppikofler* („Das Unternehmensrecht“, 1927) gezeigt hat, zieht sich durch die gesamte Geschichte des Unternehmensrechtes die Tendenz, die dem Unternehmen gewidmeten Vermögensteile aus dem sonstigen Vermögen des Unternehmers abzusondern und zu einer selbständigen Einheit zusammenzufassen. Wie dort aber ebenfalls gezeigt wird, konnte diese Entwicklung ohne den Zwang der Technik zur Großunternehmung, also in der vorindustriellen Zeit, aus naheliegenden Gründen nicht wirklich ausreifen. Erst die Technik und die daraus erwachsenen großen Unternehmungen haben sie zur Vollendung gebracht. Sieht man demgemäß in die heutige Wirklichkeit, so stellt man fest, daß unsere Großunternehmungen in aller Regel Sondervermögen sind, die nur mit sich selbst haften und deren „Eigentümer“ in ihrem sonstigen Privatvermögen durch keinerlei widrige Entwicklung der Unternehmung berührt werden. Wo ausnahmsweise doch einmal persönliches Vermögen oder die Person selbst mithaftet, ist eine solche zusätzliche Haftung schon wegen der hier nötigen Größenordnung von keiner praktischen Bedeutung. In der Regel müssen Großunternehmungen auch ohne zusätzliche generelle Privathaftung auskommen und tun dies auch völlig einwandfrei. Für die Kreditsicherung

großer Unternehmungen gibt es ja andere und bessere Formen als die persönliche Haftung des Unternehmers, die hier zum überholten Rudiment wird. Diese Entwicklung von der Gesamthaftung des kleinen Unternehmers zur beschränkten Haftung der großen gewerblichen Sondervermögen ist unwiderruflich und endgültig und hängt mit den durch die modernen Verhältnisse bedingten größeren Maßstäben zusammen.

Fällt aber der eigentliche Grund des Kapitalvorrechtes (die persönliche Unternehmerhaftung) in der haftungsbeschränkten Großunternehmung weg, so ist es nur eine Frage der Zeit, daß die Arbeit der Großunternehmung sich gegen ihre Benachteiligung zur Wehr setzt. Die Heraufkunft der wirtschaftlichen Mitbestimmung und ihre weitere Fortentwicklung zur völligen Gleichberechtigung der Arbeit ist damit unvermeidlich und zwangsläufig. Da die wirtschaftliche Mitbestimmung kein Eingriff in das unternehmerische Privatvermögen mehr ist und Mitbeteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn auch nicht mehr Nutznießung fremden Risikos (das Kapitalrisiko der Großunternehmung kann als begrenzt und in seinem Umfang von vornherein bekannt in Rechnung gestellt und bei der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit veranschlagt werden), muß die Böcklersche Linie der Gleichberechtigung mit naturgesetzlicher Notwendigkeit zum Erfolg führen.

III.

Hiermit sind wir bei dem dritten, dem kritischsten Punkt unserer Überlegungen angelangt, nämlich bei der Frage, wie mit der Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit völliger Ernst gemacht werden kann.

a) Das ist nur möglich, wenn die Gleichberechtigung sich vor allem auch auf den Erfolg richtet. Eine rein machtmäßige Gleichberechtigung würde keine wahre Gleichberechtigung sein; einmal weil das zentrale Anliegen der Unternehmung — nämlich der Erfolg — von ihr nicht mit erfaßt wird, zum andern aber, weil selbst die konsequenteste Mitbestimmung nicht einmal eine auf die Machtfrage beschränkte Gleichberechtigung ergeben würde, sondern die alte Kapitalvormacht in Wirklichkeit auch machtmäßig bestehen ließe. Auch die Frage der machtmäßigen Gleichberechtigung (der Mitbestimmung) hängt also mit der gesamten Gleichberechtigung (einschließlich der erfolgsmäßigen) untrennbar zusammen.

Der Grund dafür, warum selbst ein noch so paritätisches Mitbestimmungsgesetz an der Vormachtstellung des Kapitals nichts Entscheidendes ändern könnte, liegt in der Tatsache, daß alle Bestimmungsrechte an der Unternehmung letzten Endes aus den Rechten am Erfolg herfließen.

Um das zu verstehen, muß man sich vor Augen halten, daß in einer von den Konsumenten und nicht zentral vom Staat gesteuerten Wirtschaft alle wesentlichen Entscheidungen der Unternehmungen sich um den Gewinn drehen müssen, der einziger Maßstab wirtschaftlichen Erfolges ist und dem zwangsläufig alle anderen Überlegungen untergeordnet werden. Jeder Kaufmann in einer solchen Wirtschaft weiß, daß alle seine Einzelentscheidungen in diesen übergeordneten Gesamtzweck hineinmünden müssen, wofern er nicht sein Unternehmen und damit auch das Schicksal der Arbeitnehmer gefährden will. Das bedeutet für die (machtmäßige) Mitbestimmung, daß sie nur dann wirklich paritätisch ist, wenn sie gerade an den wichtigsten, den Erfolg am meisten betreffenden Maßnahmen voll teilnimmt. Gerade das aber ist nicht zu erwarten, solange dieser Erfolg der Kapitaleseite allein zusteht.

Selbst wenn man die Parität der Macht zwischen Kapital und Arbeit in der Unternehmung bis ins letzte verwirklicht, bliebe die Position der Arbeitnehmer letzten Endes doch immer durch ihre Arbeitnehmerinteressen legitimiert und nicht durch die Interessen der Unternehmung an sich, d. h. durch die Interessen am Erfolg. Denn das Interesse der Arbeitnehmer an der Unternehmung bezieht sich dann immer nur auf ihren

PARITÄTISCHE UNTERNEHMENSVERFASSUNG

Lohn (Lo'hn im weitesten Sinne, also nicht nur den heutigen, sondern auch den künftigen und alle damit zusammenhängenden sozialen Leistungen); aber niemals bezöge sich dieses Interesse auf einen Gewinn. Damit sind die Arbeitnehmervertreter zwar innerlich legitimiert, über die Frage zu urteilen, ob eine Maßnahme das Unternehmen und damit ihre Löhne (im weitesten Sinne) gefährdet, aber nicht über die Frage, ob eine Maßnahme optimale Gewinne verspricht. Denn nur bestimmte Gefahren sind auch die ihren, die Gewinne aber nicht. Nehmen sie, was sie ja rechtlich sollen, trotzdem auch zu dieser Frage Stellung, so geraten sie leicht in die Gefahr, die Kapitalseite durch unnötige Eingriffe zu schädigen. Mit a. W., die Mitentscheidung der Arbeitnehmer über Fragen, die sie nicht mehr oder weniger selbst betreffen, ist ohne Gleichberechtigung am Erfolg ein Fremdkörper in der Unternehmensverfassung, der zur Beseitigung auffordert. Auf das Machtmäßige beschränkt, wird sich die Mitbestimmung daher niemals weiter ausbauen lassen, ja sie wird nicht einmal in ihrem gegenwärtigen Stand dauernd zu halten sein, schon weil uns das Ausland auf diesem halben Wege niemals folgen wird.

b) Dieses Resultat scheint zunächst gar nicht in die gängigen gewerkschaftlichen Vorstellungen hineinzupassen. Gleichberechtigung am Erfolg klingt nach Beteiligung der Arbeitnehmer am kapitalistischen System. Sie klingt nach zufälliger und unverdienter Bereicherung der Angehörigen einzelner begünstigter Betriebe und entsprechender Benachteiligung der übrigen Arbeitnehmer zum Schaden der Gesamtheit, da der Drang der Saturierten nach Verbesserung der Verhältnisse nachlassen müßte. Sie klingt nach den Ausführungen unter II schließlich auch noch nach einer Benachteiligung aller nicht in Großbetrieben Beschäftigten. War aber dann der Böcklersche Weg in Richtung Gleichberechtigung nicht überhaupt ein Irrweg und ist es nicht richtiger, diesen Weg überhaupt zu verlassen und den alten Vorrang des Kapitals in der Unternehmung als gottgewollt und unabänderlich hinzunehmen? Denn so unzureichend die rein machtmäßige Mitbestimmung immer bleiben muß, noch unrichtiger wäre es, sie zur totalen Gleichberechtigung auszuweiten.

Aber dergleichen Befürchtungen sind alles andere als berechtigt. Eine Rückkehr zu den alten klassischen Mitteln der Gewerkschaftspolitik ist ebenso undurchführbar wie ein Verharren auf dem erreichten Stand des Böcklerschen Gleichberechtigungsprogramms. Immer wieder tritt das Problem des gesamten wirtschaftlichen Anteils der Arbeitnehmer am Sozialprodukt in den Vordergrund und immer wieder erhebt sich die Frage, bis zu welchen Grenzen die Arbeitnehmer in ihrer Lohnpolitik gehen dürfen. Immer wichtiger wird die Frage, wer von den Sozialpartnern den offensichtlichen, inflatorischen Druck verschuldet und immer brennender das Problem, wie man diesen Druck mildern oder beseitigen kann. Wenn wir Arbeitnehmer diese Frage nicht beantworten, werden es andere tun und wird sich die Entwicklung gegen uns richten. Wir werden ein „Lohnkartellgesetz zum Schutze der Marktwirtschaft“ hinnehmen müssen, weniger weil man uns die Schuld an der Geldentwertung wirklich nachweisen können, sondern vor allem deshalb, weil man dagegen kein anderes Mittel als Eingriffe in das Preisgefüge sehen wird und weil die kollektiv ausgehandelten Löhne sich für solche Eingriffe weit aus besser eignen als die individuell entstehenden und kaum zu beherrschenden sonstigen Preise. Deshalb müssen wir alles tun, um den notwendigen Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt möglichst ohne inflatorischen Druck, d. h. möglichst betriebsindividuell abzuschöpfen, z. B. auf dem Wege betrieblicher Beteiligungen oder überbetrieblicher, aber aus betrieblichen Gewinnen gespeister Sozialfonds. Dazu benötigen wir allerdings einen eigenen Verrechnungsschlüssel, mit dessen Hilfe der Erfolg der Einzelunternehmungen zwischen Kapital und Arbeit auseinandergerechnet werden kann.

c) Wie muß aber dieser Verrechnungsschlüssel, eine solche paritätische Erfolgsrechnung, aussehen?

Die Antwort lautet: Er muß von dem Grundsatz ausgehen, daß der gemeinsame Erfolg von den Partnern Kapital und Arbeit im Verhältnis der beiderseitigen produktiven Beiträge aufgeteilt wird. Man muß so rechnen, als wären Kapital und Arbeit Partner einer gemeinsamen Gesellschaft und wollten den gemeinsamen Erfolg feststellen und dann nach dem Verhältnis der beiderseitigen Beiträge aufteilen. Die Teilung der Erfolge nach Maßgabe der beiderseitigen Opfer ist die einzige Möglichkeit, gleiches Recht zu realisieren.

Das bedeutet, daß wir zunächst die beiderseitigen Produktivbeiträge feststellen müssen, um sie sodann mit dem gemeinsamen Ergebnis zu vergleichen und dieses dann nach dem Verhältnis der Beiträge aufzuteilen.

Danach ist die Feststellung der beiderseitigen Beiträge der erste Schritt, die Feststellung des gemeinsamen Ergebnisses und seine entsprechende Aufteilung der zweite.

Der Beitrag des Kapitals besteht nun nicht nur in einer bestimmten Verzinsung des Eigenkapitals, sondern auch in einem bestimmten Teil der Abschreibungen. Um dies zu verstehen, gehen wir von einem für diese Überlegungen besonders geeigneten Beispiel aus und nähern uns Schritt für Schritt unseren normalen Verhältnissen.

aa) Zunächst versetzen wir uns gedanklich in den Zeitpunkt der Gründung der Unternehmung und stellen uns vor, daß alles zum Start der Produktion fertig vorbereitet, sei. Wir fassen nun denjenigen Zeitraum ins Auge, in welchem das für das eingezahlte Geldkapital beschaffte Sachkapital gerade einmal aufgebraucht wird. Da die Kapitalgüter verschieden langlebig sind, gibt es zunächst nur eine Mehrzahl solcher Zeiträume. Es gibt aber einen einzigen Zeitraum, welcher das gewogene Mittel aller in der Unternehmung vorkommenden Abschreibungszeiträume ist. Das ist der gedachte Zeitraum, in welchem auch das in der Unternehmung vorhandene Sachkapital durchschnittlich gerade einmal verbraucht wird und den man den „Kapitalumschlagszeitraum“ nennen könnte. Wenn man sich nun weiter vorstellt, daß die Unternehmung nicht ad infinitum fortgesetzt werden soll, sondern nur für einen einzigen Kapitalumschlag gegründet ist, um danach wieder liquidiert zu werden (man könnte dieses gedankliche Modell eine Einmalunternehmung nennen), dann kann man den produktiven Beitrag der Kapitaleseite unschwer erkennen. Es ist im Grunde kein finanzieller, sondern ein sachlicher Beitrag, und zwar besteht er in der Bereitstellung von realen Produktionsgütern zum einmaligen Verbrauch. Dieser Beitrag des Kapitals ist ebenso sterblich und relativ kurzlebig wie die von Tag zu Tag geleistete und in die Produktion hinein verbrauchte Arbeit, und wir müssen uns hüten, auf den durch die kaufmännische Rechnungsweise erweckten Anschein hereinzufallen, als sei das Kapital etwas sozusagen Unsterbliches und dauere durch die gesamte Lebenszeit der Unternehmung fort. Erst die Beseitigung dieses Scheins erlaubt uns, den realen Beitrag der Kapitaleseite in seiner Begrenztheit zu erkennen.

Von diesem gesamten im Umschlagszeitraum aufzubrauchenden Kapital dürfen wir aber natürlich nur diejenige Quote anrechnen, die dem Eigenkapital, nicht aber auch, die dem Fremdkapital entspricht. Denn die letztere ist von beiden Partnern und nicht vom Kapital allein entliehen.

In die zweite Waagschale, die der Arbeit, gehört nun der Wert der Arbeit, die im Kapitalumschlagszeitraum geleistet wurde, und zwar der Marktwert. Marktwert bedeutet einfach Tariflöhne und Tarifgehälter. Nicht dagegen darf veranschlagt werden, was von den Entgelten über dem Marktwert liegt, z. B. freiwillige, nicht allgemein übliche soziale Leistungen.

Beide Beiträge, der des Kapitals und der der Arbeit, sind sodann auf den Endtermin des Kapitalumschlagszeitraumes abzuzinsen, da sie nicht zu gleichen Zeitpunkten erbracht sind und da die Ungleichzeitigkeit wertmäßig zum Ausdruck kommen muß.

PARITÄTISCHE UNTERNEHMENSVERFASSUNG

Die Leistung des Kapitals ist in voller Höhe während des ganzen Kapitalumschlagszeitraums zu verzinsen, die der Arbeit dagegen nach den Grundsätzen der Abzinsung fortlaufender Leistungen, d. h. jede Jahresleistung ist gesondert wie ein Kapital zu verzinsen, das in dem betreffenden Jahr eingezahlt worden ist. Wir erhalten hier also nicht wie auf der Kapitalseite nur eine Zinseszinsrechnung, sondern so viele, als es im Kapitalumschlagszeitraum Jahre gibt. Erst die so verzinsten Kapital- bzw. Arbeitsbeiträge sind einander gegenüberzustellen.

Gemäß diesen beiden produktiven Beiträgen müssen wir in der Einmalunternehmung also den Erfolg verteilen. Diesen gilt es festzustellen.

Um ihn zu erkennen, muß man sich vor Augen halten, daß die Produktionsmittel im Produktionsprozeß verbraucht sind, gleichgültig, ob sie Arbeit, Sachkapital oder Umlaufvermögen heißen. Und zwar ist das Sachkapital dank der Definition des Kapitalumschlagszeitraumes gerade in Höhe des gesamten Kapitalwertes verbraucht. An die Stelle dieser verbrauchten Güter und Leistungen sind Erzeugnisse getreten²⁾, die durch die Aufopferung der Produktionsmittel entstanden sind. Nehmen wir nun noch an, daß der Verkauf dieser Güter erst am Schlusse des Kapitalumschlagszeitraumes beginnt, dann können wir feststellen: Alles am Ende des Kapitalumschlagszeitraumes vorhandene Unternehmensvermögen ist Ersatz für die aufgebrauchten Produktionsmittel und unterfällt nach Befriedigung der Lieferanten der Aufteilung unter die beiden Partner nach dem Schlüssel der beiderseitigen produktiven Beiträge.

Diese in der Unternehmung vorhandenen Werte sind also nun zu verkaufen und von dem Erlös sind sämtliche Lieferungen und Leistungen Dritter zu bezahlen. Der Rest ist im Verhältnis des oben gefundenen Wertschlüssels zu teilen. Aus dem Vergleich der produktiven Beiträge mit den Zuteilungen ergeben sich die Gewinne oder Verluste der beiden Partner aus der ganzen einmaligen Veranstaltung.

bb) Von diesem für die Erkenntnis besonders geeigneten Fall gehen wir zum nächsten über und betrachten eine Einmalunternehmung, die entsprechend einem gleichmäßigen Produktionsrhythmus laufend absetzt und aus diesen laufenden Einkünften auch ihre Verpflichtungen gegen Dritte laufend abdeckt. Hier sind die Produkte am Schlusse des Kapitalumschlagszeitraumes praktisch nicht mehr vorhanden und auch die in Lieferungen und Leistungen Dritter bestehenden Kosten sind beglichen. Außerdem ist anzunehmen, daß auch die beiden Partner Kapital und Arbeit in einer solchen Unternehmung nicht bis zum Ende des Kapitalumschlagszeitraumes auf ihre Erfolgsanteile warten, sondern sie in Form von Vorschüssen periodisch beziehen (z. B. als Dividenden seitens des Kapitals und als Löhne seitens der Arbeit). Diese Vorschüsse auf den wie oben zu errechnenden endgültigen Erfolgsanteil müssen auf den Zeitpunkt der Endabrechnung abgezinst werden, damit bei dieser Gelegenheit auch die verschiedenen Zeitpunkte der Entnahmen berücksichtigt werden können.

Wie aber gestaltet sich diese „paritätische Erfolgsrechnung“, wenn man innerhalb unseres Beispiels einer Einmalunternehmung von der einmaligen Schlußabrechnung zur jährlichen, periodischen Abrechnung übergeht? Bedenken wir, daß wir als Berechnungszeitraum nicht die Lebensdauer der längstlebigen Anlagegüter, sondern die durchschnittliche Lebensdauer aller Anlagegüter gewählt haben. Aus dieser Annahme folgt, daß der auf das einzelne Jahr entfallende Beitrag der Kapitalseite den durchschnittlichen Jahresabschreibungen entspricht, da diese Abschreibungen ja begrifflich der ebensovielte Teil der gesamten Kapitalkosten sind, als der Kapitalumschlagszeitraum Jahre hat.

Von diesen Abschreibungen ist der Kapitalseite der sovielte Teil anzurechnen, als dem Anteil des Eigenkapitals am Gesamtkapital entspricht. Der Beitrag der Arbeitsseite ist

2) Dies gilt auch für die am Ende des Kapitalumschlagszeitraumes dank dessen Definition noch vorhandenen restlichen Anlagegüter, deren Lebensdauer den Durchschnitt zwar übersteigt, die aber, weil auf der anderen Seite entsprechend kürzerlebige Kapitalgüter mehr als einmal verbraucht worden sind, nicht mehr als produktive Beiträge der Kapitalseite gelten können.

unmittelbar durch die Jahreslöhne gegeben. — Schwieriger als diese direkten Jahresbeiträge zu finden ist es allerdings, die indirekten Jahresbeiträge, nämlich diejenigen Jahreszinsen festzustellen, welche beide Seiten aus früher geleisteten Beiträgen geltend machen können. Hier wäre es ebenso unrichtig, der Kapitalseite einfach eine Jahresverzinsung ihres Eigenkapitals zu bewilligen wie es falsch wäre, der Arbeitsseite Zinsen deshalb zu versagen, weil sie angeblich ihre Beiträge, kaum daß sie sie eingebracht hat, in Form von Löhnen wieder entnimmt. Für beide indirekten Beiträge lassen sich vielmehr mit bescheidenem Aufwand an Mathematik richtige Lösungen finden, von denen der Verfasser hofft, sie an geeigneter Stelle zur Diskussion stellen zu können. Man muß dazu nur an dem Grundsatz festhalten, die für den Kapitalumschlagszeitraum aufgestellte Jahresrechnung auch bezüglich der Zinsen streng in die einzelnen „Jahresscheiben“ zu zerlegen.

Im Verhältnis dieser Ziffern ist dann der Jahreserfolg aufzuteilen.

Dieser ist seinem Wesen nach ebenfalls „Jahresscheibe“ des Gesamterfolges im Kapitalumschlagszeitraum und setzt sich zusammen aus dem Jahresgewinn zuzüglich den Jahresabschreibungen, den Jahreslöhnen und denjenigen Zinsen, die angefallen wären, wenn die Entnahmen früherer Jahre nicht stattgefunden hätten. — Dieser Erfolg ist sodann nach Maßgabe der produktiven Jahresbeiträge aufzuteilen unter Anrechnung der Jahreslöhne und der auf Grund früherer Lohnzahlungen ausgefallenen Zinsen einerseits, der anteiligen Jahresabschreibungen, der Jahresentnahmen und der auf Grund früherer Entnahmen ausgefallenen Zinsen andererseits.

cc) Gehen wir nun zur gewöhnlichen, kontinuierlichen Unternehmung über, die sich von dem zuletzt genannten Beispiel nur noch durch die auf unbegrenzte Zeit gedachte Lebensdauer unterscheidet und die dementsprechend auch laufend investiert. Eine solche kontinuierliche Unternehmung kann als Zusammenfassung einer entsprechenden Vielzahl von Einmalunternehmungen aufgefaßt werden, deren jede mit der Investition einer Anlagegruppe beginnt und einer paritätischen Aufteilung des Erfolges gemäß bb) unterliegt. Da die einzelnen Einmalunternehmungen ineinander verflochten und praktisch von einander unabgrenzbar sind und sich auch noch in „überschlagendem Einsatz“ befinden, darf man die Sache immer so betrachten, als befände man sich im mittleren Jahr einer einzigen großen Einmalunternehmung, deren Lebensdauer sich aus dem Verhältnis des eingesetzten Gesamtkapitals zu den Jahresabschreibungen ergibt. Dann ist jede konkrete Jahresrechnung hinsichtlich der Zinsverhältnisse und Entnahmen in allen Fällen nichts anderes als die „mittlere Scheibe“ des gefundenen Kapitalumschlagszeitraums, weil die Wahrscheinlichkeiten, daß es sich a) um ein früheres, b) um ein späteres Jahr handeln könnte, sich gerade aufheben. Man hat also die Lohnzahlungen und die Abschreibungen³⁾ eines konkreten Jahres mit den aus dem Kapitalumschlagszeitraum sich ergebenden Zinsen und den tatsächlichen Entnahmen früherer Jahre zu einer paritätischen Jahresrechnung zu kombinieren.

IV.

Zu dem gegen die totale Gleichberechtigung der Arbeit gewöhnlich erhobenen Einwand, das Kapital trage das alleinige Risiko und habe deshalb allein Anspruch auf Gewinn, sei gesagt, daß die Arbeit dieses Risiko durchaus mittragen will und kann. Hier sei der Kürze halber verwiesen auf die Ausführungen in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ Nr. 9/1959, S. 528—536.

3) Hier ist noch ein Wort über die Bewertung der Abschreibungen notwendig. In unseren Bilanzen wird ja von den Anschaffungswerten abgeschrieben. Paritätische Erfolgsrechnung ist aber nicht gerecht ohne Abschreibungen vom wiederbeschaffungswert, weil man in Wirtschaftszweigen, die besonders langlebige Wirtschaftsgüter aufweisen, bei Anwendung veralteter Zahlen, wie sie Abschreibung von den Anschaffungswerten bringt, unrealistische Ergebnisse erhält. Das Kapital könnte sich in unseren Wirtschaftsverhältnissen einer stetigen inflatorischen Tendenz mit Recht über einen zu geringen Einfluß beschweren, da es mit veralteten Zahlen gewogen wird, während die Arbeit stets nach dem neuesten Stand bewertet wird.

PARITÄTISCHE UNTERNEHMENSVERFASSUNG

V.

Haben wir Arbeitnehmer uns erst einmal dazu durchgerungen, prinzipiell gleiches Recht an der Unternehmung einschließlich ihres Erfolges zu fordern, dann werden wir auch die rein juristische Konstruktion finden, die aus diesem Prinzip auch organisatorische Konsequenzen zieht in Gestalt einer auch machtmäßig völlig paritätischen Unternehmensverfassung. Die zahlreichen hier notwendig werdenden Einzelklärungen sind von den großen, übergeordneten Leitgedanken aus leicht zu treffen und brauchen hier nicht erörtert zu werden.

Wir fassen zusammen:

- I. Es gibt kein Eigentumsrecht der Kapitaleseite an der Unternehmung gegenüber den Arbeitnehmern.
- II. Die Arbeit hat ein eigenes, ursprüngliches Recht an der Unternehmung, welches die Verfassung wenigstens der Großunternehmen voll zum Ausdruck bringen muß. Das einseitige Vorrecht des Kapitals innerhalb der jetzigen Regelung ist durch wohlverstandene Gleichberechtigung zu ersetzen. Diese besteht in einer Bemessung der beiderseitigen Rechte gemäß den beiderseitigen produktiven Beiträgen.
- III. Die Gleichberechtigung hat sich in erster Linie auf das Unternehmensziel, den Erfolg, zu richten. Die Erfolgsrechnung muß daher paritätisch ausgestaltet werden. Gleichberechtigung der Arbeit am Erfolg ist die unerläßliche Vorbedingung ihrer Gleichberechtigung überhaupt.
- IV. Der Mitberechtigung der Arbeit am Erfolg entspricht ihre Mitverpflichtung am Risiko. Diese ist kein ernsthaftes Hindernis.
- V. Die Rechte von Kapital und Arbeit in der Unternehmensorganisation (Einflußrechte) bemessen sich ebenfalls nach den produktiven Beiträgen.