

## Die Mitbestimmungsvorstellungen der CDU-Sozialausschüsse

Nach einer Diskussion um die Mitbestimmung, die den Berliner Parteitag der CDU im November 1968 fast einen ganzen Kongreßtag in Spannung gehalten hatte, breitete sich unter jenen Delegierten, die dem linken Parteiflügel zugerechnet werden können, eine gewisse Siegesstimmung aus. Gab es handfeste Motive für eine solche Euphorie? Immerhin konnten die Streiter für eine bessere Mitbestimmung innerhalb der CDU dem Parteitag eine Formulierung für das Aktionsprogramm abringen, die unverzichtbarer Bestandteil einer Mitbestimmungskonzeption der Sozialausschüsse ist, nämlich: „*Wir bekennen uns zu einem modernen und fortschrittlichen Unternehmensrecht. Das wirtschaftliche Geschehen ist partnerschaftlich zu gestalten.*“ Des weiteren konnten die Männer um *Katzer* im Verlauf dieser Diskussion registrieren, daß es auch außerhalb des relativ kleinen Arbeitnehmerkreises der CDU Befürworter einer wirtschaftlichen Mitbestimmung gibt.

Nun enthalten Aktionsprogramme — zumal vor Bundestagswahlen — meist unverbindliche Formulierungen und die Bekenntnisse zu einem fortschrittlichen Unternehmensrecht und zur Partnerschaft, sind zunächst nichts weiter, als Leerformeln mit positiver Tendenz, wie ein Delegierter schon in der Kongreß-Debatte ernüchternd bemerkte. Auf der anderen Seite wäre es eine Fehleinschätzung der CDU-Sozialausschüsse, wenn man annähme, daß sie sich mit Unverbindlichkeiten von den Parteihonoratioren abspesen ließen. Dr. *Norbert Blüm*, der jetzige Hauptgeschäftsführer der Sozialausschüsse, hat, an die Adresse der Parteihonoratioren gerichtet, schon vor Jahresfrist sehr deutlich gesagt: „Wir sind nicht die Hofnarren der CDU, die aus Zeitvertreib provozieren, dann aber zufrieden sind, wenn alles beim alten bleibt.“

Wenn man Aufschluß über die Mitbestimmungsvorstellungen der Sozialausschüsse und die Chancen ihrer Durchsetzbarkeit in der CDU/CSU als Gesamtpartei gewinnen will, muß man zunächst Rolle, Standort und Wirken der Sozialausschüsse kurz skizzieren.

Die CDU-Sozialausschüsse sind eine in der Parteisatzung verankerte Gruppierung. Sie sehen ihre Aufgabe darin, die Arbeitnehmerinteressen (im weitesten Sinne) in der CDU/CSU zu artikulieren und zu vertreten. Darüber hinaus wollen sie die politische Willensbildung in der Union, in der Arbeitnehmerschaft und in den Gewerkschaften beeinflussen. Nach Angaben des früheren Hauptgeschäftsführers und jetzigem stellvertretenden Vorsitzenden der Gewerkschaft ÖTV, *Karl-Heinz Hoffmann*, zählen die Sozialausschüsse über 50 000 Mitglieder, die, soweit überhaupt gewerkschaftlich organisiert, teils in den DGB-Gewerkschaften, teils auch in den christlichen Gewerkschaften zu finden sind. In ihrem Presseorgan *Soziale Ordnung* hat Lutz Esser den Standort der Sozialausschüsse so umrissen:

„*Links steht diese Bewegung nur insofern, als sie ihre Vorstellungen von einer fortschrittlichen Politik mit einer betont sozialen Komponente verbindet, wobei sozial weder spezifisch verstanden wird, noch sich auf die Frage beschränkt, Gerechtigkeit im eigenen Land zu verwirklichen.*“<sup>1)</sup>

Mit anderen christlichen Gruppierungen arbeiten die Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) unter einem lockeren organisatorischen Verbandsdach, dem „Ständigen Ausschuß christlich-sozialer Arbeitnehmer-Kongresse“, zusammen<sup>2)</sup>.

1) Lutz Esser: „Union und Sozialausschüsse“, in Nr. 10/1968 „Soziale Ordnung“.

2) Hierzu gehören im wesentlichen noch: Die Katholische Arbeiterbewegung (KAB), die Kolpingsfamilie und die Evangelische Arbeiterbewegung.

In den Gründerjahren der heutigen Parteien, als die gesellschaftspolitische Reformfreudigkeit durchweg noch ungebrochen war, hatte auch der Arbeitnehmerflügel der CDU noch wesentlich stärkeren Einfluß auf die programmatischen Vorstellungen der Gesamtpartei. Das vielzitierte und vielbeschworene Ahlener Programm der CDU — übrigens nur vom Ausschuß der britischen Zone der CDU 1947 konzipiert — steht noch ganz unter dem Einfluß der Forderungen des Arbeitnehmerflügels. Zum Beispiel heißt es da:

*„In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen. Dies muß zunächst dadurch geschehen, daß die Arbeitnehmer des Betriebes in den Aufsichtsorganen, z. B. im Aufsichtsrat des Unternehmens, die ihnen zustehende Vertretung haben. Zu diesem Zweck bedarf es einer Reform des Gesellschaftsrechts. Insbesondere ist dem Aufsichtsrat eine stärkere Stellung gegenüber der Verwaltung zu verleihen.*

*Bei Großbetrieben mit mehrköpfigem Vorstand sollte Betriebsangehörigen, die in langjähriger Betriebszugehörigkeit sich um den Betrieb verdient gemacht haben, Mitwirkung in der Leitung des Unternehmens durch Berufung in den Vorstand gewährt werden. Die Berufung erfolgt auf Vorschlag der Betriebsangehörigen, die dem Aufsichtsrat mindestens drei Vorschläge zu unterbreiten haben.“*

Wenn auch im Verlauf der zwei Jahrzehnte nach 1947 der Einfluß des Arbeitnehmerflügels auf die Gesamtpartei zurückgegangen ist, so gingen doch auch weiterhin die gesellschaftsreformerischen Impulse überwiegend von Sozialausschüsse in Nordrhein-Westfalen aus. In einer EntschlieÙung der 7. Bundestagung der CDA 1955 in Herne hieß es:

*„Wesentliches Anliegen des Ahlener Programms war die Verwirklichung des machverteilenden Prinzips. Breite Streuung des Eigentums in Verbindung von Mitbestimmung und Miteigentum sehen wir als die beste Verwirklichung dieses machverteilenden Prinzips an. Der Ausgleich der oft widerstreitenden Interessen und Spannungen in der Wirtschaft wird immer dringender. Der von der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft seit langem gemachte Vorschlag zur Bildung eines Bundeswirtschaftsrates ist daher endlich zu verwirklichen. Im Interesse einer sachgerechten Vertretung der Arbeitnehmerbelange bedarf es einer Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an den Organen der Handwerks-, Landwirtschafts- und Industrie- und Handelskammern.“*

Aus dieser EntschlieÙung wird einmal deutlich, daß der Mitbestimmung in Verbindung mit breiter Streuung des Eigentums ein gesellschaftspolitischer Integrationseffekt zugemessen wird, der auch in der katholischen Soziallehre schon immer eine bedeutende Rolle gespielt hat. Zum anderen wird einer überbetrieblichen Mitbestimmung das Wort geredet, wie sie neuerdings auch wieder vom DGB gefordert wird.

Es steht außer Zweifel, daß die päpstliche Enzyklika *Mater et Magistra* (1961) und die Pastoralkonstitution des II. Vatikanischen Konzils (1965) der christ-katholischen Arbeitnehmerbewegung in der Bundesrepublik Rückendeckung und Auftrieb für ihre Mitbestimmungsforderungen gegeben haben. So stellt der katholische Gesellschaftswissenschaftler *Franz Klüber* 1966 fest:

*„Die Erklärung des Konzils zugunsten der Mitbestimmung ist die Entscheidung für eine umfassende Demokratisierung der Gesellschaft, wie sie schon in Mater et Magistra ausgesprochen wurde. Gegen diese Entscheidung sind sachliche Argumente noch nicht vorgebracht worden und auch schwer auszudenken.“<sup>3)</sup>*

Klüber schlußfolgert hieraus:

*„Wenn also das Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes darauf drängt, daß die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften ausgeweitet werde, dies mit dem Ziel einer partnerschaftlichen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft, so entspricht das genau der Mitbestimmungsforderung des Konzils. Das gleiche gilt für die Gesellschafts-*

3) Franz Klüber: Die Mitbestimmung im Urteil des II. Vatikanischen Konzils, GM 4/1966, S. 193 ff.

*politische Grundsatzklärung der Katholischen Arbeiterbewegung, in der es heißt: „Die in den Mitbestimmungsgesetzen im Bergbau und in der Stahlindustrie bereits verankerte paritätische wirtschaftliche Mitbestimmung muß auf alle anderen Großunternehmungen ausgeweitet werden.“<sup>3)</sup>*

Zwanzig Jahre nach dem Ahlener Programm, also 1967, traten die Sozialausschüsse der CDU mit ihrer *Offenburger Erklärung* an die Öffentlichkeit. Sie war gedacht als ein Beitrag der CDA für ein Partei- bzw. Aktionsprogramm der CDU/CSU. In dieser Offenburger Erklärung wird zum Thema Mitbestimmung zunächst thesenhaft erklärt:

Die Idee der Partnerschaft ist nach wie vor Grundlage unserer Ordnung, Ausfluß der Partnerschaft ist die Mitbestimmung;

die Mitbestimmung in der Montanindustrie hat sich bewährt;

die weitere Gestaltung der Mitbestimmung ist zu prüfen.

Daß es den Sozialausschüssen bei der Prüfung der weiteren Gestaltung der Mitbestimmung um fest umrissene Zielvorstellungen ging, wird deutlich, wenn es in dieser Offenburger Erklärung weiter heißt: „Die Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft setzen sich ein für eine Fortentwicklung der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Organe in der Wirtschaft.“ Dies heißt dann konkret:

Verstärkung der Rechte des einzelnen Arbeitnehmers in Lagen, die ihn persönlich betreffen;

Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates;

gleichberechtigte Stellung der Arbeit in den Aufsichtsorganen der Großunternehmen.

Die DGB-Gewerkschaften hatten diese Offenburger Erklärung begrüßt, sahen sie doch hierin Bestätigung und Unterstützung ihrer eigenen Mitbestimmungsforderungen. Im eigenen Lager — das heißt innerhalb der CDU, aber auch bei den Vertretern der katholischen Soziallehre — war die Reaktion zwiespältig. In der eigenen Partei formierte sich der Widerstand gegen die Sozialausschüsse im sogenannten Wirtschaftsrat der CDU, einer konservativen Unternehmergruppierung um den schwäbischen Papierfabrikanten *Scheufeien* und im Bund katholischer Unternehmer (BKU). Auch im Lager der katholischen Soziallehre schieden sich die Geister. Auf der Seite der Befürworter standen vor allem die Professoren *von Nell-Breuning*, *Wallraff* und *Klüber*; die Gegenposition wird vor allem von den Professoren *Werner Weber*, *Messner* und *Briefs* markiert.

Die Sozialausschüsse ließen es jedoch nicht bei der Verkündung ihrer programmatischen Forderungen bewenden. Im Anschluß an die Offenburger Erklärung vom Juli 1967 arbeitete eine Kommission der Sozialausschüsse<sup>4)</sup> eine detaillierte Konzeption zur Mitbestimmung aus. Es war offenbar beabsichtigt, dieses Ergebnis der damals noch bestehenden Mitbestimmungskommission der CDU als Material für das geplante CDU-Aktionsprogramm zuzuleiten. Da aber diese Parteikommission im Herbst 1967 ohne Beratungsergebnis auseinandergegangen war, hatten die Sozialausschüsse mit ihrer eigenen Mitbestimmungskonzeption damals keinen kompetenten Adressaten gefunden; sie mußten die Flucht in die Öffentlichkeit antreten. In einem Sonderdruck, „Zur Diskussion gestellt“, machten sie ihre Vorstellungen publik.

4) Dieser Kommission gehörten an: Prof. Duvernell, Leiter der Sozialakademie in Dortmund; Dr. Franz-Josef Bleistein, Arbeitsgerichtsrat in Köln; Bernhard Boine, Arbeitschrektor bei den Edelstahlwerken in Krefeld; Ferdinand Breidbadi, Referent für Jugendrecht und Jugendsozialfragen beim DGB-Bundesvorstand in Düsseldorf; Hans Deckers, Betriebsgruppenreferent bei der Zentrale der Deutschen Kolpingfamilie in Köln; Peter Lepszy, Assistent der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Bonn; Hans-Ulrich Powitz, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft christlich-sozialer Betriebsgruppen, Betriebsrat bei den Opel-Werken in Rüsselsheim; Wilhelm Riether, Betriebsrat und Aufsichtsratsmitglied der Niederrheinischen Hütte; Hermann-Josef Russe, MdB, Direktor beim Veba-Konzern und Schatzmeister der CDU-Sozialausschüsse; Bernhard Tacke, stellvertretender Vorsitzender des DGB; Gerhard Schlosser, Geschäftsführer der evangelischen Aktionsgemeinschaft für Industriefragen, Bad Boll; Franz Schulte, Arbeitschrektor in Walsum; Wolfgang Vogt, Redakteur der *Ketteier* Wacht, Köln; Prof. Hermann-Josef Wallraff SJ, Sankt Georgen; Dr. Lothar Wiedemann, Studienleiter der evangelischen Sozialakademie Friedewald; Manfred Jordan, DGB-Rechtsschutzsekretär, Dortmund.

Die Konzeption der Sozialausschüsse ist konsequent im Sinne der katholischen Soziallehre, nämlich jenseits der kapitalistischen und der laboristischen Wirtschaftsweise eine Form zu finden, und zwar dergestalt, daß keine der beiden Gruppen (Kapital, Arbeit) für sich allein den Wirtschaftsprozeß organisiert oder gar die (Allein-)Herrschaft über ihn beansprucht; vielmehr erkennen sie einander wie im staatsbürgerlichen Bereich so auch im Bereich der Wirtschaft als *gleichberechtigt* an und organisieren die Unternehmen so, daß sie *gemeinsam* eine Leitung einsetzen, der beide sich gleicherweise unterstellen und die ihnen beiden — nämlich dem Kapital und der Arbeit — ebenso gleicherweise verantwortlich ist<sup>5</sup>).

Breidbach kommentiert diese „Unternehmensverfassung“ in folgender Weise:

*„Der Vorschlag nach Schaffung einer neuen Unternehmensverfassung geht davon aus, daß die im Unternehmen tätigen Belegschaftsmitglieder ohne Rücksicht auf die Rechtsstellung, die sich aus ihrem Arbeitsvertrag ergibt, ebenso wie die Anteilseigner dem Unternehmen angehören. Obwohl Anteilseigner und Arbeitnehmer dem Unternehmen angehören, kann — bezogen auf das Unternehmen — ein Interessenkonflikt, der sich grundsätzlich vom betrieblichen Autoritätskonflikt unterscheiden kann, nicht ausgeschlossen werden. Die Mitbestimmungstheoretiker der Sozialausschüsse meinen, daß dieser Interessenkonflikt in seiner Gesamtheit überbrückbar erscheint. Im Falle einer Unüberbrückbarkeit zwischen Anteilseignern und Arbeitnehmern wäre eine Unternehmensverfassung unmöglich“<sup>6</sup> )*

Mit der „Überbrückung“ des sozialen Konfliktes wird deutlich, daß die Sozialausschüsse mit ihrer Konzeption das Schwergewicht auf eine *Integration* des Faktors Arbeit in das Gebilde Unternehmen legen. Hier liegt wohl auch, bei aller sonstiger Verwandtschaft zur Montanmitbestimmung, ein Unterschied zur DGB-Konzeption, die eben nicht harmoniegläubige Partnerschaftsvorstellungen institutionalisieren möchte, sondern die Mitbestimmung, insbesondere die Mitbestimmung im Einzelunternehmen, als Gegenmacht zum Kapital begreift<sup>7</sup>).

#### *Die Vorschläge im einzelnen*

Für die Größt- und Großunternehmen soll eine Unternehmensverfassung geschaffen werden, durch die sowohl die Bedeutung der Anteilseigner als auch der unverzichtbare Beitrag der Arbeitnehmer und die einschlägigen öffentlichen Interessen institutionell zum Ausdruck kommen.

Unter Größtunternehmen werden solche verstanden, in denen während der letzten drei Jahre zwei der folgenden Kriterien erfüllt waren: mindestens 20 000 beschäftigte Arbeitnehmer, mindestens 1 Milliarde DM Umsatz, mindestens 500 Millionen DM Bilanzsumme.

Unter Großunternehmen werden solche verstanden, in denen während der letzten drei Jahre zwei der folgenden Kriterien erfüllt waren: mindestens 4000 beschäftigte Arbeitnehmer, mindestens 200 Millionen DM Jahresumsatz, mindestens 100 Millionen D-Mark Bilanzsumme.

Die Unternehmensversammlung soll höchstens 300 Mitglieder haben.

Soweit diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, gilt das Betriebsverfassungsgesetz. —

Schon in den Größenmerkmalen weicht der Vorschlag der Sozialausschüsse erheblich von den Größenmerkmalen der DGB-Konzeption, aber auch von allen anderen bisher

5) So definiert von Oswald von Nell-Breuning in der Broschüre: „Mitbestimmung“, Frankfurt 1968.

6) Siehe auch: „CDU-Sozialausschüsse diskutieren eigene Mitbestimmungskonzeption“ in „Das Mitbestimmungsgespräch“ Nr. 5/6-1968, S. 90 ff.

7) So z. B. Matthöfer SPD-MdB in der Bundestagssitzung vom 22. Januar 1969 in der Debatte bei Einbringung der SPD-Gesetzentwürfe zur Mitbestimmung: „Mitbestimmung sollte allerdings nicht nur als Anpassungsmechanismus betrachtet werden, der weiter bestehende Privilegien lediglich verschleiern soll. Man sollte sie vielmehr als Gegenmachtmodell verstehen, das zwar einige Konfliktmöglichkeiten beseitigt, aber den Arbeitnehmern in trotzdem entstehenden Konfliktfällen bessere Möglichkeiten gleichberechtigter Interessenvertretung gibt.“

bekanntgewordenen Vorschlägen (SPD, DAG) ab. Eine Begründung hierfür wird nicht gegeben.

Basisorgan der Größtunternehmen ist die öffentliche *Unternehmensversammlung*, in der den Vertretern der Anteilseigner und den Vertretern der Arbeitnehmer jeweils das gleiche Stimmrecht zukommt. Beiden Repräsentanzen gegenüber soll das öffentliche Interesse in der Unternehmensversammlung der Größtunternehmen mit einem Stimmrecht vertreten sein, das dem Ausmaß und der Dringlichkeit dieses Interesses entspricht. Es wird die Verteilung der Stimmrechte und Sitze in der Unternehmensversammlung der Größtunternehmen etwa in der Bandbreite von 40:40:20 bis zu 45:45:10 vorgeschlagen.

Die Unternehmensversammlung soll höchstens 300 Mitglieder haben.

Die Funktionen der Unternehmensversammlung entsprechen den Aufgaben, die der Hauptversammlung nach dem geltenden Aktienrecht zukommen.

Die Arbeitnehmervertreter werden in geheimer Wahl durch die Belegschaft gewählt. Die Hälfte der Arbeitnehmer darf nicht unmittelbar im Unternehmen beschäftigt sein. Vorschlagsberechtigt für diese außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter sind die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften.

Die Wahl der Delegierten der Anteilseigner erfolgt nach einem näher beschriebenen System der Briefwahl. Die Mitglieder des öffentlichen Interesses in der Unternehmensversammlung werden von den Parlamenten der Gebietskörperschaften vorgeschlagen; gewählt werden sie von der Rumpf-Unternehmensversammlung.

Die Unternehmensversammlung wählt mit einfacher Mehrheit die Mitglieder des *Unternehmensrates* (mindestens 21, jedoch immer eine ungerade Zahl) für eine Amtsdauer von vier Jahren. Dieser Unternehmensrat entspricht in seinen Rechten und Aufgaben der Stellung des bisherigen Aufsichtsrats. Die Sozialausschüsse der CDA stellen in bezug auf die Zusammensetzung des Unternehmensrates folgende drei Möglichkeiten zur Diskussion:

- a) Es ist in das Ermessen der Unternehmensversammlung gestellt, wie der Unternehmensrat zusammengesetzt werden soll;
- b) jede der in der Unternehmensversammlung vertretenen Gruppen muß in einem Mindestumfang im Unternehmensrat repräsentiert sein;
- c) der Unternehmensrat ist so zusammenzusetzen, daß er die Stimmrechte der Gruppen, die die Unternehmensversammlung bilden, genau widerspiegelt. Diese letztere Regelung dürfte unumgänglich sein, sobald eine der Gruppen der Unternehmensversammlung die Majorisierung durch die beiden anderen Gruppen befürchtet.

Der *Vorstand* der Größtunternehmen wird vom Unternehmensrat nach sachlich-funktionalen Gesichtspunkten gewählt. Das Personal- und Sozialressort ist als selbständige Position im Vorstand zu verankern.

Was hier institutionell für die Größtunternehmen vorgeschlagen wird, soll auch für die Großunternehmen gelten. Jedoch ist hier die Unternehmensversammlung im wesentlichen allein von den mit jeweils gleichem Gesamtstimmrecht ausgestatteten Vertretern der Kapitaleigner und Arbeitnehmer zu bilden.

Das öffentliche Interesse ist in diesem Falle dergestalt zu berücksichtigen, daß auf jeder Seite ein Anteil von 5 % der Stimmrechte solchen Mitgliedern der Unternehmensversammlung zusteht, die die persönlichen Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes erfüllen.

Für den Unternehmensrat und den Vorstand der Großunternehmen gelten die einschlägigen Grundsätze für Größtunternehmen mit der Einschränkung, daß sich die Mindestgröße des Unternehmensrats auf elf Personen verringert. —

Gehen die Sozialausschüsse schon in den Größenmerkmalen und mit der Unternehmensversammlung andere Wege als alle anderen gesellschaftlichen Gruppen, die Mitbestimmungsforderungen anmelden, so betreten sie mit ihrer Forderung, auch Personalgesellschaften in ihre Unternehmensverfassung einzubeziehen, vollends Neuland. Es heißt in den Vorschlägen:

Bei Größt- und Großunternehmen, die als Personalgesellschaft oder aus einem anderen Grunde, z. B. weil sie eine Stiftung darstellen, bisher keinen Aufsichtsrat besitzen, ist die vorstehende Unternehmensverfassung in ihren wesentlichen Bestandteilen ebenfalls verbindlich vorzuschreiben. Soweit eine persönliche Haftung der Kapitaleigner besteht, ist diese gleichzeitig auf das in das Unternehmen eingebrachte Vermögen zu beschränken.

Zwar hat der DGB in seiner Denkschrift „Mitbestimmung, eine Forderung unserer Zeit“ (1966) schon erklärt:

*„Die geplante Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung bezieht sich, genau wie alle schon bestehenden Regelungen, nur auf Unternehmen, die in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft betrieben werden. Darin mag insofern eine gewisse Unausgewogenheit liegen, als auf diese Weise sämtliche Unternehmen von Einzelkaufleuten und Personalgesellschaften, selbst wenn sie noch so groß sind, von der qualifizierten Mitbestimmung nicht erfaßt werden. Eine Einbeziehung dieser Unternehmen würde jedoch schwierige rechtliche Probleme aufwerfen, die auch in der Wissenschaft noch nicht endgültig geklärt sind. Eine grundlegende Reform des Unternehmensrechts wird allerdings auf juristischer Ebene seit langem erörtert. So hat sich insbesondere schon der Deutsche Juristentag im Jahre 1961 ausführlich mit dieser Problematik befaßt. Sollte deshalb der Gesetzgeber künftig eine Umgestaltung des gesamten Unternehmensrechts in Angriff nehmen, wird der DGB auch in diesem Bereich für eine Sicherung des Einflusses der Arbeitnehmer eintreten. Im übrigen ist die Zahl der Großunternehmen, die in der Rechtsform des Einzelkaufmanns oder der Personalgesellschaft betrieben werden, sehr gering und außerdem ständig rückläufig.“*

Aber der Gesetzesvorschlag des DGB, wie übrigens auch der am 22. Januar 1969 im Bundestag eingebrachte Gesetzentwurf der SPD-Fraktion, beschränkt sich auf Kapitalgesellschaften<sup>8)</sup>. Den Schritt ins Neuland, nämlich Personalgesellschaften in die Mitbestimmungsforderung einzubeziehen, hat neuerdings auch die DAG in ihren Thesen **zur** Mitbestimmung mitgemacht. Über die Realisierung dieser weitgehenden Forderung sollten sich allerdings die Männer um Katzer keine Illusionen machen, erst recht nicht nach einem aufmerksamen Studium der Ausführungen, die der Fraktionsvorsitzende **der** CDU-Bundestagsfraktion, Barzel, bei der ersten Lesung dieser Gesetzesvorschläge der SPD zur Mitbestimmung am 22. Januar 1969 gemacht hatte.

Den Diskussionsvorschlägen der Sozialausschüsse droht aber auch noch von anderer Seite Gefahr.

In der CDU und auch innerhalb der Sozialausschüsse, vor allem im süddeutschen Raum, geht die Diskussion um das Eigentum recht seltsame Wege. Vielfach wird die Mitbestimmung noch als partielle Enteignung angesehen und daher die wirtschaftliche Mitbestimmung abgelehnt, zum anderen wird, innerhalb der Sozialausschüsse und in anderen christlichen Arbeitnehmerorganisationen, die Priorität der Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand betont, oder gar einer Mitbestimmung durch Miteigentum das Wort geredet (*Haussier*). Zwar haben namhafte Vertreter der katholischen Soziallehre<sup>9)</sup> versucht, klärend in diese Diskussion einzugreifen, aber eine einhellige Auffassung zur Mitbestimmung gibt es in den Sozialausschüssen bis heute noch nicht.

8) Der DGB hat seine grundsätzliche Auffassung zur Reform des Unternehmensrechtes in der Entschließung 166 auf dem 7. ordentlichen Bundeskongreß (Berlin 1966) noch konkreter zum Ausdruck gebracht. Es heißt hierzu: „Für Großunternehmen, die nicht in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft betrieben werden, muß der Gesetzgeber in Zusammenhang mit der Reform des Unternehmensverfassungsrechts die Voraussetzungen zur Einführung der qualifizierten Mitbestimmung schaffen.“

9) So z. B. Nell-Breuning in seiner Broschüre „Mitbestimmung“ (Europäische Verlagsanstalt, 1968) im Abschnitt: „Die ordnungspolitische Bedeutung der wirtschaftlichen Mitbestimmung“, S. 111 und auch Wallraff in einem Vortrag vor der Hans-Böckler-Gesellschaft im November 1965 zum Thema: „Arbeit-Eigentum-Mitbestimmung“, abgedruckt in Nr. 12/1968 „Das Mitbestimmungsgespräch“.