

aus politik und zeit geschichte

beilage
zur
wochen
zeitung
das parlament

Anton Rauscher
Lothar Wiedemann
Eberhard Müller
Adolf Müller
Hans-Jürgen Junghans
Hansheinrich Schmidt

B 21/66
25. Mai 1966

Ausweitung der
Mitbestimmung?

Anton Rauscher SJ, Dr. theol., Kommiss. Leiter der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle in Mönchengladbach.

Veröffentlichungen: Subsidiaritätsprinzip und berufsständische Ordnung, in: Quadragesimo anno, 1958; verschiedene Beiträge in: Ordo socialis, Jahrbuch des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften, Ordo, Stimmen der Zeit, Staatslexikon, Katholisches Soziallexikon.

Lothar Wiedemann, Dr. phil., geboren 1921 in Rossendaal/Holland, Direktor der Evangelischen Sozialakademie Friedewald. Studium der Philosophie und Germanistik, anschließend der Soziologie und Volkswirtschaft, seit 1954 Dozent für Soziologie. Veröffentlichungen in verschiedenen Zeitschriften.

Eberhard Müller, D. Dr. phil., Pfarrer, Direktor der Evangelischen Akademie Bad Boll, Vorsitzender des Leiterkreises der Evangelischen Akademien in Deutschland, Vorsit-

zender der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in Deutschland, Vorsitzender der Kammer für Soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, Mitglied der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland, geboren 22. August 1906 in Stuttgart.

Veröffentlichungen u. a.: Recht und Gerechtigkeit in der Mitbestimmung, Stuttgart 1950; Die Welt ist anders geworden, Hamburg 1953; Kunst der Gesprächsführung, Hamburg 1954; Gespräch über den Glauben, Hamburg 1957; „Eigentumbildung in sozialer Verantwortung“. Kommentar zur Denkschrift des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hamburg 1962; Seelsorge in der modernen Gesellschaft, Hamburg 1961.

Adolf Müller, MdB (CDU), seit 1947 Fachsekretär für Arbeitsrecht und Sozialpolitik beim DGB in Remscheid, 1953 geschäftsführender Vorsitzender des DGB-Ortsausschusses Remscheid, 1955 Mitglied des Landesbezirksvorstandes, 1958 stellvertretender Landesbezirksvorsitzender des DGB Nordrhein-Westfalen, geboren 13. Mai 1916 in Remscheid-Lennep.

Herausgeber:
Bundeszentrale für politische Bildung,
53 Bonn/Rhein, Berliner Freiheit 7.

Die Vertriebsabteilung der Wochenzeitung DAS PARLAMENT, 2 Hamburg 36, Gänsemarkt 21/23, Tel. 34 12 51, nimmt gern entgegen:

Nachforderungen der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“;

Abonnementsbestellungen der Wochenzeitung DAS PARLAMENT einschließlich Beilage zum Preise von DM 2,— monatlich bei Postzustellung;

Bestellungen von Sammelmappen für die Beilage zum Preise von DM 5,50 zuzüglich Verpackungs- und Portokosten.

Die Veröffentlichungen in der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ stellen keine Meinungsäußerung der herausgebenden Stelle dar; sie dienen lediglich der Unterrichtung und Urteilsbildung.

Hans-Jürgen Junghans, MdB (SPD), Diplomingenieur, Kreisvorsitzender der SPD in Salzgitter, Mitglied der IG Metall, 1950 bis 1953 hauptamtlicher Geschäftsführer der Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste e. V. in Hannover, seit 1963 Leiter der Hauptabteilung Ausbildung und Förderung in der Hüttenwerk Salzgitter AG, geboren 27. Januar 1922 in Hannover.

Hansheinrich Schmidt, MdB (FDP), Oberlehrer, seit 1957 Kreisvorsitzender des FDP-Kreisverbandes Kempten, Mitglied des Landeskulturausschusses, seit 1958 stellvertretender Bezirksvorsitzender des FDP-Bezirksverbandes Schwaben, Mitglied des Landeshauptausschusses der FDP Bayern und der Bundesversammlung der FDP, geboren 6. September 1922 in Leipzig.

Eigentum als soziale Ordnungsinstitution

In dieser Ausgabe wird die in Nr. 16/66 vom 20. April 1966 begonnene Diskussion der gewerkschaftlichen Forderung nach Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung mit Beiträgen von Persönlichkeiten aus den beiden christlichen Kirchen und von Abgeordneten der drei im Bundestag vertretenen Parteien fortgesetzt. Neben Dr. Anton Rauscher SJ sollte von katholischer Seite Professor Dr. Oswald v. Nell-Breuning SJ zu Wort kommen, der jedoch seinen Aufsatz aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtzeitig fertigstellen konnte, ihn aber für einen späteren Zeitpunkt zugesichert hat.

Bei der Diskussion um die Mitbestimmung könnte man fast den Eindruck gewinnen, als ob einzig die sogenannte qualifizierte Mitbestimmung, wie sie für den Montanbereich gesetzlich bestimmt wurde, die Integration des Arbeitnehmers in die fortgeschrittene Industriegesellschaft bewerkstelligen könne. Nur diese Art der Mitbestimmung sei — nicht selten wird dies stillschweigend unterstellt — in der Lage, den Arbeitnehmer aus seiner

immer noch gegebenen Objektsituation zu befreien, seine Unterordnung unter das Kapital und die Kapitalinteressen aufzuheben und ihm die seiner Personwürde und freien Verantwortung adäquate Subjektstellung im wirtschaftlichen Geschehen zu geben. Allein die paritätische Mitbestimmung in den wirtschaftlichen Angelegenheiten der Unternehmungen werde der erforderlichen Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital gerecht.

Erschwerte Diskussion

Diese einseitige Zuspitzung der Fragestellung arbeitet bisweilen mit Kategorien, die die Wirklichkeit unserer gesellschafts-wirtschaftlichen Verhältnisse bewußt oder unbewußt verfälschen, und gefährdet dadurch die sachliche Klärung.

— auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten — eröffnet, möglichst heruntergespielt werden.

Drittens erschwert sie die nüchterne Betrachtung und ein kluges Abwägen aller Für und

Erstens versperrt sie den Blick dafür, in welchem Maße doch die einstige Objektstellung des Arbeitnehmers bereits überwunden wurde. Dank des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und der damit errungenen gesellschaftlichen Macht, durch die umfassende Ausgestaltung des Arbeitsrechts und durch die vielfältigen sozialpolitischen Einrichtungen ist der Arbeitsvertrag nicht mehr eine bloß juristisch, sondern zu einer auch faktisch freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geworden. Hierin liegt gerade die Voraussetzung dafür, daß von beiden Seiten heute der Versachlichung der Gewinn- und Lohnpolitik das Wort geredet wird.

Zweitens erzeugt sie eine völlig verschobene Perspektive, als ob die in der Bundesrepublik bestehenden und gesetzlich erschlossenen Möglichkeiten der Mitwirkung und auch Mitbestimmung der Arbeitnehmer gar nicht die Bezeichnung „Mitbestimmung“ verdienten. Der Begriff Mitbestimmung ist jedoch viel zu komplex, um für eine bestimmte Art in Beschlag genommen zu werden. Offenbar soll dadurch die Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes, das bereits eine weitgehende Mitbestim-

INHALT

Anton Rauscher SJ: Eigentum als soziale Ordnungsinstitution	S. 3
Lothar Wiedemann: Mitbestimmung und evangelische Sozialethik	S. 9
Eberhard Müller: Christliche Ethik und sozialrechtliche Forderungen	S. 15
Adolf Müller: Mitbestimmung — eine gesellschafts- politische Forderung der Christlich- Sozialen	S. 18
Hans-Jürgen Junghans: Anpassung der Wirtschaftsverfassung an die modernen gesellschaftlichen Erfordernisse	S. 24
Hansheinrich Schmidt: Partnerschaft in einer freiheitlichen Ordnung	S. 28

Wider die qualifizierte Mitbestimmung. Falls es nämlich gelingen sollte, ihre Befürwortung als sozialen Fortschritt, ihre Ablehnung als

Reaktion zu deklarieren, wäre eine wichtige Vorentscheidung gefallen. Man brauchte sich nicht mehr mit Argumenten auseinanderzusetzen. Mit bloßen Überzeugungen und mehr oder minder konstruiert anmutenden Thesen ist der Sache freilich wenig gedient. Denn es steht gerade in Frage, ob die qualifizierte Mitbestimmung einen sozialen und sozialwirtschaftlichen Fortschritt darstellt. Die Geschichte kennt genügend Beispiele, daß ein angebliches Fortschrittsrezept sich als höchst problematisch erwies.

Viertens endlich lenkt sie die Aufmerksamkeit von den vordringlicheren Problemen ab. Die für die pluralistische Gesellschaft lebenswichtige Frage der Integration betrifft beispielsweise nicht mehr in erster Linie die „Arbeitnehmer“, sondern die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, die sowohl um

ihren Anteil am Sozialprodukt als auch um ihren Beitrag zur Gestaltung der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse ringen. Die „formierte Gesellschaft“ ist ja nur ein anderer Ausdruck für die „überbetriebliche Ordnung“, die uns heute auf den Nägeln brennt. Sie würde die Subjektstellung der Arbeitnehmer in bezug auf den ganzen Wirtschaftsablauf noch stärker zur Geltung bringen.

Im folgenden sollen einige kritische sozial-ethische Überlegungen zur qualifizierten Mitbestimmung aufgezeigt werden, der gemäß Eigentümer und Arbeitnehmer paritätisch die Entscheidungen in den wirtschaftlichen Angelegenheiten zu fällen hätten. Außer Betracht bleibt hier die besondere Problematik, die durch betriebs- und unternehmensfremde Arbeitnehmervertreter aufgeworfen wird.

Die Bedeutung des Privateigentums

Das Hauptbedenken gegen die qualifizierte Mitbestimmung erwächst aus dem Privateigentumsrecht, weil und insoweit die daraus entspringende Verfügungsbefugnis des Eigentümers entscheidend tangiert bzw. paralyisiert wird. Gewiß hat sich das Eigentumsrecht im geschichtlichen Wandel in den verschiedensten Formen konkretisiert. Immer aber beinhaltet es in seinem Kern das Recht der menschlichen Person, über eine Sache als die ihrige zu verfügen. Dieses Recht erstreckt sich sowohl auf Konsumgüter als auch auf Produktionsmittel. Hierbei ist zu beachten, daß das Privateigentumsrecht unmittelbar in der Herrschaftsbefugnis des Menschen über die Sachwelt begründet liegt und nicht etwa in den Funktionen und ihrer Zweckmäßigkeit.

Als Ausfluß der menschlichen Person besagt das Eigentumsrecht gerade nicht einen bloßen Sachgüterhaufen, eine bloße Vermögensunterlage oder bloße Instrumentalität gegenüber dem „eigentlichen Leben“ des Menschen. Aus der Gesellschaftlichkeit der menschlichen Per-

son ergibt sich auch die soziale Seite des Eigentums, die soziale Pflichtigkeit des Eigentümers. Das heißt, die soziale Hinordnung des Eigentums erfolgt nicht „von außen“, weder durch Sozialisierung des Eigentums noch durch Sozialisierung der Verfügungsbefugnis, sondern dadurch, daß der Eigentümer in personalem Verfügen über sein Eigentum dieses allen Gliedern der Gesellschaft dienstbar macht. Dies geschieht heute vor allem durch die Verwendung der „freien Einkünfte“ zu Investitionen, wodurch neue Verdienstmöglichkeiten und eine bessere Bedarfsdeckung gewährleistet werden.

Das Eigentum als soziale Ordnungsinstitution ordnet nun den zwischenmenschlichen Verkehr in der Nutzung der materiellen Güter, die allen Gliedern in gerechter und billiger Weise zufließen müssen, damit das ursprüngliche Nutzungsrecht aller verwirklicht werde. Das Eigentum grenzt also nicht so sehr die Sphären der einzelnen gegeneinander ab, sondern ordnet das Zusammenwirken der Menschen in der Verwirklichung der Kulturziele.

Vergesellschaftung der Verfügungsmacht

Die Erkenntnis hat sich weithin durchgesetzt, daß die Marxsche Vorstellung von der Abschaffung und Sozialisierung des Privateigentums alles andere als einen sozialen Fortschritt darstellt. Wäre es die Vergesellschaftung der Verfügungsmacht? Es wird geltend gemacht, daß die qualifizierte Mitbestimmung

das Privateigentum als solches nicht antaste. „Nur“ die Verfügungsmacht über den Einsatz der im Eigentum verbleibenden Produktionsmittel würde paritätisch von den Eigentümern und den Arbeitnehmern ausgeübt.

Man muß sich darüber im klaren sein, daß eine solche Vergesellschaftung der Verfügungs-

macht aus dem Eigentum tatsächlich einen bloßen Besitzgüterhaufen machen und die der personalen Leistung entsprechende personale Ordnungsstruktur des gesellschaftlichen Zusammenlebens in dem so wichtigen Bereich der Nutzung der materiellen Güter entscheidend getroffen würde. Dies gälte auch dann, wenn man sagte, die Mitbestimmung erstrecke sich ja nicht auf Gründung bzw. Auflösung der Unternehmung, sondern nur auf den Produktionsablauf; denn jede wirtschaftliche Entscheidung dieser Art wirkt sich notwendig auf das Eigentum aus.

Bedenklich erscheint auch die Auflösung des Zusammenhanges von Verfügungsmacht und Haftung, da sie auf die Dauer sicherlich die Produktivität der Wirtschaft berührte. Der Eigentümer würde ja nicht mehr entscheiden, obwohl er noch die volle Haftung trüge. Darüber hinaus würde ein Weg geöffnet, von dem

Das Festhalten am Eigentum als Personrecht und sozialer Ordnungsinstitution besagt jedoch keineswegs, daß der Arbeitnehmer Objekt und nicht Subjekt des wirtschaftlichen Geschehens und etwa den Kapitalinteressen untergeordnet wäre. Oft wird ja die paritätische Mitbestimmung damit begründet, daß die Arbeit zum mindesten gleichberechtigt neben dem Eigentum den Gang der Dinge bestimmen müsse. Im Grunde wird hier ein „Gegenüber“ von Eigentümern und Nicht-Eigentümern, von Eigentum und Arbeit unterstellt. Wäre dies wirklich der Fall, müßte man gerade vom sozialetischen Standpunkt aus die paritätische Mitbestimmung, und zwar ohne jede Einschränkung, fordern.

Aber steht die Arbeit dem Eigentum „gegenüber“? Wie so häufig schleichen sich hier beinahe unbemerkt verschiedene Begriffsinhalte ein und verwirren die Sprachregelung. In der Argumentation geht man beispielsweise davon aus, daß die Arbeit unmittelbarer Ausfluß der menschlichen Person und hauptsächliche Quelle (*causa principalis*) der menschlichen Wertverwirklichung ist, und alle anderen Dinge wie etwa die Produktionsmittel nur instrumentalen Charakter haben. Ohne jede Unterscheidung überträgt man dieses Verhältnis auf Arbeit und Eigentum und wechselt dann auch noch auf die Beziehung von Arbeit und Kapital über. So entsteht der Eindruck, als ob Arbeit im erstgenannten Sinne gleichbedeutend wäre mit der unselbständig geleisteten

man nicht wüßte, wann er in die Sozialisierung der Produktionsmittel einmündete. Wenn nämlich das Eigentum keine soziale Ordnungsfunktion mehr erfüllt, könnte es gleichgültig sein, ob sich die Produktionsmittel in der Hand von Privaten oder von „der Gesellschaft“ befinden. Nicht umsonst haben die Gewerkschaften in den fünfziger Jahren die qualifizierte Mitbestimmung als geeignete Stufe zur Sozialisierung betrachtet.

Soll das Privateigentum als eine der Grundlagen unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung erhalten bleiben, wird man die Mitbestimmung in den wirtschaftlichen Angelegenheiten der Unternehmungen nicht auf eine Weise verwirklichen dürfen, die das Eigentum in seiner Bedeutung für die Ordnung der Gesellschaft und für die Entfaltung der menschlichen Kultur in Frage stellt.

Arbeit und Eigentum

steten Arbeit im modernen Produktionsprozeß und das Eigentum mit dem Kapital.

In Wirklichkeit handelt es sich um einen ganz verschiedenen Sachverhalt. Wird die Arbeit als personale Leistung des Menschen verstanden, so erstreckt sie sich auf jede wirtschaftliche Tätigkeit. In diesem Sinne „arbeiten“ selbstverständlich auch die Unternehmer. Diese Arbeit erweist sich, wie es schon *H. Pesch* darlegte, als Medium der personalen Entfaltung und der Beherrschung der Natur sowie als „prinzipale aktive Ursache der Produktion“ und Hauptgrundlage des Erwerbs. Ein anderer Begriffsinhalt liegt vor, wenn die „Arbeit“ als eigener Produktionsfaktor neben und mit dem „Kapital“ aufgefaßt wird. Hier bezieht sie sich einschränkend auf die unselbständig geleistete Arbeit, die erst in Verbindung mit dem Kapital die Produktion von Gütern ermöglicht.

Allein die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß, wie sie für die sogenannte kapitalistische Produktionsweise charakteristisch ist, rechtfertigt die Gegenüberstellung von Arbeitnehmern und Produktionsmittelbesitzern, von Arbeit und Kapital.

Die Arbeit im ersten umfassenden Sinne aber steht nicht dem Eigentum „gegenüber“. Alle wirtschaftliche Tätigkeit richtet sich — neben der Bereitstellung von Dienstleistungen — auf die Produktion von Gütern, die in gerechter Verteilung in das Eigentum der Personen

übergehen und so die Bedarfsdeckung in menschlicher Weise ermöglichen. Zwischen der Arbeit und dem Eigentum waltet ein linearer finaler Sinnzusammenhang, innerhalb dessen sich auch die funktionale Kooperation der Produktionsfaktoren „Arbeit“ und „Kapital“ vollzieht.

Nur so ist es überhaupt verständlich, warum das Privateigentum und nicht die Arbeit als Ordnungsinstitution des gesellschaftlichen Lebens fungiert. Das Eigentum ist nämlich der gleichsam organisatorisch-körperhafte Ausdruck der menschlichen Arbeit in der finalen Betrachtung. Daraus folgt, daß jede — die selbständig und die unselbständig geleistete — Arbeit Anspruch auf Eigentum hat, auch an Produktionsmitteln. Mit allem Nachdruck muß daher heute die Beteiligung der Arbeitnehmer an der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung durchgesetzt werden. Daraus folgt aber nicht, daß — erst heute! — die „Arbeit“ neben und mit dem Eigentum gesellschaftliche Ordnungs-

Die Mitbestimmung als „Bedingung“

Man hat den Versuch unternommen, die Schranke des Privateigentums gegen die paritätische wirtschaftliche Mitbestimmung zu umgehen, indem man sagte, das Eigentumsrecht berechtige den Eigentümer nur zu denjenigen Verfügungen über sein Eigentum, die er allein ohne fremde Hilfe ausführen kann; bedarf er dazu fremder Hilfe, so sind die Arbeitnehmer befugt, die vollkommen gleichberechtigte Mitbestimmung als Bedingung ihrer Mitwirkung zu fordern.

Diese Argumentation beruht auf der Voraussetzung, daß eine arbeitsteilige, gesellschaftliche Wirtschaft nicht auf dem Privateigentumsrecht aufbauen könne, insofern dieses ein Verfügen über eine Sache als die eigene besagt. Damit wird aber gerade die gesellschaftliche Ordnungskraft des Eigentums in Frage gestellt. Das Privateigentum erscheint nur noch als individueller Besitz, nicht als zwischenmenschliche Ordnungsinstitution, die gerade auch das Zusammenwirken und damit die kulturelle Entfaltung auf allen Gebieten sichert.

Die Frage hängt zusammen mit den Überlegungen zu einer neuen Unternehmensverfassung, bei der nicht mehr das „Kapital“, das Sach- und Geldvermögen, sondern nur noch die „Arbeit“, die leitenden und ausführenden Kräfte, bestimmen. Sicherlich soll der Mensch über die Sachwelt herrschen und nicht umge-

institution werde. Man würde den Arbeitnehmern selbst einen schlechten Dienst erweisen, wollte man ihre personale Leistung nur noch als funktionalen Produktionsbeitrag sehen.

Im eigentlichen Sinne kann es eine paritätische Mitbestimmung nur dort geben, wo die Produktionsfaktoren „Arbeit“ und „Kapital“ als solche zusammenwirken: auf der überbetrieblichen, volkswirtschaftlichen Ebene. Auf der einzelwirtschaftlichen Ebene der Unternehmungen kommt notwendig das Eigentum, besser die Eigentümer ins Spiel. Hier wird eine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht die Einbettung der funktionalen Kooperation von „Arbeit“ und „Kapital“ in den finalen Zusammenhang von Arbeit und Eigentum sprengen und faktisch das Eigentum und die daraus resultierende Verfügungsbefugnis paralysieren oder gar aufheben dürfen.

kehrt der Produktionsapparat den Menschen regieren. Aber man wird sich hüten müssen, das Kind mit dem Bade auszuschütten, das heißt auch den Eigentümer wegzuooperieren und im Eigentum nachträglich doch noch eine Art Ursünde der Menschheit zu erblicken. Wo das Eigentum nicht mehr in seiner Bedeutung für den Menschen und eine menschliche Gesellschaft hinreichend erkannt wird, schwebt der arbeitende Mensch selbst in Gefahr, einer totalen Funktionalisierung zum Opfer zu fallen.

Im Prinzip bedingt ja auch der juridisch und faktisch frei zustande kommende Lohnarbeitsvertrag keinerlei Herrschaftsverhältnis. Er ist ein Mittel, um die Kooperation von Personen in einer arbeitsteiligen Wirtschaft funktional zu organisieren. Die Kritik freilich richtet sich in ihrer Konsequenz wiederum gegen den Eigentümer, der kraft Eigentumsrechtes den Produktionsprozeß organisiert. Aber wer sollte ihn organisieren: der Staat? die Gewerkschaft? die Arbeit? die Gesellschaft? Wenn bisher dem Eigentum diese Rolle zugefallen ist, war das sicherlich nicht eine bloße geschichtliche Zufälligkeit. Denn schließlich geht es um die Produktion von Gütern, um die Sicherstellung der kulturellen Bedarfsdeckung gerade auch durch entsprechende Vermögens- und Eigentumsbildung aller, und zwar in personaler Weise.

Die bisherigen Überlegungen drängen natürlich die Frage auf, ob nicht die heute zu beobachtende „Entfunktionalisierung“ des Eigentums zu einer Neuorientierung in der Bestimmung und Kontrolle des Produktionsprozesses zwingt. In der fortgeschrittenen Industriegesellschaft gewinnen diejenigen Unternehmen immer stärker an Gewicht, die in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft als eigene juristische Person bestehen. Hier sind es aber nicht mehr die Kapitaleigner, die die wirtschaftlichen Entscheidungen treffen, sondern das sogenannte Management. Zwar gilt das Management im Rechtssinn als von den Eigentumsbeteiligten delegiert, faktisch aber hat es sich in der Ausübung der Verfügungsmacht weitgehend verselbständigt. Hinzu kommt, daß im Aufsichtsrat als dem Kontrollorgan der Aktiengesellschaft häufig auch Nicht-Eigentümer, zum Beispiel Vertreter der Banken, sitzen. Weshalb sollten angesichts dieser Entwicklung nicht auch die Arbeitnehmer die Kontrolle mitverwalten und paritätisch mitbestimmen?

Es würde zu weit führen, diesen Fragenkomplex in seiner ganzen Breite zu behandeln. Die anonymen Kollektivformen der Verfügungsmacht, wie sie uns vor allem in den undurchsichtigen Verschachtelungen entgegenreten, werfen ohne Zweifel schwerwiegende Ordnungsfragen auf. Wollte man hier einen Ansatz für die paritätische Mitbestimmung sehen, müßte allerdings eine entsprechende Argumentation nicht allgemein von der „Arbeit“ bzw. von der — problematischen — „Doppelpoligkeit“ von Arbeit und Eigentum her geführt werden, sondern von dem Funk-

tionsverlust des Eigentums. Folglich läge der Schwerpunkt auch nicht mehr auf der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit oder auf dem Anliegen einer volleren Integration der Arbeitnehmer, sondern auf der durch die Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht ausgelösten Ordnungsdefizienz.

Bei der besagten Trennung wird man überdies vorsichtig sein müssen. Denn erstens ist der Grad der Trennung sehr unterschiedlich bei den einzelnen Unternehmungen und zweitens besteht auch bei den Kapitalgesellschaften die, wenn auch beschränkte, Haftungsfunktion der Anteilseigner, woraus eine letzte, bleibende Verantwortlichkeit für die Bestellung von Aufsichtsrat und Vorstand fließt.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat bereits die unterschiedliche Situation bei Inhaberunternehmen und Kapitalgesellschaften berücksichtigt. Ob bei letzteren — einmal abgesehen von dem Problem der Haftung — die Ausweitung der einfachen zur paritätischen Mitbestimmung die Ordnungsdefizienz überwinden könnte, erscheint höchst zweifelhaft. Die diesbezüglichen Bedenken erwachsen unter anderem aus der „Parität“ selbst. Die Notwendigkeit des „neutralen Mannes“ deutet nämlich darauf hin, daß die Interessenspannung zwischen Arbeit und Kapital unmittelbar in die wirtschaftlichen Entscheidungen hineingetragen würde und ein Interessenausgleich nur begrenzt erreicht werden könnte. Ob aber der beständig zu erwirkende „Kompromiß“ gerade in den wirtschaftlichen Entscheidungen für das Unternehmen — und damit auch für die beschäftigten Arbeitnehmer! — günstig ist, dieser Nachweis dürfte schwer fallen.

Die Integration der Arbeitnehmer

lassen, wo sie hingehört, und sie nicht gewaltsam aus dem Grabe hervorzerren.

Was die Rechtsstellung des Arbeitnehmers angeht, kann von einer Objektsituation nicht mehr die Rede sein. Woran heute dem Arbeitnehmer gelegen ist, hängt nicht von der paritätischen Mitbestimmung ab. Er will in seinem Beitrag zur Produktion, also in seiner Arbeitsleistung als Mitmensch und nicht als Befehlsempfänger behandelt werden. Er will sein berufliches Können, seine Initiative und Verantwortung in der Gestaltung des Arbeitsvollzugs entfalten. Es geht vornehmlich um den weiten

Die Bundesrepublik gilt als ein Land, in dem die soziale Befriedung mit die größten Fortschritte gemacht hat. Die Gewerkschaften anerkennen diese Tatsache ebenso wie die Unternehmer, auch wenn man sich jeweils selbst das Hauptverdienst daran zuschreibt. In der Mitbestimmungsdiskussion jedoch werden zuweilen Töne angeschlagen, als ob die Integration der Arbeitnehmer erst gerade am Anfang stünde und sie einzig davon abhinge, ob die paritätische Mitbestimmung durchgesetzt werde oder nicht. Man sollte ruhig die kapitalistische Klassengesellschaft von einst dort

Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten, um das Arbeitsklima und die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den leitenden und ausführenden Kräften. Die institutionell bereits gebotenen Möglichkeiten sind in der Praxis oft noch nicht verwirklicht, geschweige denn ausgeschöpft. Der Arbeitnehmer will auch informiert sein über den Sinn getroffener Entscheidungen und über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Ein Ausbau des Betriebsverfassungsgesetzes im Hinblick auf das betriebliche Vorschlagswesen, auf das Beschwerderecht, auf die Möglich-

keiten der beruflichen Weiterbildung, auf einen verbesserten Kündigungsschutz und auf eine eventuelle rechtzeitige Umschulung würde die Situation des Arbeitnehmers im Betrieb und im Unternehmen weiter stärken.

Die Frage der vollen Integration des Arbeitnehmers in die Gesellschaft stellt sich vor allem auf der überbetrieblichen Ebene. Hier, wo es um die gesamtwirtschaftliche Weichenstellung geht, ist der Ort vollkommener Gleichberechtigung der sozialwirtschaftlichen Gruppen „Arbeit“ und „Kapital“.

Die Machtordnung der Großunternehmen

Die Forderung auf paritätische Mitbestimmung entzündet sich nicht zuletzt an der Bedeutung der Groß- und Großunternehmen für die Volkswirtschaft und die ganze Gesellschaft. Ihre Sonderstellung — man denke nur an den beträchtlichen Beitrag zum Sozialprodukt, an die große Zahl der beschäftigten Personen, an die Abhängigkeit ganzer Regionen — bewirkt, daß die wirtschaftlichen Entscheidungen nicht nur das Wohl des Großunternehmens betreffen, sondern in erheblichem Maße das Gemeinwohl selbst berühren.

Im Grunde handelt es sich hier um eine Frage der Machtordnung, aber nicht um unternehmens- bzw. betriebsinterne Probleme, also um diejenigen Belange, die gerade das überbetriebliche Gemeinwohl tangieren. Wäre die paritätische wirtschaftliche Mitbestimmung in der Lage, diese Problematik in den Griff zu bekommen?

Niemand wird im Ernst behaupten wollen, daß die Belegschaften dieser Unternehmen als solche oder die Gewerkschaften als Interessenorganisationen Träger und Wahrer des Gemeinwohls sind. Mit gleichem Recht könnten ja auch die anderen Gruppen wie beispielsweise die Lieferanten und Abnehmer der Großunternehmen oder die Kommunen „Mitbestimmungsrechte“ fordern und ihre berechtigten Interessen als Erfordernisse des Gemeinwohls deklarieren. Das Gemeinwohl ist aber niemals die bloße Summe des Privatwohls und der Partikularinteressen. In dem Maße, als das Großunternehmen spezifische Erfordernisse des Gemeinwohls berührt, bedarf es schon einer wirklich „öffentlichen“ Kontrolle. Die Banken und Kreditanstalten wurden wegen ihrer eigenartigen volkswirtschaftlichen Funktion einer besonderen Rege-

lung unterworfen. Weshalb nicht die Großunternehmen? Das paritätische Mitbestimmungsrecht jedenfalls ginge am Kern der Sache vorbei und würde die Situation höchstens komplizieren und verschärfen.

Abschließend sei die Frage erlaubt, in welche Richtung die paritätische Mitbestimmung in den wirtschaftlichen Angelegenheiten der Unternehmen weist. Schon heute wird die Ansicht vertreten, daß es sich hierbei eigentlich gar nicht um paritätische Mitbestimmung handele, sondern um sehr viel weniger. Wird der nächste Schritt unter Berufung auf die Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital nicht nur die Verfügungsbefugnis, sondern auch das Rest-„Eigentum“ an Produktionsmitteln selbst unter die Formel der Parität zwingen wollen? Aber auch dies scheint schon überholt, wenn erklärt wird, letzten Endes sei eine Ordnung anzustreben, bei der nicht das Eigentum, sondern die Arbeit das entscheidende Ordnungsprinzip sowohl der Unternehmen als auch der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft wäre. Wird dann die Gesellschaft jedem nach seinen Bedürfnissen zuteilen und der arbeitende Mensch endlich zu sich selber kommen? Die sichtbar gewordenen Tendenzen sind eine Warnung. Die Besinnung auf den finalen Zusammenhang von Arbeit und Eigentum tut not. Der Arbeitnehmer muß Eigentümer werden, das ist die Konsequenz. Zwischen Mitbestimmung, die sicherlich zu bejahen ist und auch im Betriebsverfassungsgesetz grundgelegt ist, und paritätischer Mitbestimmung liegt eine Zäsur: das Eigentum als personale Ordnungsstruktur. Wir haben die kapitalistische Klassengesellschaft überwunden, möge uns das Arbeitsparadies östlicher Prägung erspart bleiben.

Mitbestimmung und evangelische Sozialethik

Im Beziehungsfeld von Anteilseignern, Leitung und Arbeitnehmern gibt es im Unternehmen sowohl gemeinsame als auch divergierende Interessen. Können diese gemeinsamen Interessen durch bestimmte Formen der Kooperation, der gemeinsamen Verantwortung und Entscheidung so stark bewußt gemacht werden, daß auch die widerstreitenden Interessen unter Berücksichtigung der sachlichen Erfordernisse in Formen ausgetragen werden, die verhindern, daß Streik und Aussperrung, Unterstellungen und gegenseitige Anklagen als ultima ratio erscheinen? Die Grundfrage lautet also: Wie können die vorhandenen Gegensätze in einer unserer pluralistischen Ordnung angemessenen Weise zur Vermittlung gebracht werden, so daß nicht mehr Machtpositionen, sondern sachliche Gesichtspunkte den Ausschlag geben?

Die bisherige Erfahrung lehrt, daß ein solches partnerschaftliches Verhältnis des fairen Ausgleichs der Interessen zum Wohle und unter Berücksichtigung des ganzen Unternehmens ohne weitere Institutionalisierung offensichtlich nicht zu erreichen ist. Die Mutmaßungen über das Verhalten der anderen Seite im Falle der Mitbestimmung, die weithin die Debatte charakterisieren, zeigen, wie tief das Mißtrauen wurzelt. Dieses ist aber offensichtlich nicht abzubauen ohne den heilsamen Zwang zu jener Kooperation, die das Verständnis für die Sachbedingtheiten, Handlungen und Motive der anderen Seite weckt.

Der evangelische Christ läßt sich bei der Beurteilung dieser Fragen von sozialethischen Erwägungen leiten. Dabei sind zunächst einige Vorgegebenheiten zu beachten:

I. Vorgegebenheiten

1. Der Mitbestimmungsgedanke ist, historisch gesehen, ein Produkt der christlichen Arbeiterbewegung. Im Unterschied zu den Sozialisierungstendenzen der sozialistischen Arbeiterverbände wurde damit versucht, die Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in ein partnerschaftliches Verhältnis zu bringen. Das aber besagt, daß die Mitbestimmung schon von ihrem Ursprung her keine Vorstufe der Sozialisierung, sondern ihr bewußter Gegenpol ist.

2. Der Rat der Evangelischen Kirche Deutschlands hat sich bereits 1950 in einer Stellungnahme für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ausgesprochen. Sie geht aus vom Gedanken der Selbstverwaltung der Arbeitnehmer und betont, daß in erster Linie die Angehörigen des Betriebes selbst zur Mitverantwortung berufen seien. Eine rechtliche Ordnung der Mitbestimmung wird befürwortet.

Sinn der Mitbestimmung sei es, daß bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden.

3. Es ist wohl nicht zu erwarten, daß der Rat der EKD heute hinter diese Erklärung zurückgehen würde. Eine neue Stellungnahme oder Denkschrift, die zur Zeit allerdings noch nicht abzusehen ist, müßte diese Verlautbarung berücksichtigen.

4. Dabei ist zu beachten, daß es nicht Aufgabe der Kirche sein kann, ein bestimmtes Programm oder ins einzelne gehende Vorstellungen über die Mitbestimmung zu entwickeln. Es kann sich hier nur um den Aufriß der sozialethisch relevanten Punkte handeln, selbstverständlich in Konfrontation mit den entsprechenden Sachgesichtspunkten.

Die bisherigen Stellungnahmen evangelischer Theologen und Sozialwissenschaftler bejahen überwiegend die Mitbestimmung. Diese ist jedoch hier nicht in jedem Falle im Sinne des Montanmodells zu verstehen.

II. Sozialethischer Ansatz

Die evangelische Haltung zur Mitbestimmung wird nicht so sehr von ordnungspolitischen Fragestellungen (etwa den ideologischen Voraussetzungen der Gleichberechtigung von Ka-

pital und Arbeit) bestimmt, als vielmehr von der Sorge um den einzelnen Arbeitnehmer und das menschliche Verhältnis der Gruppen im Arbeitsprozeß zueinander. Von hier aus er-

gibt sich der personal- und sozialetische Ansatz zur Mitbestimmung:

1. Die Bejahung der Mitbestimmung ergibt sich unmittelbar aus dem christlichen Verständnis des Menschen. Wenn ich diesen als Nächsten, Bruder oder Partner betrachte, so heißt das, daß ich grundsätzlich seine Gleichwertigkeit und Selbstverantwortlichkeit als Person anerkenne. Ich kann daher nicht ohne weiteres über ihn bestimmen, sondern er ist mitverantwortlich und daher berufen, mitzubestimmen. Daraus ergibt sich, daß die Mitbestimmung nicht nur als ein sozialpolitisches Problem zu sehen ist, sondern von ihrem Ansatz her als eine theologische und sozialetische Fragestellung.

2. Diese Auffassung des Menschen erhält für unsere Gesellschaft und Arbeitswelt ihre besondere Aktualität durch die geschichtliche Situation, in der sich dieser Mensch heute befindet. Wenn dieser Mensch mündig geworden ist, so bedeutet dies, daß ich ohne seine Mitwirkung nicht mehr über Dinge entscheiden kann, die ihn bzw. seine Arbeit unmittelbar betreffen. Im staatlichen Bereich hat diese Auffassung des Menschen bekanntlich schon ihre Bestätigung gefunden.

Von diesen Voraussetzungen aus stellt sich die Frage

- a) nach der Situation des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb, nach den Möglichkeiten seiner stärkeren Teilhabe am Arbeitsprozeß, vor allem in seinem unmittelbaren Arbeitsbereich;
- b) nach der Rolle der Arbeitnehmer im Produktionsprozeß und ihrem Verhältnis zur Leitung und zu den Eigentümern des Unternehmens im Rahmen der Betriebs- und Unternehmensverfassung, also als Frage nach der Partnerschaft der verschiedenen im Unternehmen zusammenwirkenden Gruppen.

Zu a) Situation des einzelnen Arbeitnehmers

Für den Arbeitnehmer, insbesondere für den, der in der Hauptsache mechanische Tätigkeiten in Produktion und Büro auszuüben hat, stellt sich nach wie vor die Frage nach dem Sinn seiner Arbeit und damit auch der Arbeitsfreude. Dieser kann hier nach Lage der Dinge nur in den übergreifenden Strukturen und Zusammenhängen seiner Arbeit liegen, insbesondere in ihrer Sozialstruktur. Der evangelische Theologe Arthur Rich fragt: „Wie soll eigentlich der Arbeiter seine Arbeit als menschliche akzeptieren, freudig akzeptieren

können, wenn sie durch ihre Sozialstruktur nicht ihn selber, sondern nur seine Arbeitskraft akzeptiert? Hier gilt es einzusehen, daß die Frage eines neuen Sinngewinns ... nicht loszulösen ist von der Frage des sozialen Status des Arbeiters in seiner konkreten Arbeitswelt“. Weiter heißt es: „Erst wenn der Arbeiter über Lohnprobleme, über Verteilung und Verwendung des Sozialertrages sowie über die ihn direkt berührenden Personalfragen mitzureden und mitzubestimmen vermag, was die Möglichkeit einer sachlichen Einblicknahme in die betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens in sich schließt, wenn seine eigene Initiative, Findigkeit und Unternehmungsfreude in der Produktion bewußt gesucht, gefördert und honoriert wird, wird er in der Arbeit zu einer verantwortlichen Stimme und damit zu dem Menschen, der sich im Produktionsprozeß als ein Subjekt verstehen kann.“

Nun bleibt allerdings bei einer Mitbestimmung, die nur in den Willensbildungsorganen des Unternehmens ansetzt und sich also notwendig über Vertreter vollzieht, die Rolle des Arbeitnehmers eine mittelbare. Trotzdem ergibt sich eine andere Bewertung seiner gesellschaftlichen Position, seines sozialen Status, durch seine Anerkennung als eines gleichwertigen Gliedes im Produktionsprozeß, durch den Abbau des Mißtrauens, die Förderung des Vertrauens und größere Gerechtigkeit. Der Direktor der Duisburger Kupferhütte hat z. B. einmal gesagt: „Die Mitbestimmung ist nicht Selbstzweck, sondern sie soll dem Arbeiter die Gewißheit bringen, daß der Betrieb nach den Grundsätzen der Gerechtigkeit geführt wird.“

Unabhängig von einer Verwirklichung der Mitbestimmung im Unternehmensbereich bleibt daher die in den evangelischen Stellungnahmen zum Problem immer wieder erhobene Forderung nach der stärkeren Teilhabe des Arbeiters in seinem unmittelbaren Arbeitsbereich bestehen. Dies ist jedoch eine Frage der Betriebs- und nicht der Unternehmensverfassung.

Zu b) Partnerschaft

Die Verwirklichung der Partnerschaft als „konkreter sozialer Gestalt der Nächstenliebe“ (Wendland) ist das zweite in der evangelischen Sozialethik allgemein geforderte Ziel in bezug auf die industrielle Arbeitswelt. Sie verlangt, daß die in einem Unternehmen beteiligten Menschen und Gruppen trotz vorhandener Gegensätze unter gegenseitiger An-

erkennung und in fairer Weise gleichberechtigt zusammenarbeiten. Ein solches Ziel kann nicht unter dem Gesichtspunkt der Kontrolle der Macht erstrebt werden, da auf diese Weise ein positives Verhältnis nicht zu erreichen ist. Es kommt vielmehr darauf an, die im Unternehmen vorhandenen Gruppen- und Interessenrichtungen, wenn auch selbstverständlich nur über Repräsentanten, an der Willensbildung zu beteiligen.

1. Zum Verhältnis von Betriebs- und Unternehmensverfassung

Die Forderung nach Erweiterung der paritätischen Mitbestimmung hat als positives Ergebnis die Aufmerksamkeit sehr stark auf das Betriebsverfassungsgesetz, seine Anwendung und den Grad seiner Ausnutzung gelenkt. Hier haben wir sachlich genau umrissene, abgestufte Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat (wie sie zum Teil bereits Friedrich Naumann gefordert hat). Da das Betriebsverfassungsgesetz auch von seiten der Arbeitgeber heute bejaht wird, kann man also sagen, daß die Beteiligung der Arbeitnehmer nicht mehr grundsätzlich bestritten wird. Zu differenzieren ist jedoch bei dieser Beteiligung zwischen sozialen Mitbestimmungsrechten, die allgemein anerkannt, und wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechten, die umstritten sind. Hier ist nun zu fragen, ob die Arbeitnehmer an mehr interessiert sein können als an den sozialen Konsequenzen wirtschaftlicher Handlungsweisen des Unternehmens und ob damit das Betriebsverfassungsgesetz gegebenenfalls als ausreichende Grundlage für die Arbeitsverfassung im Betrieb angesehen werden könnte. Dem widerspricht jedoch das bereits über die Situation der Arbeitnehmer Gesagte. Zugleich ist festzustellen, daß eine strenge Trennung zwischen wirtschaftlichen und sozialen Mitbestimmungsrechten wegen der vorhandenen Wechselwirkung nicht möglich ist, wenn sich auch im Falle der paritätischen Mitbestimmung die vorhandene Arbeitsteilung relativ stark in dieser Hinsicht auswirkt.

2. Notwendige Begrenzungen

Gegenüber dieser grundsätzlichen Bejahung der Mitbestimmung ergeben sich folgende notwendigen Begrenzungen:

a) Die paritätische Mitbestimmung läßt sich nur in Unternehmen durchführen, in denen eine funktionale Trennung von Anteilseignern und Leitung bereits vollzogen ist, also in Kapitalgesellschaften. Dies ergibt sich zum Beispiel

aus eigentumsrechtlichen Gründen, da im Falle der privaten Haftung niemand für das haftbar gemacht werden kann, was andere mitbestimmen. Es ist außerdem zu sagen, daß, wenn die Mitbestimmung aus der Tatsache hergeleitet wird, daß auf der einen Seite Sachanlagen und auf der anderen Seite persönliche Leistungen erbracht werden, sich ein Unterschied zu jenen Unternehmen ergibt, bei denen arbeitsleitende Funktion und Kapitaleinsatz in derselben Hand liegen.

b) Die paritätische Mitbestimmung läßt sich nur in Großunternehmen durchführen. Wenn schon aus technischen Gründen die Mitbestimmung in kleineren Unternehmen nicht realisierbar ist, so werden doch hier nicht einfach quantitative zu qualitativen Unterscheidungsmerkmalen erhoben. Die Situation des Arbeitnehmers ist in Großbetrieben eine andere, da sich mit zunehmender Größe eine zunehmende Entfernung zur Leitung ergibt und die Beziehungen zwischen den Partnern sich damit qualitativ verändern.

c) Eine paritätische Mitbestimmung sollte nur auf der Ebene des Aufsichtsrates durchgeführt werden, nicht aber im Vorstand. Die sachnotwendige Einheitlichkeit der unternehmerischen Willensbildung muß gewährleistet sein. Deshalb sollte ein Sonderstatus für bestimmte Vorstandsmitglieder entfallen, unabhängig davon jedoch in Großunternehmen das Personal- und Sozialreferat im Vorstand vertreten sein.

3. Mitbestimmung und Eigentum (Kapital)

Die evangelische Sozialethik sieht den Betrieb als Personengemeinschaft, als soziales Gebilde. Dies ist im Grunde von keiner Seite mehr umstritten. Meinungsverschiedenheiten bestehen dagegen bei der Frage, welches Gewicht den einzelnen Gruppen und ihrer Leistung zuzumessen ist. Das geltende Unternehmensverfassungsrecht sieht das Unternehmen als eine primär eigentumsrechtliche Größe an. Das Eigentum ist Quelle der Verfügungsgewalt. Es ist jedoch zu fragen, ob das Eigentum in seiner Bedeutung der Arbeit so überlegen ist, daß daraus seine alleinige oder vorrangige Herrschaftsfunktion ableitbar ist.

Auch eine weitgehende Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand läßt den Status des Arbeitnehmers in seiner Arbeit unverändert. Eigentumsstreuung ist daher kein Ersatz für Mitbestimmung. Das Eigentum ist wertlos ohne die Arbeit des Nichteigentümers und umgekehrt. Es handelt sich daher um gleichermaßen

notwendige Leistungen für das Zustandekommen des modernen Produktionsprozesses, der es durch Arbeitsorganisation und notwendige Konzentration der Produktionsmittel nicht mehr gestattet, daß beide Funktionen noch in einer Hand liegen. Die evangelische Denkschrift zum Eigentum ist daher nicht in dem Sinne mißzuverstehen, daß Eigentum nach evangelischem Verständnis eine unantastbare Größe darstellt. In den Verlautbarungen der Weltkirchenkonferenz von Evanston heißt es: „Vom kirchlichen Verständnis des Menschen her aber müssen wir den Befürwortern der Sozialisierung sagen, daß die Institution des Eigentums nicht die Wurzel der Verderbnis der menschlichen Natur ist. Wir müssen glei-

chermaßen den Verteidigern bestehender Besitzverhältnisse sagen, daß Privateigentum kein unbedingtes Recht ist. Das Eigentum muß deshalb den Erfordernissen der Gerechtigkeit gemäß erhalten, eingeschränkt oder verteilt werden.“

Diese Auffassung besagt aber, daß vom Eigentum her keine Bedenken gegen die aus der Mitbestimmung fließenden Mitverfügungsrechte zu erheben sind, zumal seine Substanz dadurch nicht angetastet wird. Allerdings sollte durch die Mitbestimmung nicht mit über Fragen entschieden werden, die ausschließlich die Eigentumsverhältnisse im Unternehmen berühren, wenn diese keinen wesentlichen Einfluß auf die Arbeitsverhältnisse haben.

III. Gewerkschaften, Arbeitgeber und Mitbestimmung

Die Forderung nach Mitbestimmung wirft die Frage

- a) nach dem Selbstverständnis, einer neuen Standortbestimmung der Gewerkschaften und
- b) nach einem neuen Bild vom Unternehmer auf, wie es zum Beispiel Bischof Lilje kürzlich gefordert hat.

Zu a) Selbstverständnis der Gewerkschaften

Voraussetzung für die Forderung nach Mitbestimmung ist die Bejahung unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung durch die Gewerkschaften. In einem anderen Wirtschaftssystem ist Mitbestimmung nicht möglich, sondern systemfremd. Die Mitbestimmung wäre selbstverständlich nur ein Teilaspekt einer solchen Neuorientierung der Gewerkschaften, aber möglicherweise ein sehr wichtiger, da sich an ihr erweisen kann, ob eine solche Neuorientierung überhaupt möglich ist oder nicht. Mit der Mitbestimmung fordern die Gewerkschaften Teilhabe an unserer Gesellschaft und Wirtschaft anstelle von Klassenkampf. Das bedeutet, daß sie sich nicht nur als Preisverfechter der Arbeiterklasse, sondern als integralen Bestandteil unserer Gesellschaft verstehen wollen.

Es ist wichtig, die Mitbestimmung auch unter diesem Aspekt zu sehen. Die Mitbestimmung hat für die Gewerkschaften weitgehendere Konsequenzen, als diesen möglicherweise bewußt ist. Sie bindet die Gewerkschaften stärker in die Verantwortung ein und zwingt sie zur Rücksichtnahme in ihrem Handeln auf die Arbeitnehmervertreter in den Unternehmen.

Es kann freilich nicht Anliegen der Kirche sein, die Macht einer bestimmten Gruppe zu fördern. Die sozialetisch zu befürwortende Minderung der Verfügungsgewalt auf der einen darf nicht zur Stärkung der Machtposition auf der anderen Seite führen. Hier sind zunächst einige Faktoren zu berücksichtigen, die zeigen, daß bei den Gewerkschaften durch die Mitbestimmung nicht Macht in dem Ausmaße entsteht, wie es zumeist dargestellt wird:

1. Ist die aus der Mitbestimmung resultierende größere Mitverantwortung zu beachten.
2. Zeigen die Erfahrungen mit der Mitbestimmung, daß von einer Ausnutzung der mit ihr gegebenen Positionen seitens der Gewerkschaften nicht gesprochen werden kann (man vgl. hierzu die im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft durchgeführte Untersuchung von Fritz Voigt: Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Berlin 1962).
3. Eine zentrale Steuerung der Betriebe von außen ist in einer freien Wirtschaft nicht möglich. Sie hat sich schon bei der bisherigen Mitbestimmung (in nur einer Branche!) als undurchführbar erwiesen.
4. Es kann nicht behauptet werden, daß die Arbeitnehmervertreter die Unternehmensinteressen bisher sachfremden Gesichtspunkten geopfert hätten.
5. Die Arbeitnehmervertreter stellen durchaus nicht immer eine einheitliche und geschlossene Bank im Aufsichtsrat dar. Bei nicht einheitlichen Abstimmungen votieren sie unterschiedlicher als die Kapitalseite.

6. Mitbestimmung bedeutet nicht notwendig, daß die Gewerkschaften mit sich selber als Arbeitsmarktpartei kontrahieren, wie es zur Zeit in der Stahlindustrie der Fall ist. Dies ließe sich verhindern durch den Wegfall des Sonderstatus für den Arbeitsdirektor und zum Beispiel nach englischem Vorbild, das nicht zuläßt, daß Vertreter derjenigen Gewerkschaft in einem Unternehmen Mandate erhalten, für das sie Tarifpartner sind.

Unabhängig hiervon wäre zu fragen, welche institutionellen Vorkehrungen sich darüber hinaus treffen lassen, etwa durch eine stärkere Verlagerung des Vorschlagsrechtes auf die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer oder durch eine Auflockerung der Gruppierungen im Aufsichtsrat, in dem zum Beispiel der elfte und der jeweils fünfte Mann von beiden Seiten gemeinsam gewählt werden. Außerdem ist zu fordern, daß die Arbeitnehmervertreter ihre Mandate nicht als Repräsentanten der Gewerkschaften, sondern im Auftrag der Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmers wahrnehmen; was allerdings nicht ausschließen darf, daß überbetriebliche Vertreter, schon aus Gründen der größeren Sachkenntnis und Unabhängigkeit, hinzugezogen werden können und sollten. Aber diese beziehen ihre Legitimation aus der unmittelbaren Repräsentanz der betroffenen Arbeitnehmer und nicht aus der Vertretung einer Gewerkschaft.

Zu b) Arbeitgeber

In gleicher Weise ist von den Arbeitgebern zu fordern, daß sie sich von partnerschaftlichen Vorstellungen mit den Arbeitnehmern auf der Grundlage der Gleichberechtigung leiten las-

sen. Bisher werden zwar von Arbeitgeberseite die Ansatzpunkte der Kirchen bejaht, insbesondere auch die Selbstverantwortlichkeit des Menschen, aber es werden daraus andere Forderungen gezogen, vor allem unter Hinweis auf die Durchlässigkeit unseres Gesellschaftssystems und die Möglichkeit des individuellen Aufstiegs durch Vermehrung der Bildungschancen. Dies ist zwar richtig und notwendig, berührt aber die Mitbestimmungsfrage in ihrem Kern nicht, da diese Chancen lediglich auf einzelne bezogen sind und den Status derer unverändert lassen, die weiterhin ausführende Arbeit zu leisten haben.

Von seiten der Arbeitgeber wird außerdem zugegeben, daß die „humane Forderung nach stärkerer Anteilnahme der Arbeitnehmer unbestreitbar“ sei. Abgelehnt wird aber ihre Institutionalisierung, ohne die eine solche Anteilnahme im eigentlichen Sinne nicht zustande kommt. Das vorhandene Mißtrauen hat auch hier zur Folge, daß den Arbeitnehmern im Falle einer Mitbestimmung Verhaltensweisen unterstellt werden, die das Unternehmen gefährden würden. Dies aber muß, insbesondere, wenn man das bisherige Verhalten der Arbeitnehmervertreter berücksichtigt, als zumindest unbewiesen bezeichnet werden.

Kann die Freiheit in der Wirtschaft nur als unternehmerische Freiheit verstanden werden, in einer Wirtschaft, in der nur noch ein sehr geringer Teil der in ihr tätigen Menschen selbständig wirtschaften kann, oder muß sie nicht für alle am Wirtschaftsprözeß Beteiligten gleichermaßen gelten?

IV. Zusammenfassung

Aus dem evangelischen Verständnis des Menschen als selbstverantwortlicher, mündig gewordener Person und dem Streben nach Partnerschaft ergab sich die grundsätzliche Bejahung der Mitbestimmung. Hinsichtlich ihrer rechtlichen Ordnung war festzustellen, daß „institutionelle Ordnungen das Wachsen der Partnerschaft fördern“ können (Wendland). Solche Ordnungen veranlassen zur Kooperation auch in Bereichen, in denen das bisher nicht üblich war. Eine Vermehrung der Einsicht in die Gesamtzusammenhänge kann dabei, zusammen mit einer Minderung des Arbeitskampfes, zu einer Verbesserung der Arbeitsverhältnisse beitragen.

Dabei sollte über die Diskussion um die Erweiterung der Mitbestimmung nicht das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Auge verloren werden, das nach wie vor wesentliche Grundlage der Arbeitsverfassung bleibt. Allerdings ist auch in diesem Gesetz der einzelne Arbeitnehmer gar nicht angesprochen.

Gegenüber Stellungnahmen von kirchlicher Seite ist immer wieder der Einwand erhoben worden, daß der Mensch zu idealistisch gesehen würde. Macht man es sich damit nicht zu leicht?

Es ist schon einmal behauptet worden, die Verwirklichung der Demokratie würde den

Staat zugrunde richten. Auch dies geschah unter der Voraussetzung, daß dadurch Unberufene Mitbestimmungsrechte erhalten würden, daß Vertreter in die leitenden Funktionen des Staates kämen, die nicht über die notwendige Sachkenntnis verfügen. Es ist aber nicht einzusehen, daß die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen gegen die wirtschaftliche Vernunft handeln könnten, da dies ihr eigener Schaden wäre. Im Hinblick auf eine sachgerechte Beurteilung der Mitbestimmungsfrage

erscheint daher der Abbau vorgefaßter Meinungen mit seiner Unterstellung ganz bestimmter Verhaltensweisen im Falle des Zugeständnisses von Entscheidungsrechten als besonders vordringlich. Eine Minderung der sozialen Spannungen und eine stärkere Verantwortlichkeit aller Beteiligten am Produktionsprozeß ist anzustreben, und es ist zu fragen, ob sich neue Formen der Kooperation finden lassen, durch die dieses Ziel leichter zu erreichen ist.

Christliche Ethik und sozialrechtliche Forderungen

Mitbestimmung und Freiheit

Die Frage nach der Mitbestimmung des Menschen ist ein altes Grundthema der christlichen Ethik. Die dem Christen gebotene Mitmenschlichkeit erstreckt sich nicht nur darauf, dem Nächsten zu angemessenen wirtschaftlichen Verhältnissen zu verhelfen. Fast noch wichtiger ist seine Annahme als menschlicher Partner: Er sollte das Recht haben, in eigener Verantwortung im Rahmen seiner Fähigkeit das mitzugestalten, was gemeinsam zu tun ist. Diese ethische Grundforderung ist nicht einfach gleichbedeutend mit der Forderung der wirtschaftlichen Mitbestimmung, wie sie von den Gewerkschaften erhoben wird. Man muß vielmehr überlegen, wie sich beide Forderungen, die ethisch-christliche und die sozialrechtlich-gewerkschaftliche, zueinander verhalten. Die Kirche maßt sich nicht an, ein „dritter Sozialpartner“ zu sein, wenn sie versucht, zu diesen Fragen eigene Vorstellungen zu entwickeln.

Verfolgt man in diesem Bemühen die Argumentation beider Sozialpartner, so muß man feststellen, daß beide von den gleichen Ausgangspunkten zu entgegengesetzten Ergebnis-

sen kommen. Beide behaupten, die Freiheit des Menschen sei in Gefahr, wenn sich die Auffassung ihres Sozialpartners durchsetze. Beide behaupten, ihre eigene Auffassung sei der wirtschaftlichen Entwicklung förderlich, die ihrer Gegenspieler dagegen schädlich. Beide behaupten, die Diskussion werde dadurch erschwert, daß die leitenden Männer in den mitbestimmten Betrieben der Montanindustrie es nicht wagten, sich offen über die positiven bzw. negativen Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes zu äußern. Die Gewerkschaften behaupten, die positiven Stimmen wagten sich in Unternehmerkreisen nicht heraus. Die Unternehmer behaupten, die negativen Stimmen würden in Gegenwart der Arbeitsdirektoren und gegenüber der Gewerkschaft unterdrückt. Kann es einem kirchlichen Arbeitskreis, der aus Fachleuten besteht und sich um eine neutrale, unabhängige Auffassung bemüht, gelingen, in dieses Dunkel Licht zu bringen?

Bei den Überlegungen in den zuständigen kirchlichen Gremien stehen folgende Gesichtspunkte einander gegenüber:

Machtüberhang der Kapitalbesitzer?

Von seiten der Arbeitnehmerschaft wird mit Recht gefragt, ob es sozialetisch berechtigt und in unserer Gesellschaftsordnung wirtschaftlich unausweichlich ist, dem Kapitalbesitzer die überwiegenden oder gar — wie früher — die alleinigen Bestimmungsrechte in einem Betrieb zu überlassen. Produktionsmittel sind kein Wert an sich. Sie erhalten ihren Wert dadurch, daß mit diesen Gütern gearbeitet wird. Viele Kapitalbesitzer verdanken ihr Vermögen der Tatsache, daß sie selbst oder ihre Väter früher für andere Kapitalbesitzer ein Geschäft geführt und die Inhaber genötigt haben, sie selbst als Geschäftspartner aufzunehmen. Etwas Ähnliches wird heute für die Arbeitnehmerschaft insgesamt mit den Forderungen der Vermögensstreuung und der Mitbestimmung angestrebt. Das ist gewiß eine andersartige Partnerschaft als die eines einzel-

nen Teilhabers. Kann man aber im einen oder anderen Falle von einer Aushöhlung des Eigentumsrechtes sprechen, wenn die Eigentümer genötigt werden, denjenigen Mitbestimmungsrechte einzuräumen, ohne die ihr Eigentum nicht fruchtbar gemacht werden kann?

Von gewerkschaftlicher Seite wird außerdem vorgebracht, daß das bisherige Betriebsverfassungsgesetz gar nicht voll ausgeschöpft werde. Dies sei darin begründet, daß es die Belegschaft in vielen Fällen nicht wage, sich einem Mehrheitsaktionär und dem von ihm bestellten Vorstand gegenüber unbeliebt zu machen. Sie verzichte dann lieber auf Rechte im Betriebsverfassungsgesetz, weil sie sich darüber klar sei, daß sie im Ernstfall doch nichts durchsetzen könne. Das sei vor allem dann der Fall, wenn etwa ein ausländischer Mehrheitsaktionär vorhanden sei, dem es lediglich auf Ge-

winnmaximierung ankomme. Dieser gewerkschaftliche Einwand hat zwar sicherlich in einer Zeit der Vollbeschäftigung nur ein beschränktes Gewicht, da bei Vollbeschäftigung das gute Verhältnis zu den Mitarbeitern besonders dringlich ist. Trotzdem muß dieser Frage nachgegangen werden. Auch die unternehmerische Seite hat ausdrücklich zugesagt, daß sie sich um eine volle Ausschöpfung des Betriebsverfassungsgesetzes in Zukunft mehr als bisher bemühen werde. Dabei sollte geprüft werden, ob dieses Bemühen, wenn es erfolgreich sein soll, eine gewisse Veränderung der gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen nötig macht. Diese Frage ist deshalb für die Kirche interessant, weil hier das sozialetisch wichtige Problem der gegenseitigen Wirkung von institutionellen Ordnungen und persönlichem Verhalten des einzelnen angeschnitten

ist. In der modernen Industriegesellschaft hängt der ethische Spielraum des einzelnen immer davon ab, daß die institutionellen Ordnungen in einer den guten Willen fördernden und ihn ermunternden Weise eingerichtet sind. Wenn es wahr wäre, daß eine ungenügende Sicherung des Mitspracherechtes der Arbeitnehmerschaft dazu führt, daß ganze Gruppen von Arbeitnehmern sich fürchten müssen, ihre Rechte wahrzunehmen, dann wäre hier ein ethischer Sachverhalt gegeben, der zu Bedenken Anlaß gibt. Damit soll nicht behauptet werden, daß man in jedem Fall die Zivilcourage durch gesetzliche Bestimmungen ersetzen könne. Zuweilen sind aber die Möglichkeiten, Zivilcourage zu beweisen und darin erfolgreich zu sein, allzu ungleich in der Gesellschaft verteilt. Dann ist es sittliche Pflicht, die bestehende Ordnung zu verbessern.

Künftige Machtkonzentration bei den Gewerkschaften?

Neben diesen Fragen, die unter sozialetischen Gesichtspunkten gewissermaßen an die Unternehmerseite gerichtet sind, gibt es andere Fragen, die sich an die Adresse der Gewerkschaften wenden. Diese setzen oft in einer unkritischen Weise Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften mit den menschlichen Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmerschaft gleich. Sie sprechen zum Beispiel von einer Verstärkung der Kontrolle über marktbeherrschende Unternehmen durch ein Mitbestimmungsrecht. Dieses ist jedoch zweifellos zunächst eine Funktion des Staates, aber nicht die Aufgabe einer Organisation, die in anderem Zusammenhang ihren privatrechtlichen Charakter betont. Sie lehnt den Erlaß eines Gewerkschaftsgesetzes entschieden ab. Man muß fragen, ob das nicht mit der angestrebten Rolle eines Kontrolleurs wirtschaftlicher Macht kollidiert.

Die gewerkschaftliche Seite fordert eine Ausdehnung der Montanmitbestimmung auf die Großbetriebe anderer Industriezweige. Wenn diese Forderung sich allgemein durchsetzte, würden den Gewerkschaften in allen Großbetrieben 50 Prozent der Stimmrechte in den Aufsichtsräten eingeräumt. Man kann mit Recht fragen, ob hier nicht die Gefahr droht, daß die Quantität in eine Qualität umschlägt. Das heißt: Entsteht auf diese Weise nicht eine zusammengeballte wirtschaftliche Macht, die eines Tages alle sonstigen wirtschaftlichen Machtentfaltungen in den Schatten stellen

könnte? Damit soll keineswegs ein persönliches Mißtrauen gegen die derzeitigen Gewerkschaftsführer ausgesprochen werden. Wenn eines Tages jemand auf den Gedanken käme, die menschlichen Rechte der Arbeitnehmer würden am besten durch die Kirche wahrgenommen, diese müßten darum 50 Prozent aller Stimmrechte erhalten, würde jedermann von einer klerikalen Machtkonzentration sprechen, und das mit Recht. Es geht hier also nicht um Personen, sondern um die Macht von Institutionen — gleich, welcher Art sie sind.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz wird ein Drittel der Aufsichtsräte von der Belegschaft gewählt. In der von den Gewerkschaften bevorzugten „qualifizierten Mitbestimmung“ der Montanindustrie werden Aufsichtsräte und Arbeitsdirektoren praktisch von der Gewerkschaft bestellt. Jedenfalls können sie nicht gegen deren Willen ins Amt gebracht oder darin bestätigt werden. Es ist zu prüfen, ob das sinnvoll ist und in dieser Form die ethisch berechtigte Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer in ihrem Betrieb erfüllen würde.

Die Tatsache, daß bei einer Ausdehnung der „qualifizierten Mitbestimmung“ auf alle Großbetriebe die Gefahr einer Machtzusammenballung entsteht, ergibt sich auch aus folgender Überlegung: Die Gewerkschaften waren in der Lage, alle von der Gewerkschaft nominierten Aufsichtsräte zur Abgabe eines Teils ihrer Aufsichtsratsbezüge zugunsten der „Stiftung Mitbestimmung“ zu veranlassen. Das ist eine

aner kennenswerte soziale und solidarische Maßnahme. Wenn aber die gewerkschaftlichen Aufsichtsräte den Vorschlägen der Gewerkschaften dort folgen, wo es sie hohe Opfer kostet, wieviel mehr würden viele den Weisungen der Gewerkschaft folgen, wo es sie persönlich nichts kostet als eine Anpassung an die wirtschaftspolitischen oder gar parteipolitischen Auffassungen der für sie zuständigen Gewerkschaft! Diese bestimmt ja weiterhin über ihre Wiederwahl. So sehr man also fragen muß, ob es richtig ist, daß die Kapitalseite ein so überwiegendes Herrschaftsrecht im Betrieb hat, so sehr kann man auf der anderen

Seite fragen, ob es richtig ist, diesen Machtüberhang an die Gewerkschaften abzugeben.

Ähnliche Bedenken kann man gegen die Ausweitung der Institution des gewerkschaftlich bestellten Arbeitsdirektors auf die übrige Großindustrie erheben. Die Verhandlungspartner der Unternehmen gegenüber der Gewerkschaft sind normalerweise die Personalchefs. Werden diese von der Gewerkschaft bestellt, so kontrahiert diese in gewissem Sinne mit sich selbst. Damit droht die Sozialpartnerschaft aufgehoben und in eine überwiegende Entscheidungsbefugnis der Gewerkschaften verwandelt zu werden.

Chancen des guten Willens?

Man kann freilich billigerweise nicht bestreiten, daß die Gewerkschaften in Deutschland von der Macht ihrer großen Organisationen in den letzten 20 Jahren einen wesentlich maßvolleren Gebrauch gemacht haben als die Gewerkschaften anderer Länder. An dem Willen zur Selbstbeschränkung der heutigen Gewerkschaftsführung und an ihrer Bereitschaft zu einem fairen Einhalten demokratischer Spielregeln sollte niemand Zweifel erheben, es sei denn, er wäre bereit, diese Zweifel mit demselben Ernst gegen die Vertreter seines eigenen Verbandes zu erheben. Eine Lösung in diesen Fragen kann sicher nicht gefunden werden, wenn man sich gegenseitig verteufelt. Die Behauptung, daß das menschliche Wesen sündlich sei, ist zwar ein Bestandteil der kirchlichen Lehre. Aber so böse sind die Menschen wiederum nicht, wie die widerstreitenden Gruppen in unserem Volk vielfach voneinander zu denken geneigt sind. Die kirchlichen Vertreter glauben, realistischer zu sein als die im täglichen Gefecht stehenden Sozialpartner, wenn sie beiden Seiten mehr guten Willen zutrauen als diese sich gegenseitig selbst.

Aber das mag sein, wie es will. Sozialrechtliche Ordnungen müssen auch einen möglichen Mißbrauch in der Zukunft im Auge haben, der von den gegenwärtigen Inhabern einer Macht nicht zu befürchten ist. Bei den Gesprächen, die von kirchlicher Seite mit beiden Sozialpartnern geführt wurden, wurde von jeder Seite betont, bei gutem Willen würden die von ihr gemachten Vorschläge auch zu guten Ergeb-

nissen führen. Von Unternehmerseite wird gesagt, daß eine vernünftige Betriebsleitung im Zeitalter der Vollbeschäftigung doch ganz von selbst die äußersten Anstrengungen mache, um die menschlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte ihrer Arbeitnehmer so weit als nur irgend möglich zu befriedigen. Von gewerkschaftlicher Seite wird gesagt, daß eine vernünftige Gewerkschaftsführung doch ganz von selbst auf die Substanzerhaltung und Rentabilität der Betriebe bedacht sei, in denen sie Mitbestimmung ausübt. Festzustellen ist, daß beide Seiten dem guten Willen und der Vernunft innerhalb der eigenen Reihen so viel zutrauen, daß sie die von ihnen vorgeschlagenen Lösungen für unbedenklich halten können. In der Praxis heben sich dann beide Hinweise **auf den guten Willen gegenseitig auf**, so richtig sie auch sind.

Sicher läßt sich ohne ein gewisses Maß an gutem Willen die beste gesetzliche Absicht nicht verwirklichen. Es geht aber eben um die Aufgabe, gesetzliche Ordnungen zu finden, die auf keiner Seite die Bereitschaft zum Vertrauen auf den guten Willen übermäßig in Anspruch nehmen. In gewissem Sinne setzt die Lösung dieser sozialrechtlichen Fragen auch die Bereitschaft zur Selbstkritik an der eigenen Gruppe und ein Wagnis des Vertrauens gegenüber der Gegenseite voraus. Eine Erhitzung der Debatte über die Mitbestimmung wird dem schwerlich dienen. Eine Abkühlung und Versachlichung des Gesprächs über diese Fragen kann ihrer Lösung nur dienlich sein.

Mitbestimmung – eine gesellschaftspolitische Forderung der Christlich-Sozialen

Eine alte christlich-soziale Forderung

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Wirtschaft ist in der letzten Zeit in den Widerstreit der Meinungen geraten, auch innerhalb der CDU. Wenn ich mich als CDU-Abgeordneter hierzu äußere, so muß ich betonen, daß meine Darlegungen als persönliche Stellungnahme aufzufassen sind und nicht den offiziellen Standpunkt der Christlich Demokratischen Union oder der CDU-Fraktion im Deutschen Bundestag wiedergeben. Es wird aber trotzdem zu versuchen sein, diesen Widerstreit der Meinungen erkennen zu lassen, um die verschiedenen Richtungen in der Frage der Mitbestimmung sichtbar zu machen.

Das Problem „Mitbestimmung“ hat in den letzten Wochen zunehmend Schlagzeilen gemacht: Nein zur paritätischen Mitbestimmung — Mitbestimmung keine Lösung — CDU-Hauskrach um Mitbestimmung — Mitbestimmung und Sozialismus — das sind nur einige dieser Überschriften.

Gerade der zuletzt zitierte Titel „Mitbestimmung und Sozialismus“ gibt Anlaß, zunächst einiges zur Geschichte der Forderung auf Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu sagen. Der so überschriebene Artikel des „Industriekuriers“ vom 19. 3. 1966 versucht den Eindruck zu erwecken, als sei die Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer ausschließlich eine sozialistische Forderung. Er beruft sich dabei auf eine Schrift, die im Auftrage der damaligen Freien Gewerkschaften (ADGB) von Fritz Naphtali verfaßt und 1928 unter dem Titel „Wirtschaftsdemokratie — Ihr Wesen, Weg und Ziel“ erschienen ist. Es ist unbestreitbar, daß auch in der sozialistischen Richtung der Arbeiterbewegung die Forderung nach der Demokratisierung der Wirtschaft auf-

gestellt wurde. Es ist aber falsch, zu behaupten, die heutige Mitbestimmungsforderung ginge auf diese sozialistische Auffassung von der Wirtschaftsdemokratie zurück.

Die Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Wirtschaft ist eine alte christlich-soziale Forderung. Der am 14. November 1944 von den nationalsozialistischen Machthabern hingerichtete Verbandssekretär der Katholischen Arbeitervereine, Bernhard Letterhaus, hat im Jahre 1928 auf dem Internationalen Kongreß der Katholischen Arbeitervereine in Köln zur Frage des Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechtes der Arbeitnehmerschaft prononciert Stellung genommen. Wörtlich sagte Bernhard Letterhaus, der einer der führenden Köpfe der christlich-sozialen Bewegung vor 1933 und der Zeit des Widerstandes war; „Eine weitere Ursache der Unruhe ist darin zu suchen, daß die Arbeiter bis heute im Betrieb und in der Wirtschaft keine Möglichkeit haben, ihre besten menschlichen Kräfte über ihre Arbeitsverrichtung hinaus durch ein Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrecht einsetzen zu können. Die Besitzer des Kapitals wollen Herr im Hause, Herr in der Wirtschaft bleiben. Lohnarbeiter sind ihnen nur Werkzeuge, sind ihnen nur Hände. Nach unserer katholischen Überzeugung hat auch der Lohnarbeiter den Gottesauftrag, die Erde zu bebauen und sich untertan zu machen. Dieser Auftrag geht über seine körperliche Arbeitsleistung hinaus. Gewiß wirkt er auch durch seine Berufsarbeit in dem Sinne, aber schöpferischer Geist in ihm muß mehr wollen. Er muß sein Denken, sein Wollen mit hineinfließen lassen können in die Leitung der Betriebe und der ganzen Wirtschaft.“

Bernhard Letterhaus führte dann weiter aus, daß die katholischen Arbeiter sicherlich nicht die Arbeitsdisziplin untergraben und die Eingliederung der Arbeiter in Betrieb und Wirtschaft beseitigen wollten. Man wisse, daß es eine Leitung und eine Ausführung, daß es ein oben und ein unten geben müsse. Die Anerkennung der Eingliederung heiße aber nicht, der Entfaltung der besten menschlichen Kräfte Hemmnisse entgegenzusetzen. Im Gegenteil: man müsse dieses Mitgestaltungsrecht fordern, weil man wisse, daß sich das Höchste im Menschen, das der Schöpfer in seine Brust gelegt habe, entwickeln könne.

Worauf stützt sich nun die Forderung auf Mitbestimmung der Arbeitnehmer?

Schon aus den Worten Letterhaus' geht hervor, daß es sich um eine sozialethische Forderung handelt. Für die Christlich-Sozialen, die in der CDU politisch ihre Heimat gefunden haben, ist die Forderung nach Mitbestimmung eine gesellschaftspolitische Forderung, die auf den Grundprinzipien von Freiheit und Ordnung beruht. Diese beiden Prinzipien zu verwirklichen, ist die grundlegende Zielsetzung der Christlich-Sozialen. Die Christlich-Sozialen wollen das größtmögliche Ausmaß der Freiheit. Sie sehen die Freiheit aber in ihrer Bindung an die unveräußerlichen Werte des Menschen; denn Merkmal der Freiheit ist die Menschenwürde. Sie bekennen sich zur Freiheit als ein Geschenk an den einzelnen und als Voraussetzung der gesellschaftlichen Gruppierung. Sie fordern diese menschenwürdige Freiheit, die dem sinnvollen Fortschritt und Wohlstand dient und das Recht aller Gruppen schützt. Daraus ergibt sich, daß der Mitbestimmung eine gesellschaftspolitische Bedeutung

zukommt, die nur mit der Einführung des Tarifvertragswesens oder auch der Sozialversicherung zu vergleichen ist.

In einer Gedenkstunde für Karl Arnold am 28. März 1965 sagte der Vorsitzende des Bundeswirtschaftsausschusses der CDU, Franz Etzel, nachdem er das christlich-soziale Ordnungsbild Karl Arnolds entworfen hatte, aus dem Wert der Einzelpersonlichkeit folge das Recht auf Mitbestimmung, wobei das Sozialprodukt eine wesentliche Bereicherung erfahre. Karl Arnold habe definiert: „Mitbestimmung ist keine arbeitsrechtliche Forderung der Arbeiterschaft, sie ist auch keine Klassenforderung. Das Mitbestimmungsrecht ist in seiner gesellschaftspolitischen Wirkung die Garantie der Sicherheit, daß sich in unserem Volke das bürgerliche Element in Freiheit und eigener Schaffenskraft erhalten und entfalten kann.“

Hier wird deutlich, mit welcher sozialethischen Begründung die CDU in den Wiederaufbaujahren das Mitbestimmungsgesetz bei Kohle und Stahl, die qualifizierte Mitbestimmung, verabschiedet hat. Der Vorsitzende der Sozialausschüsse der CDU, Hans Katzer, sagte in der gleichen Gedenkstunde: „Im schroffen Gegensatz zum Marxismus und Sozialismus bekannten sich die Christlich-Sozialen zur Idee der Partnerschaft. Den Klassenkampfgedanken der Marxisten lehnten sie ebenso entschieden wie wirkungsvoll ab. Diese Idee der Partnerschaft, verbunden mit dem Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, war für die Union der Christlichen Demokraten das gesellschaftliche Leitmotiv, und mit dieser Idee ist es ihr gelungen, den gesellschaftlichen Aufbau glückhaft zu gestalten.“

Bewährung der Mitbestimmung im Montanbereich

Wie verhält es sich mit den Formen der Mitbestimmung und ihrer Bewährung in der Praxis? Der Wiederaufbau der Wirtschaft, vor allem der Industrien, die unter die qualifizierte Mitbestimmung fallen, also der Montanindustrie, ist im Zeichen der Mitbestimmung vor sich gegangen. Wenn heute davon gesprochen wird, der Wiederaufbau sei trotz der Mitbestimmung erfolgt, dann ist das sicherlich eine böswillige Verdrehung der Tatsachen. Es ist Ludwig Rosenberg recht zu geben, wenn er

sagt, daß nirgendwo in der Welt eine wirtschaftliche Leistung solchen Ausmaßes so schnell, wirkungsvoll, imponierend und friedlich vollbracht worden ist als da, wo die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer wirksam gewesen ist. Die Arbeiterschaft hat sich im Zeichen der Mitbestimmung verständnisvoll und interessiert gezeigt, sie hat am Aufbau teilgenommen, und zwar gerade dort, wo sie mitbestimmen und mitverantworten konnte.

Besonders bewähren mußte sich die Mitbestimmung in den letzten Jahren, als durch Strukturveränderungen bei Kohle und Stahl Zusammenlegungen und Stilllegungen erforderlich waren. Denken wir in dem Zusammenhang an die jüngste Entwicklung des Steinkohlenbergbaus. Vergleichen wir die Unruhen im belgischen Steinkohlenbergbau, die Erbitterung der sich um ihren Arbeitsplatz sorgenden Arbeitnehmer mit der disziplinierten Haltung des deutschen Bergarbeiters, der weiß, daß die Männer seines Vertrauens aus dem Betrieb und aus seiner Gewerkschaft bei den Maßnahmen der Wirtschaftspolitik mitgewirkt haben, die zur Gesundung des Steinkohlenbergbaus notwendig sind. Das schließt nicht aus, daß auch sie Sorge um ihren Arbeitsplatz haben, und ihre Sorge ist berechtigt. Aber durch die Mitarbeit der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Mitbestimmungsorganen der Kohlegesellschaften ist für die notwendigen Strukturmaßnahmen eine Form gefunden worden, die sie auch dem Arbeitnehmer verständlich machen. Wie schnell so etwas ins Gegenteil umkehren kann, wenn die Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig über ihre Vertreter von

bevorstehenden Maßnahmen unterrichtet werden, zeigt die Reaktion anlässlich der Stilllegung der Zeche Bismarck. Wie sich hier zeigte, ist es nicht selbstverständlich, daß sich alles in geordneten Bahnen vollzieht. Um so dankbarer aber sollte man den Arbeitnehmern, insbesondere den in der Mitbestimmung tätigen Arbeitnehmern sein, daß sie so viel Verständnis für die Situation der Wirtschaft und der Betriebe aufgebracht haben. Hier hat sich die Mitbestimmung bewährt. Hier zeigten sich, um mit Bernhard Letterhaus zu sprechen, die günstigen Auswirkungen der Mitverantwortung und Mitgestaltung der Arbeitnehmer. Hier erwies sich, daß das Ziel, die Arbeitnehmer in eine sinnvoll geleitete Wirtschaft einzugliedern und ihre Kräfte für die gemeinsamen Aufgaben freizumachen, erreicht wurde.

Das für die Kohle Gesagte gilt in gleicher Weise für die notwendige Umstrukturierung der Stahlindustrie, wo dank der Mitbestimmung unliebsame soziale Auswirkungen notwendiger Zusammenlegungs- und Stilllegungsmaßnahmen durch gut überlegte Sozialpläne vermieden wurden.

Betriebsverfassungsgesetz ungenügend genutzt

Das Betriebsverfassungsgesetz löste das Kontrollratsgesetz Nr. 22 ab und ist praktischer Nachfolger des Betriebsrätegesetzes aus der Weimarer Republik. Aber bei dem Betriebsverfassungsgesetz ging man neue Wege. Es regelt nicht nur die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrates, sondern auch die Zusammenarbeit von Betriebsvertretung mit der Unternehmensleitung in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen. Neu war an diesem Gesetz, daß ein Wirtschaftsausschuß im Betrieb gebildet wurde, der paritätisch aus Arbeitnehmern und Vertretern des Arbeitgebers besetzt wurde.

Wenn Männer der Wirtschaft heute davon sprechen, daß sie die Mitbestimmung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes weiter fördern wollen, dann muß man ihnen allerdings entgegenhalten, daß es in der Macht der Arbeitgeber gelegen hätte, diesem Gesetz zu einem größeren Erfolg zu verhelfen, als es tatsächlich der Fall ist. Was weitgehend zu wünschen übrig läßt, ist die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung in

wirtschaftlichen Fragen. Das gilt besonders für die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses des Betriebes. In diesem Punkt ist das Gesetz in seinen Möglichkeiten noch lange nicht ausgeschöpft. Das liegt nicht am Gesetzgeber, sondern an denen, die das Gesetz handhaben, die es zum Leben erwecken müssen. Dabei ist die Arbeitgeberseite, die heute so voller Lob vom Betriebsverfassungsgesetz und seinen Mitbestimmungsmöglichkeiten spricht, der Vorwurf zu machen, daß sie diese Möglichkeiten der Partnerschaft nicht genügend genutzt hat. Auch auf Arbeitnehmerseite ist in den Betrieben von den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes und der Informationsmöglichkeit durch den Wirtschaftsausschuß nicht in ausreichendem Maße Gebrauch gemacht worden. Offenbar hat sich aber die Mitbestimmung in der Montanindustrie, die qualifizierte Mitbestimmung, bewährt. Die schwächere Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz wurde jedoch nicht genügend genutzt; Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben hier noch ein weites Betätigungsfeld.

Drohende Aushöhlung der Mitbestimmung

Die Frage, ob die Mitbestimmung heute bedroht ist, war das Generalthema einer Arbeitstagung des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen im Mai 1965 in Düsseldorf. Auf dieser Tagung erklärte der Landesbezirksvorsitzende Georg Neemann, daß unabhängig von ordnungs- und letztlich machtpolitischen Fragen sich die Mitbestimmungspolitik heute vor drei Probleme gestellt sehen: einmal der Aushöhlung und Beseitigung der Montanmitbestimmung durch die technische und wirtschaftliche Entwicklung im Bergbau sowie in der Eisen- und Stahlindustrie; zum zweiten der Förderung des Abbaus wirtschaftlicher Mitbestimmung durch ein mögliches Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das die umsatzsteuerlichen Vorteile eines sogenannten Organisationsvertrages für verfassungswidrig erklärt; schließlich drittens der Bedrohung und dem möglichen Verlust des Rechts auf wirtschaftliche Mitbestimmung in den deutschen Unternehmen durch die zukünftige europäische Wirtschaftsintegration.

Einige Zahlen mögen deutlich machen, was es mit dem ersten Punkt auf sich hat. Durch die Konzentration der Montanindustrie wurde der Mitbestimmung in weiten und wichtigen Bereichen dieses Wirtschaftszweiges die gesetzliche Grundlage entzogen. Im Jahre 1954 fielen 110 rechtlich selbständige Montanunternehmen unter das Montanmitbestimmungsgesetz. Heute unterliegen diesem Gesetz rund 70 Gesellschaften und dem Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz drei Konzernobergesellschaften. Da sich eine weitere Konzentration der Montanindustrie abzeichnet, ist zu

befürchten, daß die Mitbestimmung damit auf kaltem Wege ausgehöhlt wird.

Wenn das Bundesverfassungsgericht die steuerliche Organschaft für verfassungswidrig erklärte, würden die betroffenen Konzerne vermutlich versuchen, durch eine Fusionierung die umsatzsteuerliche Mehrbelastung auszuweichen. Die Folge wäre, daß die wirtschaftliche Mitbestimmung in den bisher rechtlich selbständigen, wenn auch wirtschaftlich abhängigen Tochtergesellschaften aller Wirtschaftsbereiche eine ähnliche Entwicklung durchmachen würde wie bei der Montanindustrie.

Angesichts dieser Entwicklung ist der Schluß erlaubt, daß die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bedroht ist, und zwar nicht durch gesetzliche, sondern durch wirtschaftliche und steuertechnische Maßnahmen. Zumindest aber kann man von einer Aushöhlung der Mitbestimmung sprechen. Theodor Blank sagte dazu vor dem Bundesparteitag der CDU in Düsseldorf 1965: „Aber wir sagen ebenso deutlich, die geltende Mitbestimmung darf nicht auf kaltem Wege ausgehöhlt werden. Es entspricht nicht dem Sinn der Mitbestimmungsgesetze, durch Veränderungen des Produktionsprogramms bei größeren Zusammenschlüssen das Unternehmen des Charakters zu entkleiden, auf Grund dessen es unter die Mitbestimmungsgesetze fiel. Ich bin froh, daß es in vielen Fällen gelungen ist, das abzuwehren. Sollte das aber nicht möglich sein, müßte man sich diese Frage bei einer zeitgemäßen Überprüfung der Mitbestimmungsgesetze erneut überlegen.“

Meinungsunterschiede in einer Volkspartei nur natürlich

Die drohende Aushöhlung der Mitbestimmung durch die Konzentration der Wirtschaft und steuerjuristische Entscheidungen auf der einen Seite und das Anwachsen anderer Industriezweige, insbesondere der chemischen Industrie, auf der anderen Seite, veranlaßte die Gewerkschaften, die Forderung nach Ausdehnung der Mitbestimmung auf alle Großunternehmen zu stellen. Angesichts dieser Forderung sind Befürworter und Gegner der Mitbestimmung — oder genauer gesagt der qualifizierten Mitbestimmung — nun wieder in aller Härte aufeinandergeprallt. Nur sind anscheinend dieses Mal die Fronten der Befür-

worter und Gegner noch härter als bei der Debatte über die Montanmitbestimmung. Nicht nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände prallen mit ihren gegensätzlichen Meinungen aufeinander; der Streit wird auch innerhalb der Wissenschaft und auf kirchlicher Ebene ausgetragen.

In der CDU sind Meinungsunterschiede in den Fragen der weiteren Ausgestaltung der Mitbestimmung zweifellos vorhanden. Das ist bei einer alle Gruppen umfassenden Volkspartei aber nur natürlich. Die Sozialausschüsse der CDU, unterstützt durch die christlich-sozialen

Organisationen, die im Christlich Sozialen Arbeitnehmerkongreß zusammengeschlossen sind, befürworten nach wie vor die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Teil der Gesellschaftspolitik. Der Einbau von gesellschaftlichen Ordnungselementen in die Wirtschaft ist immer eine Forderung der Sozialausschüsse gewesen. Sie haben immer betont, daß die Frage, ob man bereit ist, der Arbeitnehmerschaft entsprechend ihrer großen Bedeutung nicht nur eine Mitberatung, sondern eine Mitbestimmung im Betrieb und in der Wirtschaft zu geben, von entscheidender Bedeutung für die Zukunft sein wird. Alle die ersten Probleme der Wirtschaft können nicht ohne die verantwortliche Mitarbeit der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gelöst werden, wenn man allen Interessen gerecht werden will. Das gilt für die betriebliche Mitbestimmung, es gilt ebenso für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Bereichen der Wirtschaft.

Diese Auffassung wurde auf der 11. Bundestagung der Sozialausschüsse im Juli 1965 noch einmal unterstrichen. Die Sozialausschüsse verzichteten darauf, ein neues Programm zu formulieren. Sie betonten aber, daß für die Ausgestaltung der wirtschaftlichen Mitbestimmung möglichst auf Grund gemeinsamer Überlegungen mit den Unternehmern eine Form gefunden werden müsse, die den modernen Produktions- und wirtschaftlichen Organisationsformen entspricht.

Eine andere Auffassung haben Vertreter der Wirtschaft, die sich im Wirtschaftsrat der

Union zusammengeschlossen haben. Dieser ist aber keine Vereinigung der Partei, und seine Aussagen haben daher keinen offiziellen Charakter. Es wäre aber töricht, anzunehmen, daß die vom Wirtschaftsrat zum Problem der Mitbestimmung geäußerten Ansichten sich nicht auch mit der Meinung eines Teiles der Wirtschaftler in den Reihen der Union deckten. Das geht auch aus einer Stellungnahme hervor, die der stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU, Peter Wilhelm Brand, am 14. Oktober 1965 im Wirtschaftsfunk des WDR abgegeben hat. Man kann sie dahin gehend zusammenfassen, daß die Mitbestimmung nicht ausgelehnt werden soll und statt dessen das Betriebsverfassungsgesetz besser als bisher anzuwenden ist.

Die CDU in ihrer Gesamtheit hat zu dem Problem der weiteren Ausgestaltung der Mitbestimmung noch keine bindenden Beschlüsse gefaßt. Die zur Zeit gültige Auffassung ist das Ergebnis der Verhandlungen des Arbeitskreises Wirtschaft und Soziales des Bundestages Düsseldorf 1965, das durch den Berichterstatter Hans Katzer in der abschließenden Plenarsitzung unter dem Beifall des ganzen Hauses in folgende drei Punkte gefaßt wurde:

Die Mitbestimmung hat sich bewährt,

sie darf nicht weiter ausgehöhlt werden;

über eine weitere Ausgestaltung der Mitbestimmung müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Union gemeinsam sprechen.

Zusammenarbeit trotz aller Interessengegensätze

„Mitbestimmung durch Miteigentum“ ist ein weiterer Gedanke, der in der Mitbestimmungsdebatte neuerdings eine Rolle spielt. Der Gedanke, die Mitbestimmungsfrage durch Miteigentum der Arbeitnehmer zu lösen, ist sozialethisch gesehen zu begrüßen, aber anscheinend leider nicht so zu verwirklichen. Die bisherige Praxis in der Berücksichtigung (oder besser Nichtberücksichtigung) von Arbeitnehmern in den Beschlußorganen sozialprivatisierter Betriebe zeigt das sehr deutlich. Was also kann aus der Sicht der CDU in der Frage der Mitbestimmung getan werden?

Beim Betriebsverfassungsgesetz wird man zu prüfen haben, ob die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen für eine vertrauensvolle Zu-

sammenarbeit von Kapital und Arbeit, von Unternehmern und Arbeitnehmern ausreichen.

Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen sind die Sozialpartner im Sinne der Partnerschaft aufgerufen, dem Betriebsverfassungsgesetz eine größere Chance zu geben als bisher.

Hinsichtlich der qualifizierten Mitbestimmung wird zu prüfen sein, welche Maßnahmen notwendig sind, um ihre weitere Aushöhlung durch wirtschaftliche Konzentration oder steuertechnische Entscheidungen unmöglich zu machen. Die Ausgestaltung der Mitbestimmung sollte im Sinne der 11. Bundestagung der Sozialausschüsse der Christlich Demokratischen Union Inhalt gemeinsamer Überlegungen mit den Unternehmern in der Union sein. Für sie sollte eine Form gefunden werden, die den

modernen Produktions- und wirtschaftlichen Organisationsformen entspricht. Ein solches Gespräch sollte möglich sein, wenn man die These 99 des Wirtschaftstages der CDU/CSU 1965 vom 8. und 9. Juli liest, in der es heißt: „Zur Sicherung einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung und eines steigenden Wohlstandes für alle müssen in einer formierten Gesellschaft alle gesellschaftlichen Gruppen zusammenwirken.“

Das gilt insbesondere auch von Unternehmern und Arbeitnehmern, die im gegenseitigen Verständnis und in Anerkennung ihrer besonderen Funktionen die gemeinsame Verantwort-

tung für die Leistungsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft tragen.“

Wenn die in der Union zusammenwirkenden gesellschaftlichen Gruppen unseres Volkes über das Problem der Mitbestimmung unvoreingenommene Gespräche führen, dann wird es sicherlich auch gelingen, eine wirtschaftliche Neuordnung zu vollenden, die endgültig und unwiderruflich den Menschen zum Mittelpunkt der Wirtschaft macht.

Hier böte sich ein Weg zu zeigen, daß bei aller Interessengegensätzlichkeit Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Interesse des Gemeinwohls gefunden werden können.

Hans-Jürgen Junghans

Anpassung der Wirtschaftsverfassung an die modernen gesellschaftlichen Erfordernisse

Selbstverantwortung auch in der Wirtschaft

Innerhalb der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands hat die Diskussion um die Mitbestimmung in der Wirtschaft seit dem Jahre 1919 einen breiten Raum eingenommen. Sie wurde als Mittel betrachtet, um die bestehende Gesellschaftsordnung grundlegend umgestalten zu können. Eines der bekanntesten Bücher aus dieser Zeit ist das Buch von *Naphtali* über die Wirtschaftsdemokratie und die Demokratisierung der Wirtschaft.

Viele dieser Vorstellungen sind im Lichte der Erfahrungen aus der politischen und gesellschaftlichen Entwicklung sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern als überholt zu bezeichnen.

Im Godesberger Programm der SPD von 1959 wird zu dieser Frage indirekt an verschiedenen Stellen Stellung genommen. Zunächst sind die Aussagen über die „Grundwerte des Sozialismus“, die auf dieses Problem Bezug nehmen, zu beachten:

„Die Sozialisten erstreben eine Gesellschaft, in der jeder Mensch seine Persönlichkeit in

Freiheit entfalten und als dienendes Glied der Gemeinschaft verantwortlich am *politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben* der Menschheit *mitwirken* kann.

Freiheit und Gerechtigkeit bedingen einander. *Denn die Würde des Menschen liegt im Anspruch auf Selbstverantwortung* ebenso wie in der Anerkennung des *Rechtes seiner Mitmenschen*, ihre Persönlichkeit zu entwickeln und an der Gestaltung der Gesellschaft gleichberechtigt mitzuwirken.“

Damit wird postuliert, daß die Gesellschaftspolitik nicht nur den Menschen aus seiner bloßen Objektsituation gegenüber dem Staat befreien soll, sondern daß auch in der Wirtschaft eine Gemeinschaft erreicht werden soll, die man anerkennt, weil man an der Gestaltung der inneren Ordnung dieser Gemeinschaft mitbestimmt. Es geht hierbei nicht um die Frage, als Mensch gut behandelt zu werden, sondern es geht darum, die Möglichkeit zu eröffnen, den Willen, dem der Mensch zu gehorchen hat, selbst mitzubestimmen.

Gefahr des Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht

Im Godesberger Programm heißt es aber auch: „Freiheit und Gerechtigkeit lassen sich *durch Institutionen allein nicht sichern*. Alle Lebensbereiche werden zunehmend technisiert und organisiert. Dadurch entstehen immer neue Abhängigkeiten, die die Freiheit bedrohen. Nur ein *vielgestaltiges wirtschaftliches, soziales und kulturelles Leben regt* die schöpferischen Kräfte des einzelnen an, ohne die alles geistige Leben erstarrt.

Freiheit und Demokratie in der industriellen Gesellschaft sind nur denkbar, wenn eine ständig wachsende Zahl von Menschen ein gesellschaftliches Bewußtsein entwickelt und zur Mitverantwortung bereit ist.“

Bezogen auf die Wirtschaft bedeuten diese Sätze, daß gleichzeitig mit dem Schutz vor Willkür und der Erhaltung der Würde des

Menschen *auch im Arbeitsleben die Chancengleichheit* bei Ausbildung und Bildung gemeint ist.

In dem Abschnitt „Wirtschafts- und Sozialordnung“ ist noch der folgende Absatz in diesem Zusammenhang zu betrachten:

„Freie Konsumwahl und freie Arbeitsplatzwahl sind entscheidende Grundlagen, freier Wettbewerb und freie Unternehmerinitiative sind wichtige Elemente sozialdemokratischer Wirtschaftspolitik.“

Das Godesberger Programm wendet sich entschieden gegen die Möglichkeit des Mißbrauches wirtschaftlicher Macht infolge des sich ständig verstärkenden Konzentrationsprozesses in der modernen Wirtschaft. Es heißt dort:

„Wer in den Großorganisationen der Wirtschaft die Verfügung über Millionenwerte und

über Zehntausende von Arbeitnehmern hat, der wirtschaftet nicht nur, *er übt Herrschaftsmacht über Menschen aus; die Abhängigkeit der Arbeiter und Angestellten geht weit über das Ökonomisch-Materielle hinaus.* Wo das Großunternehmen vorherrscht, gibt es keinen freien Wettbewerb. Wer nicht über gleiche Macht verfügt, hat nicht die gleiche Entfaltungsmöglichkeit, er ist mehr oder minder unfrei. Die schwächste Stellung in der Wirtschaft hat der Mensch als Verbraucher.

Mit ihrer durch Kartelle und Verbände noch gesteigerten Macht gewinnen die führenden Männer der Großwirtschaft einen Einfluß auf Staat und Politik, der mit demokratischen Grundsätzen nicht vereinbar ist. Sie usurpieren Staatsgewalt. Wirtschaftliche Macht wird zu politischer Macht.“

In weiteren Abschnitten wird die Verhütung des Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht in mehreren Stufen dargelegt. Es ist nicht Sinn dieses Artikels, darauf weiter einzugehen.

Verantwortungsbewußtes Zusammenwirken der Beteiligten

Wichtig erscheint mir aber noch, auf die Aussage des Godesberger Programms im Abschnitt: *„Die Gewerkschaften in der Wirtschaft“* hinzuweisen:

„Jeden Arbeitnehmer zu ständiger Mitarbeit fähig zu machen und dafür zu sorgen, daß er diese Fähigkeiten nutzen kann, ist eine große Aufgabe der Gewerkschaften.“

Speziell auf die Frage der Mitbestimmung, wie sie in dem Gesetz von 1951 in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kohlenbergbau gesetzlich verankert ist und später im Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956 für die Konzerne in abgewandelter Form gilt, gibt das Godesberger Programm folgende Antwort:

„Die Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kohlenbergbau ist ein Anfang zu einer Neuordnung der Wirtschaft. Sie ist zu einer demokratischen Unternehmensverfassung für die Großwirtschaft weiter zu entwickeln. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft muß sichergestellt werden.“

Den Gedanken der Verhinderung des Machtmißbrauchs durch Mitbestimmung will die SPD in ihrem Grundsatzprogramm nicht durch zentrale Bürokratie verwirklichen, sondern durch verantwortungsbewußtes Zusammenwirken aller Beteiligten. Immer wenn es darum geht, zu verhindern, daß von einer Hand Macht

ausgeübt wird, hat sich die Selbstverwaltung als ein geeignetes Mittel erwiesen. Wenn der Mensch nur die Herrschaftsverhältnisse im Staat demokratisch mitbestimmen kann, so kann es auf die Dauer nicht gut gehen, wenn er im Arbeitsleben weiter die Rolle des Untertanen spielt.

Richtig ist es aber auch, daß der Mitbestimmung im kaufmännischen und technischen Bereich gewisse Grenzen gesetzt sind. Diese Grenzen werden vor allen Dingen durch die Orientierung der Wirtschaft an ein gesundes Wachstum bedingt sein. Professor Dr. Karl Schiller hat das so ausgedrückt:

1. Die Vorschläge für eine Ausweitung der Mitbestimmung müssen unserer freiheitlichen Ordnung entsprechen.

2. Der unternehmerische Investitionswille muß in seiner eigenen Dynamik gefördert werden. Die Vorschläge zur Ausweitung der Mitbestimmung sollten der Bekämpfung des Machtmißbrauchs in der Wirtschaft dienen. Dafür sollten die Formen des Zusammenwirkens von Arbeit und Kapital weiter entwickelt werden.

3. Die Vorschläge müssen zugleich geeignet sein, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie zu stärken; gerade in einem großen europäischen Binnenmarkt werden mehr denn je leistungsfähige Unternehmenseinheiten notwendig sein.

Montanmitbestimmung hat sich bewährt

In Konsequenz dieser Darlegungen sagt die auf dem Parteitag der SPD vom 23. bis 27. November 1964 in Karlsruhe angenommene Entschließung 163 zur Mitbestimmung folgendes aus:

„Die laufende Verbesserung unserer Wettbewerbsordnung und die beharrliche Bekämpfung des Machtmißbrauchs in der Wirtschaft sind nur möglich im Rahmen einer klaren ordnungspolitischen Konzeption. Im Rahmen

dieser Konzeption, wie sie von der SPD mehrfach dargelegt ist, spielen die Schärfung des öffentlichen Bewußtseins gegenüber Macht und Machtgruppen und die Förderung der öffentlichen Kritik eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß wir seit langem ein modernes Gesellschaftsrecht (z. B. Aktiengesetz) fordern, das durch eine erhöhte Publizitätspflicht der großen Unternehmen u. ä. eine bessere Offenlegung von Ertragslage und Vermögenszuwachs gewährleistet. *Auch die wirtschaftliche Mitbestimmung ist ein Mittel der Kontrolle wirtschaftlicher Macht.*

Eine umfassende gesetzliche Neuregelung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts im Rahmen einer grundlegenden Reform des Unternehmensrechts ist anzustreben.

Durch diese Reform muß die qualifizierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer über die Montanindustrie hinaus auf alle Großunternehmen ausgedehnt werden.

Aber nicht nur die großen Unternehmen, sondern auch die wirtschaftlichen Verbände und Vereinigungen beeinflussen heute durch ihre Größe und Stärke den wirtschaftlichen Prozeß. Ihre positive Funktion als Übermittler der Interessentenwünsche, welche Regierung und Parlament für die Politik kennen müssen, ist dabei nicht zu unterschätzen. Aber auch hier gilt die gleiche Forderung nach größerer Publizität hinsichtlich der Tätigkeit dieser Gruppen. Wir lehnen alle ständestaatlichen Vorschläge ab, die die Verbände und Vereinigungen mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben versehen würden. Jedoch müssen Lösungen gefunden werden, damit in Zukunft Regierung und Parlament auf besseren Wegen über die Wünsche der Interessengruppen informiert werden können.“

Prüfung durch unabhängige Sachverständige

Im Gegensatz zu Bundeskanzler Erhard, der in seiner Regierungserklärung von 1965 einerseits sagte, die bestehende Mitbestimmung solle nicht ausgehöhlt werden, aber andererseits solle sie nicht ausgedehnt werden, hat der Fraktionsvorsitzende der SPD im Deutschen Bundestag, Fritz Erler, in der Debatte am 29. November ausführlich dargelegt:

„Die einzige klare Aussage (der Bundesregierung, der Verf.) überhaupt betrifft die Ablehnung einer Ausweitung der Mitbestimmung.

Damit ist dargelegt worden, daß die Sozialdemokratische Partei Deutschlands der Auffassung ist, daß sich die wirtschaftliche Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kohlenbergbau in der Vergangenheit bewährt hat. Sie hat sich insbesondere bewährt auf den Gebieten der Erzielung größerer relativer Lohngerechtigkeit innerhalb der Betriebe, der Sicherung der Ausbildung und des chancengleichen Aufstiegs in diesen Betrieben, auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin und der Lösung besonders schwieriger wirtschaftlicher Fragen durch eine soziale Komponente, wie zum Beispiel bei verschiedenen Krisenlagen im Steinkohlenbergbau.

Die SPD muß aber fragen — und diese Frage ist offengelassen worden —, ob die Institution der Mitbestimmung bei Eisen und Kohle ohne weiteres auf andere Bereiche schematisch zu übertragen ist, denn die Freiheit und Würde des Menschen sind eben nicht nur allein durch Institutionen zu sichern. Es gibt in den verschiedensten Bereichen unserer Demokratie und der Selbstverwaltung sehr viele Möglichkeiten von Repräsentativsystemen.

Hierbei ist aber einmal anzumerken, daß auch die Unternehmer, deren unternehmerische Freiheit von uns ebenfalls gesichert sein soll, ihre Vertrauensleute in die verschiedensten Wirtschaftsgremien, wie Aufsichtsräte und Wirtschaftsverbände, entsandt haben, die in den weitaus größten Fällen nicht aus dem eigenen Betrieb kommen; ich denke hier zum Beispiel an die vielen Bankenvertreter in den Aufsichtsräten.

Es ist daher zu sichern, daß entsprechend auch die Arbeitnehmerschaft durch ihre Vertrauensleute in einem solchen Repräsentativsystem hinreichend vertreten ist.

Überall sonst wird wenigstens Prüfung angekündigt. Hier nicht einmal dies. Hier wird gleich verworfen. Dabei ist der Kanzler inkonsequent. Er wehrt sich nämlich gegen die Aushöhung der Mitbestimmung. Also kann sie so schlecht nicht sein. Von Abs über Adenauer das ganze Alphabet hindurch hört man, sie habe sich bewährt, sie habe dem Arbeitsfrieden, der Steigerung der Produktivität und damit der Wettbewerbsfähigkeit gedient und ein der modernen Industriegesellschaft angemess-

senes Partnerverhältnis von Kapital und Arbeit geschaffen. Fremdes Kapital ist aus den betroffenen Bereichen nicht wegen der Mitbestimmung abgeflossen, sondern nach wie vor in hohem Maße an der deutschen Montanindustrie beteiligt. Oder hat der Kanzler etwa andere Informationen? Deshalb solle die Regierung von den angebotenen Möglichkeiten einer unbefangenen Prüfung durch die vorge-schlagene Sachverständigenkommission Gebrauch machen, bevor sie sich festlegt. Das stünde ihr um so besser an, als das CDU-Präsidium am 18. Januar 1965 sich positiv zur Erweiterung der Mitbestimmung geäußert hat. Würde die Regierung ohne Prüfung verwerfen, dann würde es sich wieder schlicht um einen der zahlreichen Wortbrüche der Wählerschaft gegenüber handeln. Vielleicht kann der Herr Bundeskanzler seine Parteifreunde Katzer, Grundmann und Dufhues einmal nach ihren Erfahrungen als Aufsichtsräte in mitbestimmten Industrieunternehmen befragen. Nach den seinerzeit von dem Gewerkschaftsführer Böckler vertretenen Grundsätzen geht es doch wohl

Dabei wird selbstverständlich auch zu unterscheiden sein zwischen Großunternehmen mit einem hohen Anteil an wirtschaftlicher Macht und kleineren und mittleren Unternehmungen, sowie der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Verbänden und Vereinigungen.

Eine entsprechende Neuordnung des Unternehmensrechts für Großunternehmer müßte also an der Spitze stehen, aber auch eine Überprüfung des Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts.

Sicher ist aber, daß die Erfahrungen in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kohlenberg-

darum, daß die Gewerkschaften keine bloße Lohn- und Tarifmaschine seien, sondern überall dabei sein wollten und sollten, wo an unserem Wiederaufbau mitgewirkt wird. Menschenwürde ist mehr als bloßes Konsumentendasein. Dabei war es klar, daß diese Bestrebungen nicht als Hintertreppe zur Übernahme der Unternehmen mißbraucht werden können und dürfen."

Durch diese Äußerung des SPD-Fraktionsvorsitzenden ist deutlich geworden, daß die SPD anstrebt, daß man aus theoretischen Erörterungen herauskommen und in eine Prüfung durch ein unabhängiges Sachverständigen-gremium eintreten sollte. Es gibt eine Fülle von Literatur, Streitschriften und Vorschlägen zum Thema Mitbestimmung. Sie hilft so lange nicht weiter, wie die politisch Verantwortlichen nicht zu einer möglichst objektiven Prüfung bereit sind. Es geht um den Einfluß der Menschen nicht nur im Staat und im Parlament, sondern auch in der Wirtschaft und auf das Wirtschaftsleben überhaupt, ganz gleich ob am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Wirtschafts-zweig oder in der Wirtschaftsregion.

Keine kalte Sozialisierung

bau ohne ideologische Scheuklappen gewissenhaft geprüft und für Neuordnungen nutzbar gemacht werden sollten. Nur wer böswillig ist, kann aus diesen Erfahrungen die Tendenz zu einer sogenannten kalten Sozialisierung ableiten. Es geht darum, auch in Konkurrenz mit der kommunistischen Ideologie unsere Wirtschaftsverfassung den modernen gesellschaftlichen Erfordernissen anzupassen, allerdings auch unter der Voraussetzung, daß wirtschaftliches Wachstum, Produktivitätserhöhung und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft einen entsprechenden Rang bei solchen Erörterungen haben müssen.

Partnerschaft in einer freiheitlichen Ordnung

Ausgleich der Interessen

Im Mittelpunkt jeglicher Diskussion um eine freiheitliche Gesellschaftsordnung muß der Mensch stehen, seine ihm eigene Würde, deren Bestand und Unverletzlichkeit es zu wahren und zu schützen gilt. Sie kann also nur Bestrebungen zum Inhalt haben, die darauf zielen, unter Wahrung der durch das Zusammenleben gebotenen Grenzen dem einzelnen den Freiheitsraum zu schaffen und zu erhalten, der ihm erlaubt, seinen Lebensinhalt in eigener Verantwortung zu gestalten.

Es muß also versucht werden, ihn aus tatsächlichen und vermeintlichen Abhängigkeiten herauszulösen, soweit diese seine freie Entscheidungsmöglichkeit einengen oder gar verhindern. Es wird hierbei jedoch nicht nur eine Emanzipation angesprochen, gleichzeitig muß die Integration in eine klassenlose Gesellschaft einsetzen. Eine klassenlose Gesellschaft kann keine konformistische Gesellschaft sein, in der natürliche Gegensätze und Konfliktsituationen nicht mehr in fairer, sachlicher Weise ausgetragen und ausgeglichen, sondern einfach unterdrückt werden, schöpferische Impulse also nicht mehr erfolgen können. In dieser — das Beispiel lehrt es — kann die Freiheit des einzelnen keinen spürbaren, seiner Würde gemäßen Raum mehr finden. Also heißt eine klassenlose Gesellschaft eine offene Gesellschaft, die anstelle von Konformismus oder totaler Gleichschaltung im freien Spiel der

Kräfte auf dem Ausgleich der Interessen der sich in ihr integrierenden Gruppen im Sinne echter Partnerschaft beruht.

Die Forderung nach Partnerschaft gilt nun vornehmlich auch im betrieblichen Bereich, das heißt im Verhältnis von Arbeitnehmer und Unternehmer zueinander. Daß sie hier trotz wesentlicher sozialer Fortschritte in der Entwicklung der letzten 100 Jahre (vom Manchesterertum zum Betriebsverfassungsgesetz) noch nicht in wünschenswertem Ausmaß besteht, mag an einem fehlerhaften Selbstverständnis des Arbeitnehmers liegen. Er wird aus der von ihm empfundenen Objektsituation in die ihm zustehende Subjektstellung hineinwachsen im Zuge seiner eigenen Persönlichkeitsentfaltung.

Partnerschaft im Betrieb setzt gegenseitige Achtung und Vertrauen voraus. Dazu bedarf es jedoch auch einer Wandlung des Selbstverständnisses vieler Unternehmer. Echte Partnerschaft ist unvereinbar mit der noch aus dem Obrigkeitsgedanken überkommenen patriarchalischen Geisteshaltung des Herr-im-Hause-Standpunktes.

Eine Entwicklung in der angezeigten Richtung wird wohl kaum die angemessene Beschleunigung erfahren und nicht von selbst in Bewegung kommen. Es müssen also Impulse von verschiedenen Seiten erfolgen.

Mitbestimmung unvereinbar mit den Prinzipien der freien Marktwirtschaft

Da gibt es nun die gewerkschaftliche Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der wirtschaftlichen Unternehmensführung. Wir halten diesen, vom DGB vorgelegten Plan nicht für geeignet, in irgendeiner Weise die Situation des einzelnen Arbeitnehmers zu dessen Gunsten zu verändern. Die anzustrebende Integration der Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen wird durch die Institutionalisierung einer kollektiven Vertretung in der Unternehmensführung nicht

erreicht werden. Die wirtschaftliche Mitbestimmung wird an der Struktur des Betriebes nichts ändern können. Hier wird, bedingt durch die Funktionsweise und Zielsetzung, immer eine hierarchische Ordnung vorgegeben sein, das heißt, soll der Betriebszweck erreicht werden, so muß das Bestriebsgeschehen einem einheitlichen Willen untergeordnet sein; für dessen Durchführung ergibt sich zwangsläufig eine abgestufte Ein- und Unterordnung der einzelnen Mitarbeiter. Dieses

Ordnungsschema ist allein nach sachlichen, nicht nach persönlichen Gesichtspunkten ausgerichtet.

Eine fingierte Beteiligung des Arbeitnehmers am Zustandekommen der unternehmerischen Entscheidung — die in ihren Zusammenhängen für den einzelnen unüberschaubar bleibt — wird nicht dazu beitragen, ihn aus seiner Objektsituation herauszuführen.

Im übrigen scheint uns, als sei das System der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Sinne der verhandelten vielfältigen und verschwommenen Vorschläge mit den Prinzipien der freien Marktwirtschaft als der Basis unserer freiheitlichen Ordnung unvereinbar. Wenn die

Unternehmensspitze weiterhin nach marktgesetzlichen und kaufmännischen Gesichtspunkten entscheiden können soll, dann ist Mitbestimmung unnötig. Sollte die Mitbestimmung aber dazu führen, daß betriebsfremde, von außen gesteuerte Maßnahmen getroffen werden, dann wird sie dem Betrieb, seinen Arbeitnehmern und deren sozialer Sicherheit und somit der gesamten Gesellschaft auch schwer schaden können.

Das System der freien Marktwirtschaft trägt keine Aushöhlung durch planwirtschaftliche Tendenzen, die bei der Realisierung der überbetrieblichen Mitbestimmung die praktische Folge wären.

Eingriff in das Grundrecht auf Eigentum

Das Recht auf Eigentum beinhaltet auch das Recht auf freie Verfügung über dessen Einsatz. Verwaltung und Entscheidung über den Einsatz kann zwar delegiert werden, aber der Eigentümer muß frei darüber entscheiden können, welche Personen und Institutionen seines Vertrauens er mit der Wahrung seiner Interessen beauftragen will. Auch dies gehört zu den Prinzipien einer freiheitlichen Ordnung. Mitbestimmung über den Einsatz von Kapital, die nicht dadurch oder durch Miteigentum legitimiert ist, bedeutet somit einen Eingriff in das auch zur Menschenwürde und zur freiheitlichen Ordnung gehörende Grundrecht auf Eigentum.

Es hieße aber schlechte Gesellschaftspolitik betreiben, wollte man Emanzipierung und

Integrierung einer Gruppe dadurch erreichen, daß man eine andere Gruppe in ihre Abhängigkeit bringt. Wir können darin keinen Ansatz zu einer Partnerschaft erblicken. Reste der Vergangenheit angehörenden Privilegien kann man nicht durch Schaffung neuer Privilegien beseitigen.

Aus diesen Gründen lehnen wir die Forderung nach Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich ab und können uns auch nicht zu irgendwelchen Konzessionen in dieser Richtung bereitfinden, selbst wenn wir davon absehen, daß die paritätische Mitbestimmung überdies den Gewerkschaften Kontrollfunktionen einräumen soll, die nur dem Staat zukommen können.

Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes

Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich muß also abgelehnt werden; eine Wirtschaftsdemokratie der vorgeschlagenen Form ist per se nicht realisierbar. Soll der Begriff Demokratisierung dennoch einen Sinn haben, so den, daß die Arbeitnehmer oder deren Beauftragte zur Mitwirkung an den Entscheidungen herangezogen werden, die ihre unmittelbaren Interessen berühren, welche aus ihrem Arbeitsverhältnis erwachsen. So sollten zum Beispiel die Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Unfallschutzes im gegenseitigen Einvernehmen entschieden werden. Auch sollte vor Entscheidungen über

etwaige Stilllegungen die Arbeitnehmervertretung gehört werden, um daraus erwachsende soziale Härten mildern zu können. Ebenso sollten generell die Betriebskrankenkassen und die Fonds der betrieblichen Altersversorgung unter gemeinsamer Aufsicht stehen.

Durch das Betriebsverfassungsgesetz ist der Rahmen hierzu in weitem Maße gegeben. Leider lehrt die Erfahrung, daß dessen Möglichkeiten von beiden Seiten nicht voll ausgeschöpft werden. Man muß natürlich sehen, daß Konfliktsituationen innerhalb einer Gemeinschaft nicht allein durch Institutionen und

gesetzliche Normierung gelöst werden können. Diese bieten jedoch eine wirksame Hilfe, um das Gefühl von Rechtssicherheit und Unabhängigkeit des einzelnen zu stärken.

Diese aufgezeigten Maßnahmen indes können nur Hilfen zur Integrierung und Emanzipierung bieten. Über den Erfolg wird die Mit-

wirkung des Arbeitnehmers selbst entscheiden. Er muß bereit sein, sich selbst zu integrieren. Es geschieht dies durch seine eigene, bewußte und gewollte Leistung am Arbeitsplatz, kurz durch die Entfaltung seiner Persönlichkeit. Soweit die Gegebenheiten innerhalb des Betriebes.

Chancen durch Bildung und Ausbildung

Aufgabe der Gesellschaft, die die freiheitliche Ordnung zu ihrem Prinzip erhoben hat, ist es, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß jeder einzelne ohne Rücksicht auf seine Herkunft die Chance hat, entsprechend seiner Fähigkeiten und seines Leistungsengagements Zugang zu allen Bereichen zu erhalten.

Naturgemäß handelt es sich dabei zunächst um die Frage von Bildung und Ausbildung. Nur der hinreichend Ausgebildete wird in der Lage sein, seinen Freiheitsraum zu nutzen, ihn in Selbstverantwortung zu gestalten. Die völlige Integrierung aller Schichten unserer Gesellschaft hängt also ab von der Höhe des allgemeinen Bildungs- und Ausbildungsgrades. Ihn gilt es zu heben. Der Staat darf keine Anstrengungen unterlassen, dies Ziel zu erreichen.

Aber damit allein ist es nicht getan. In unmittelbarer Ergänzung hierzu gilt es, das Berufs-, Fort- und Weiterbildungswesen entscheidend auf- und auszubauen. Es ist dies nicht Aufgabe des Staates allein, sondern hinzutreten muß die Initiative aller dazu befähigten Körperschaften. Denkbar wären dabei auch gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner, die Ausbildungsziele und Methoden gemeinsam erörtern und bestimmen könnten. Dies hätte wiederum eine speziell integrierende Wirkung für die Arbeitnehmerschaft.

Ein höherer Bildungsgrad allein vermag noch nicht die Selbstentfaltung und Verantwortung

zu fördern. Dazu gehört in gleichem Maße die Sicherung einer menschenwürdigen und befriedigenden Existenz. Existenznot wird einen erheblichen hemmenden Einfluß auf den einzelnen, dessen Persönlichkeit und Integrierung bewirken. Wirtschaft und Politik müssen also alles Erforderliche unternehmen, um die Erhaltung der Vollbeschäftigung und die Sicherung des Lebensabends zu bewirken. Dabei sind wir zum einen wieder beim Ausgangspunkt angelangt. Die freie Marktwirtschaft als Garantin von Wohlstand und gesunder wirtschaftlicher Weiterentwicklung vermag, gestützt auf die freie unternehmerische Privatinitiative, die Vollbeschäftigung zu sichern. Zur Sicherung des Lebensabends zum anderen gehört eine vernünftige Sozialgesetzgebung, die ein überschaubares System der Rentenversicherung an die Stelle der überalterten und den Erfordernissen unserer Zeit nicht mehr gerecht werdenden heutigen Form setzt.

Zur Existenzsicherung gehören aber noch weitere staatliche Maßnahmen. So die Sicherung des Geldes und die Stabilisierung seines Wertes, was seinerseits wiederum Einfluß auf die Beschäftigungslage hat. Weiter gehören dazu Anpassungs- und Umschulungshilfen, die gerade auch im Hinblick auf die einsetzende Automatisierung von wesentlicher Bedeutung für die Existenz und die Sicherung des Lebensstandards freiwerdender Arbeitnehmer sein wird.

Verminderung der Abhängigkeit durch Eigentumsbildung

Zur Integrierung des Arbeitnehmers gehört letztlich noch ein Drittes: nämlich die Bildung von privatem Vermögen. Durch individuelles Eigentum wird das Bewußtsein einer gewissen Unabhängigkeit verstärkt. Es erleichtert somit in besonderer Weise die Entfaltung der Persönlichkeit. Daraus ergeben sich positive Auswirkungen auf den beruflichen Alltag. Die be-

ruhliche Abhängigkeit kann nicht mehr so leicht zur Existenzfrage werden.

Unabdingbare Voraussetzung zur Eigentumsbildung ist die Fähigkeit und die Bereitschaft zum Sparen, was wiederum die Bereitschaft zu zeitweiligem freiwilligem Konsumverzicht voraussetzt. Aufgabe des Staates ist es, dazu

entsprechende Anreize zu geben. Dies geschieht vornehmlich durch familien- und einkommensgerecht gestaffelte Förderungsmaßnahmen. Im Sparprämiengesetz und in der Wohnungsbauförderung sind sinnvolle Ansätze gemacht. Auch die Förderung des Aktiensparens sollte dazu dienen und deswegen ausgebaut werden.

Ein Zwangssparen jedoch oder Vermögensbildung durch Umverteilung von nicht selbst Erarbeitetem dagegen erscheint wenig sinnvoll. Es wird dem erklärten Ziel der Integrierung nicht dienlich sein. Im Gegenteil wird es die geforderte Mündigkeit des einzelnen einschränken, anstatt sie zu entwickeln.

Ein weiterer gangbarer Weg scheint die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg durch betriebsindividuelle Vereinbarungen zu sein. Diese Möglichkeit sollte wesentlich besser genutzt werden, als dies bisher

geschieht. Durch solche Regelungen wird das Verhältnis von Arbeitnehmer und Unternehmer auf eine recht solide Basis, das gemeinsame Gewinnstreben nämlich, gestellt. Verschiedene Arten der Ausschüttung sind hierbei denkbar. Einmal könnte sie in Form von besonderen individuellen Leistungszuschlägen nach Maßgabe des Anteils am erzielten Gewinn erfolgen. Andererseits könnten auch Gesellschaftsverträge geschlossen werden, die bei zunächst einzubringender Eigenleistung den Gewinnanteil in Form von erschwert veräußerlichen Belegschaftsaktien erteilen. Eine solche Form der Eigentumsbildung würde naturgemäß in besonderem Maße betriebsintegrierend wirken. Überdies ließe sich auf diesem Wege durch Miteigentum eine legale Mitbestimmung der Betriebsbelegschaft in der Aktionärsversammlung erreichen; eine Form der Mitbestimmung, gegen die keine Einwände zu erheben wären.