

Mackenroth, Gerhard

Article — Digitized Version

Mitbestimmungsrecht und Sozialismus

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Mackenroth, Gerhard (1950) : Mitbestimmungsrecht und Sozialismus, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 30, Iss. 2, pp. 9-14

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/131044>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

ABHANDLUNGEN

Mitbestimmungsrecht und Sozialismus

Prof. Dr. Gerhard Mackenroth, Kiel

Das „Mitbestimmungsrecht“ der Arbeiter ist heute ziemlich unvermittelt in den Mittelpunkt der Diskussion um die Sozialverfassung gestellt worden. Fragt man sich, wie es dazu kommt, so wird man wohl folgende Zusammenhänge sehen müssen: der historische Kampf um die Sozialisierung hat sich in der westlichen Welt psychologisch ziemlich ausweglos festgelaufen. Die sowjetische Form der Sozialisierung hat ja Folgeerscheinungen und Begleitumstände gezeitigt, die dem westlichen Arbeiter wenig erstrebenswert erscheinen, das englische Sozialisierungsexperiment hat mancherlei Enttäuschungen mit sich gebracht und die von den Apologeten der Marktwirtschaft eifrig journalistisch propagierte Gleichsetzung von Sozialismus und Planwirtschaft einerseits, Kriegs- und Zwangswirtschaft, Rationierung und Kartensystem andererseits hat ihre Wirkungen auch nicht verfehlt. Der Arbeiter ist also kritischer geworden gegen die Sozialisierungsthese, er weiß zumindestens, daß der Sozialismus ihm nicht das Paradies auf Erden bringen wird, und seine politischen Sachwalter sind selbst zweifelnd geworden. Da taucht nun im Mitbestimmungsrecht eine neue Formel auf, mit deren Hilfe man ein Anliegen in neuer Form verwirklichen zu können glaubt, das so alt ist wie die Industriegesellschaft: die Emanzipation des Arbeiters von den Unfreiheiten, materiellen und seelischen Belastungen seiner Stellung im Industriesystem.

Dabei zeigt sich recht eigentlich der Verfall unserer öffentlichen Diskussion darin, daß man diese, statt sie von der Sache her zu beginnen, zunächst an einem Wort aufhängt, sich darüber vereinigt oder veruneinigt und erst hinterher sich bemüht, für das Wort einen eindeutigen Inhalt zu finden, wobei man sich doch darüber klar sein muß, daß ganz kleine Nuancen in der gesetzlichen Verwirklichung der „Mitbestimmung“ ihre ökonomischen und soziologischen Folgen unter Umständen ins genaue Gegenteil verkehren können. Es gilt daher zunächst einmal die Möglichkeiten des Mitbestimmungsrechts abzustecken. Mitbestimmungsrecht des Arbeiters oder seiner berufenen Organisationen in der Wirtschaft kann es in zwei grundsätzlich verschiedenen Formen geben, die auch in ihren ökonomischen und sozialen Wirkungen verschieden zu beurteilen sind: Mitbestimmung im Betrieb und Mitbestimmung auf überbetrieblicher Ebene. Die Mitbestimmung im Betrieb, die gegenwärtig im Vordergrund der Debatte steht, kann wieder verschieden weit ge-

steckt sein, wobei sich ziemlich roh unterscheiden läßt: Mitbestimmung in sozialen Dingen: Ordnung und innere Einrichtung des Betriebes, soziale Dienste u. a. und Mitbestimmung in den bisher allein der Betriebsleitung vorbehaltenen eigentlich wirtschaftlichen Entscheidungen: Produktionsprogramm, Betriebsausdehnung oder Stilllegung, technische Rationalisierung (über den Bereich eines oder mehrerer Arbeitsplätze hinaus), Marktpolitik in Bezug auf Einkauf und Absatz usw. In der Mitte liegen die sogenannten „personellen“ Fragen, Einstellungen und Entlassungen im Rahmen der täglichen Routine einerseits und Masseneinstellungen bzw. Massenentlassungen andererseits sowie die Besetzung der leitenden Posten: jene müssen mit den innerbetrieblichen und sozialen Fragen gruppiert werden, diese gehören zu den zentralen wirtschaftlichen Fragen der Betriebspolitik.

INTERESSE DES ARBEITERS AM MITBESTIMMUNGSRECHT

Fragen wir uns nun, was denn durch Gewährung des Mitbestimmungsrechts an die Arbeiter erreicht werden soll, welche Probleme damit gelöst werden sollen und können. Das Interesse des Arbeiters an der Wirtschaft ist ebenfalls zweischichtig, es bewegt sich in einer wirtschaftspolitischen und einer betriebssoziologischen Interessenschicht.

Das wirtschaftspolitische Interesse des Arbeiters geht auf die Sicherung seines ökonomischen Schicksals: Beseitigung aller Elemente von Ausbeutung, und — heute von überragender Bedeutung für ihn: Sicherung seines Arbeitsplatzes oder wenigstens eines Arbeitsplatzes auf lange Sicht, also die Verwirklichung des vielbesprochenen „Rechtes auf Arbeit“.

Man muß sich nun darüber klar sein, daß das wirtschaftliche Schicksal des Arbeiters heute nicht mehr durch innerbetriebliche Entscheidungen bestimmt wird. Wenn er einen schlechten Lohn erhält oder gar seinen Arbeitsplatz verliert, so ist das heute nicht mehr — von Ausnahmen vielleicht abgesehen — die Schuld eines ihn besonders geschickt und rücksichtslos ausbeutenden „Kapitalisten“; vielmehr ist sein Schicksal in der Regel zugleich das wirtschaftliche Schicksal seines Betriebes. Das wirtschaftliche Schicksal jedes Betriebes als eines Ganzen und somit auch das wirtschaftliche Schicksal des Arbeiters wird aber heute auf überbetrieblicher Ebene entschieden, sei es, wie die Marktgläubigen behaupten, durch den Automatismus der Verkehrswirtschaft, sei es, wie die

Sozialisten meinen, durch die Wirtschafts- und Sozialpolitik. Ich gebe den Sozialisten recht gegen die Verkehrswirtschaftler, kann das aber in diesem Zusammenhang nicht näher begründen. Entscheidend scheint mir aber in diesem Zusammenhang die Forderung, die auch der Sozialist ziehen muß: wenn dem so ist, so kann diese Entscheidung im Interesse des Arbeiters auch allein beeinflußt werden durch Mitbestimmung auf der überbetrieblichen Ebene.

Neben dieser wirtschaftspolitischen gibt es eine betriebssoziologische Interessenschicht des Arbeiters. Er fühlt sich im modernen Großbetrieb an einen mechanisch funktionierenden anonymen Apparat ausgeliefert, demgegenüber er machtlos ist. Er weiß nicht mehr, an wen er sich wenden soll mit seinen Sorgen im Alltag. Der „patriarchalische“ Unternehmer mochte unter Umständen gar nicht sehr menschenfreundlich sein, er wußte doch wenigstens um diese oder jene Not seines Arbeiters, und wenn dieser vielleicht auch keine materielle Hilfe von ihm bekam, so hatte er doch vielleicht die Genugtuung: es ist ihm ganz recht, daß es mir so schlecht geht, warum kümmert er sich nicht um mich? Selbst der Haß kann noch ein soziologisches Band sein, weil er wenigstens noch einen persönlichen Gegenstand hat, während die reine Anonymität, die eine Not nicht einmal mehr menschlich wahrnimmt, einfach zur kalten Verzweiflung treibt. So erklärt sich das Paradox, daß oft im Großbetrieb die wirtschaftliche Lage des Arbeiters viel besser ist, aber weil die psychologischen Probleme ungelöst sind, der Arbeiter sich unwohler fühlt als in einem Kleinbetrieb, wo es ihm u. U. wirtschaftlich viel schlechter geht und wo auch im ganzen heute noch das Element der Ausbeutung eine viel größere Rolle spielt als im Großbetrieb.

Diese betriebssoziologische Situation ist eben einfach im Kampf um höhere Löhne und wirtschaftliche Sicherheit übersehen worden. Bis zu einem gewissen Grade ist ja das Ausgeliefertsein an anonyme Zweckmechanismen unser aller soziologisches Schicksal und muß insoweit eben ertragen oder vom Seelischen her überwunden werden. Zu einem Teil ist die Situation aber auch im modernen Großbetrieb und durch soziale Institutionen zu überwinden. Eine gewisse Wiedervermenschlichung der völlig unpersönlich gewordenen Marktbeziehungen im Arbeitsverhältnis wird Aufgabe eines dem Arbeiter zu gewährenden Mitbestimmungsrechts auch im Betriebe sein. Der Arbeiter muß fühlen: in den Verhältnissen, die meinen Alltag ausfüllen, stehe ich als ganzer Mensch mit allen meinen Sorgen und Nöten, ich kann mich an meinen Betrieb wenden, wenn ich ein besonderes Anliegen habe, ich weiß genau, an wen ich mich zu halten habe.

Als Fernziel einer sozialistischen Wirtschaftsverfassung würde mir sogar vorschweben, einen Teil unserer sozialen Dienste aus der unpersönlichen Atmosphäre der „Ämter“ wieder zurückzuverlegen in einen sozial verpflichteten Betrieb und diesen so aus einer Veranstaltung zur Erzielung technischer und

materieller Produktionsleistungen wieder zu einem sozialen Lebensraum zu integrieren. Ein sozial verpflichteter Betrieb, in dem der Arbeiter in sozialen Dingen entscheidend selbst mitzureden hat, steht ihm menschlich unendlich viel näher als ein „Amt“ oder eine „Kasse“. Warum sollte nicht die Krankenversicherung von Sozialabteilungen der Betriebe gehandhabt werden können? Natürlich müßte ein überbetrieblicher „Finanzausgleich“ immer bleiben, aber er wäre für den Arbeiter unsichtbar, er hält sich an seinen Betrieb. Die Vermenschlichung der Beziehungen würde zugleich deren Individualisierung bedeuten und vielleicht ein Stück herausführen aus der hoffnungslos verfahrenen Situation unserer Sozialpolitik, die wegen ihres Schematismus auf der einen Seite untragbar aufgebläht ist bei völlig unzureichendem Niveau auf der anderen. Die Betriebe sind die gegebenen Mittelinstanzen für eine echte Selbstverwaltung in der Sozialpolitik. Freilich ist das heute noch nicht spruchreif, könnte aber über einen planmäßigen Ausbau des Mitbestimmungsrechts im Betriebe bald spruchreif werden.

Nicht immer und nicht allein handelt es sich um Not, der Arbeiter hat auch — und gerade der wertvolle Arbeiter — einen „instinct of workmanship“, wie der Amerikaner Veblen es nennt, er will beitragen, mitgestalten, seine Ideen irgendwo vorbringen können. Ich glaube, daß ein vernünftiger Unternehmer schon im eigenen Interesse diesen Leistungswillen seiner Arbeiter wecken wird, ich sehe aber auch keine Gefahr darin, daß man diese Weckung durch Gewährung eines begrenzten Mitbestimmungsrechts in innerbetrieblichen Dingen institutionalisiert.

Kein überbetriebliches Mitbestimmungsrecht der doch auch wieder kollektiv organisierten Arbeitervertretungen löst dieses Problem, es bleibt daneben bestehen, und zwar gleicherweise in der Marktwirtschaft wie in einem gedachten Sozialismus. Auch im sozialisierten Großbetrieb wird es weiterbestehen, und wenn man es nicht selbständig innerbetrieblich löst, dann wird gar zu leicht das Gefühl im Arbeiter entstehen können: ob „Kapitalist“ oder „Bonze“, für mich, den Mann an der Werkbank, sorgt ja doch keiner!

DEMOKRATISIERUNG DER BETRIEBSLEITUNGEN?

Aber die Gewährung eines innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechtes hat ihre deutlichen Grenzen, da, wo der besondere Sachverstand des Arbeiters endet. Ein Facharbeiter, der jahrelang in seinem Beruf steht, weiß besser um die zweckmäßige technische Organisation seines Arbeitsplatzes als der technische Direktor, vielleicht weiß er auch noch etwas von der zweckmäßigen Organisation seiner Werkstatt. Weiß er aber mehr um die technische Leitung des ganzen Werkes, so ist er als Arbeiter fehl am Platze und sollte technischer Direktor werden. Ich kann mich aber nicht davon überzeugen, daß das der Regelfall sein sollte und daß nicht in den Fällen, wo es ganz offensichtlich einmal so ist, der verant-

wortliche Betriebsleiter so töricht sein sollte, solchen Mann als Arbeiter weiter fehlzubeschäftigen. Er würde damit gegen sein eigenes Interesse handeln. Man muß nur einmal erlebt haben, wie verzweifelt oft gerade die tüchtigen und fortschrittlichen Betriebsleiter heute nach geeigneten Mitarbeitern suchen.

Daß sein technischer Sachverstand im allgemeinen kurz jenseits des Arbeitsplatzes endet, wird man dem Arbeiter klar machen können. Nicht ebenso, daß sein wirtschaftliches Schicksal letztlich überbetrieblich und nicht durch innerbetriebliche Entscheidungen bestimmt wird. Der Arbeiter denkt über den Arbeitsplatz, er sieht nur das Nächstliegende, und da sieht der Zusammenhang so aus, als würde sein Schicksal am Arbeitsplatz im Betrieb entschieden. Dennoch ist die objektive Lage anders, und darum darf man hier keine Konzessionen an die Psychologie machen, sondern muß versuchen, die richtigen Zusammenhänge auch dem Arbeiter verständlich zu machen. Sonst beschwört man Gefahren herauf, gerade auch unter dem Gesichtspunkt einer sozialistischen Gestaltung der Wirtschaft und einer planwirtschaftlich ausgerichteten Sozialverfassung, wie nun darzulegen sein wird.

Der Betrieb, wie er im Kapitalismus entwickelt worden ist, ist ein soziologisches Gebilde von ausgesprochen herrschaftlichem Charakter. Das macht seine Leistungsfähigkeit, Beweglichkeit und seine Anpassungsfähigkeit aus, und diese wieder gibt dem übergeordneten Gebilde der Volkswirtschaft seine Elastizität, die es gerade im Kapitalismus entwickelt hat. Gewiß geschah das häufig auf dem Rücken der Arbeiterschaft, und es wird Aufgabe einer gemeinwirtschaftlich ausgerichteten Wirtschafts- und Sozialpolitik sein, das zu verhindern. Es wäre aber ein Fehlweg, die Lösung über eine Demokratisierung der Betriebsleitung zu suchen. Ein Mitbestimmungsrecht der Arbeiter auf der betrieblichen Ebene, das ihnen gestattet, in den Bereich der wirtschaftlichen Entscheidungen hineinzureden, würde aus dem herrschaftlichen Gebilde Betrieb ein genossenschaftliches machen; wie mir scheint, sehr zum Nachteil des volkswirtschaftlichen Ganzen.

Gewiß ist die demokratische Gestaltung sozialer Gebilde heute außerordentlich suggestiv. Im Mittelalter war es die aus dem Handwerk entwickelte Zunftorganisation; damals organisierten sich nicht nur die Handwerker, sondern auch die Straßendirnen, Landsknechte und Bettler in Zünften. Heute soll nun alles demokratisiert werden, und man versteht darunter eine Ordnung in Analogie zu der in den angelsächsischen Ländern entwickelten politischen Demokratie des Parlamentarismus. Soziologische Gebilde sind aber nicht alle auf einen Nenner zu bringen, sondern unterliegen eigenen Strukturgesetzmäßigkeiten. Der Betrieb wird als herrschaftlich organisiertes Sozialgebilde, auch in jede sozialistische Wirtschaftsverfassung übernommen werden müssen,

wenn anders sie nicht sich selbst mit inneren Widersprüchen aufladen will. Der Weg zum Sozialismus geht m. E. nicht über eine Demokratisierung der Betriebsfragen, sondern über den Einbau nach wie vor herrschaftlich organisierter Betriebe in eine sozialdeterminierte Wirtschaftsplanung. Dafür aber wäre ein betriebliches Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Dingen eher ein Hindernis, denn es würde nur durch eine Minderung der Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit der Betriebe zu erkäufen sein und damit im ganzen zu einer beträchtlichen Immobilisierung unserer Wirtschaft und Minderung ihrer Elastizität führen. Gerade eine sozialistische Planwirtschaft wird aber solcher Elastizität noch in erhöhtem Maße bedürfen. Der Wirtschaftspolitiker, der sich der Idee des Sozialismus verpflichtet weiß, darf hier keine Konzessionen an die Primitivpsychologie machen, sondern muß aus seiner besseren Einsicht in die Zusammenhänge versuchen, meinungsbildend zu wirken.

INSTITUTIONALISIERUNG DES GRUPPENEHOISIMUS

Denn wie wird ein innerbetriebliches Mitbestimmungsrecht des Arbeiters in jenen wirtschaftlichen Entscheidungen sich praktisch auswirken? Ich teile nicht die Bedenken der Unternehmerseite, daß die Arbeiter dieses Mitbestimmungsrecht klassenkämpferisch gegen die Betriebsinteressen ausnutzen werden. Unsere Arbeiter sind heute völlig frei von jeder Katastrophentheorie, kein Arbeiter glaubt heute mehr, daß sein Heil als Person oder das seiner Klasse in der Zerschlagung der Betriebe liege. Auch die Gewerkschaften sind von solchen Vorstellungen weit entfernt. Die Demontagepolitik hat hier auch dem letzten Arbeiter die Interessensolidarität deutlich gemacht.

Ich glaube, daß das Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen in unkritischen Zeiten, wenn der Arbeiter seinen Arbeitsplatz nicht gefährdet sieht, kaum wahrgenommen werden wird; der Arbeiter wird diese Entscheidungen wie bisher beim Betriebsleiter belassen, weil er keinen Sachverstand und, solange es dem Betrieb gut geht, kein Interesse hat. Anders dagegen in kritischen Zeiten, wenn es dem Betrieb schlecht geht. Dann wird sein Interesse erwachen, denn jetzt geht es um sein wirtschaftliches Schicksal. Daß ein Betrieb wegen schlechter Leitung vom Bankrott bedroht wird, geschieht wohl nicht allzu häufig, und ganz gering sind die Chancen, daß die Arbeiter es in solchem Falle besser machen würden. Sehr viel häufiger sind die Fälle, daß ein Betrieb unrentabel wird wegen Vorgängen, die dem Betriebsleiter gar nicht zur Last gelegt werden können, sondern einfach in der ökonomischen und sozialen Entwicklung liegen: Bedarfsverschiebungen, Veränderung der optimalen Standortbedingungen, technische Entwicklung, billige ausländische Konkurrenz. Jetzt besteht eine deutliche Interessensolidarität aller Beteiligten, Unternehmer und Arbeiter, an der Erhaltung

des Betriebes. Der Unternehmer denkt vom Betrieb aus und der Arbeiter vom Arbeitsplatz aus, aber beide denken kurzsichtig, sie denken als Interessenten, d. h. sie denken gruppenegoistisch, wobei ihnen durchaus der gute Glaube zugebilligt werden soll, der in der alten Vorstellung von der automatischen sozialen Interessensharmonie wurzelt: geht es mir gut, dann geht es auch allen anderen gut. Leider ist dieser Glaube aber eine sozialmetaphysische Fehlvorstellung, und der dem Ganzen verpflichtete Wirtschaftspolitiker darf niemals ein Gruppeninteresse für das Ganze setzen. Ein soziales Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Dingen würde sich in diesen Fällen auswirken als institutionalisierter und erweiterter Gruppenegoismus. Der Unternehmer würde sich, praktisch gesprochen, bei seinen Bemühungen um die Festlegung der Wirtschaftspolitik auf gruppenegoistische Ziele (Zölle, Subventionen, Preisbindungen u. a.) zusätzlich auf die Autorität seiner Arbeiter berufen können, die sich natürlich in ihrem eigenen Interesse schleunigst hinter diese Eingaben stellen würden.

Aber Gruppenegoismus bleibt Gruppenegoismus, auch wenn er zufällig einmal im Gewande einer Interessensolidarität von Unternehmer und Arbeitern eines Betriebes daherschreitet. Denn ihm steht entgegen das Interesse aller anderen Arbeiter und der Konsumenten. Ein solcher betriebsweise institutionalisierter Gruppenegoismus würde also gerade einer sozialistisch am Gemeininteresse ausgerichteten Wirtschaftspolitik entgegenstehen. Denn es kann sehr wohl im Gemeininteresse gelegen sein, daß einzelne Betriebe stillgelegt, durchrationalisiert oder umorganisiert werden. Und das wird immer mit den auf kurze Sicht berechneten gruppenegoistischen Interessen der Beteiligten in Konflikt geraten. Es ist die innere Gefahr jedes westlichen Sozialismus, daß er aus den demokratischen Traditionen des Westens allzu weich ist gegen den Gruppenegoismus und schließlich ganz von ihm aufgeessen wird.

Das ist keine „abstrakte“ Spekulation eines sozialistischen Theoretikers, sondern die eminent praktische Bedeutung dieser Überlegungen hat sich schon in allen den Fällen erwiesen, wo man mit zentraler Wirtschaftsplanung und sozialistischer Wirtschaftspolitik in irgendeiner Form Ernst gemacht hat. Dort hat man nämlich das Mitbestimmungsrecht auf der betrieblichen Ebene, soweit man es überhaupt eingeführt hatte, schleunigst wieder abgeschafft, so vor allem in der Sowjetunion und der deutschen Ostzone; in der englischen Sozialisierung hat man es gar nicht erst eingeführt, und in den Agrarländern des europäischen Ostens steht die genossenschaftliche Betriebsleitung in den sogenannten Genossenschaftsformen meistens auch nur auf dem Papier. Damit will ich gar nicht sagen, daß die Wirtschaftspolitik dieser Länder uns Vorbild sein soll, aber es wäre ein Umschlag in den reinen Negativismus, wollte man sagen: was sich dort nicht bewährt hat, muß für uns gut sein.

Vielmehr sollten wir aus diesen Beispielen bereit sein, zu lernen und darin bestätigt zu finden, was uns auch die einfache theoretische Überlegung sagt: Wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht auf der betrieblichen Ebene und eine sozial verpflichtete planende Wirtschaftspolitik schließen sich aus; betriebliches Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen ist institutionalisierter Gruppenegoismus, und wenn eine sozialistische Planwirtschaft ein Anliegen hat, dann ist es dies, Gruppenegoismen gesamtwirtschaftlich zu koordinieren. Natürlich wird ein gruppenegoistisches Interesse eines Betriebes nicht dadurch aus der Welt geschafft, daß es sich nicht organisieren kann, und natürlich muß die zentrale Wirtschaftspolitik die Tatsache in Rechnung stellen, daß durch einen technischen Fortschritt oder eine billige Auslandskonkurrenz Betriebe stillgelegt und Arbeiter brotlos gemacht werden; aber das geschieht auf überbetrieblicher Ebene. Wo die Interessen eines Betriebes als Ganzes zur Debatte stehen, kann diese nicht mehr auf der betrieblichen Ebene geführt werden. Natürlich kann auch auf der überbetrieblichen Ebene einmal entschieden werden, daß es besser ist, den Betrieb zu subventionieren oder durch Zollpolitik zu schützen als Arbeitslosenunterstützung zu zahlen, wenn man die Arbeitskräfte nicht sinnvoll in anderen Beschäftigungen unterbringen kann. Nur müssen für diese Entscheidung alle volkswirtschaftlichen Interessen, die berührt werden, auch berücksichtigt werden; die auf der betrieblichen Ebene ausgeschlossenen Interessen anderer Betriebe — das sei den Arbeitern gesagt — sind auch Arbeiterinteressen.

Wenn das betriebliche Mitbestimmungsrecht in dieser erweiterten Form einmal praktisch werden würde, so würden wir wahrscheinlich bald eine Umkehrung der Fronten erleben. Die Unternehmer, die heute noch immer Angst vor dem klassenkämpferischen Arbeiter haben, würden schnell merken, daß sich hier im Gegenteil eine hervorragende Gelegenheit zur Verstärkung gruppenegoistischer Positionen bietet. Welchem Unternehmer würde es wohl nicht gelingen, in Lebensfragen seines Betriebes seine Arbeiter hinter sich zu bringen? Gelegentlich wird er auch bereit sein, sie an gemeinsam erkämpften Gruppenvorteilen im Wege der „Kollektivbestechung“ etwa durch höhere Löhne zu beteiligen. Nur ist das noch lange keine sozialistische Politik. Die Gewerkschaften dagegen würden vom betrieblichen Gruppenegoismus her auf allen Gebieten eine Aufspaltung der überbetrieblichen Solidarität der Arbeiterschaft erleben.

Die Arbeiterschaft ist in ihren Interessenvertretungen heute noch weitgehend zugleich Anwalt der volkswirtschaftlichen Gesamtinteressen mit ihrem Eintreten für sozialistische Planwirtschaft. Das würde bei einer gruppenegoistisch aufgespaltenen Arbeiterschaft aufhören. Gewiß wäre der Klassenkampf zwischen Arbeiter und Unternehmer damit gelöst, es

wäre aber gerade nicht die sozialistische Lösung einer Ausrichtung der Gesamtwirtschaftspolitik auf ein so oder so gefaßtes und sozial geplantes Gesamtziel, sondern es wäre nur eine Neugruppierung der Gruppenegoismen. Das betriebliche Mitbestimmungsrecht in den sogenannten wirtschaftlichen Fragen ist keine Etappe auf dem Wege zum Sozialismus.

MITBESTIMMUNGSRECHT ALS ERZIEHUNGSFAKTOR

Noch eine letzte Frage: hat das Mitbestimmungsrecht vielleicht eine Erziehungsfunktion für die Ausbildung von Funktionären einer sozialistischen Wirtschaftsverfassung? Das Argument ist nicht von der Hand zu weisen. Ich gebe den Kritikern des Sozialismus in einem recht: auch ich glaube nicht an die Fähigkeit von Parlamenten, so wie wir sie jetzt im Politischen haben, Wirtschaftspläne aufzustellen und durchzuführen, ziehe nur daraus nicht wie jene den Schluß: also belassen wir es beim marktwirtschaftlichen Automatismus. Vielmehr sehe ich in dieser Lage der Dinge eine Aufgabe: eine Schicht von sachverständigen Funktionären einer gemeinwirtschaftlich ausgerichteten Wirtschaftspolitik heranzubilden, gleichgültig woher sie kommen, ob aus dem Unternehmertum — es gibt doch heute in Deutschland schon eine zahlenmäßig gar nicht so kleine Schicht sich sozial verpflichtet fühlender Unternehmer —, aus der organisierten Arbeiterschaft oder aus dem Beamtentum mit seiner immer noch nicht ganz toten Tradition. Ich meine aber auch hier, daß die Neubildung dieser Schicht der „Manager“ einer sozialistischen Wirtschaftsverfassung gerade nicht im Betrieb geschieht, sondern im überbetrieblichen Bereich.

Innerhalb des Betriebs herrscht nun einmal das Ertragsprinzip. Auch hier zeigen alle Erfahrungen, daß ihm niemals im Betriebe die Giftzähne ausgebrochen werden können — der sowjetische Industriebetrieb steht heute genau so unter einem allerdings inhaltlich modifizierten Rentabilitätsprinzip wie der Betrieb bei uns —, sondern nur auf der überbetrieblichen Ebene. Das typisch unternehmerische Rentabilitätsbestreben wird aber inhaltlich um so bedeutungsloser, je mehr es durch den Rahmen der zentralen Wirtschafts- und Sozialpolitik unter einschränkende Bedingungen gestellt wird. Um so mehr wird es von einem materiellen und damit immer egoistischen, bestenfalls gruppenegoistischen Ziel der Wirtschaft zu einem Prinzip lediglich innerer rechenhafter Ordnung im Rahmen eines gesteckten Zieles. Die Leitung der eigentlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik entfaltet sich aber im überbetrieblichen Bereich, dort lernt man betriebliche und andere Gruppenegoismen koordinieren, was den „Managern“ der Einzelbetriebe gar nicht als Aufgabe gestellt ist. Daran wird sich auch dadurch nichts ändern, daß man ihnen ein paar Arbeitervertreter an die Seite setzt.

Das Fazit unserer Betrachtungen dürfte also sein: weitestgehender Ausbau des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter oder ihrer Vertretungen auf der überbetrieblichen Ebene und in den innerbetrieblich-sozialen Fragen, dahingegen kein Mitbestimmungsrecht in den wirtschaftlichen Fragen der Betriebsführung, wo es entweder ohne praktische Bedeutung bleiben müßte oder aber unsere Betriebe gerade für eine zentral geplante Wirtschafts- und Sozialpolitik eher unbeweglich und beeinflussbar machen würde.

Summary: Socialism and the right to participate in management. The right of the worker or his trade organization to participate in management can consist of two fundamentally different forms: a) participation in management within the enterprise and b) at a level above the sphere of enterprise. Also the interest of the worker in the economy takes two different lines. It moves in an economic-political layer of interest, and in an operational sociological layer of interest. If this is the case, a decision in the interest of the worker can only be influenced by the right to participate in management at a level above the enterprise. The operational sociological situation, which is characterized by the fact the worker is at the mercy of a mechanical-anonymous apparatus, was forgotten in the fight for economic security. A re-humanization of the

Résumé: Le contrôle ouvrier et le socialisme. La participation de l'ouvrier ou de ses organismes reconnus au droit de décision dans l'économie peut se présenter sous deux formes absolument différentes: participation à la gestion dans l'entreprise ou bien sur un plan dépassant le cadre de l'entreprise. Les intérêts de l'ouvrier dans l'économie sont, à leur tour, doubles. Ils appartiennent, en partie, à une couche d'intérêts de nature politique-économique et, en partie, à une telle qui se réfère à la situation sociologique de l'entreprise. Le sort économique de l'ouvrier se décide aujourd'hui sur un plan dépassant le cadre de l'entreprise. S'il en est comme cela, la décision pourra seulement être influencée en faveur de l'ouvrier par une participation à cette décision sur un plan dépassant l'entreprise. La situation sociologique de l'entreprise, caractérisée par le fait que l'ouvrier se voit livré à un mécanisme anonyme, a été oubliée au courant de la lutte pour la sécurité économique. Il

Resumen: Socialismo y el derecho de participar en la dirección de la empresa. El derecho del obrero o su organización profesional de participar en la dirección de la empresa puede tener dos formas fundamentalmente diferentes: participación en la dirección de la empresa, y el derecho de participar en la dirección en un nivel por encima de la empresa. También el interés del obrero en la economía toma dos direcciones. Se mueve en una capa de interés económico-política y una capa de interés sociológico-industrial. La suerte económica del obrero se decide hoy día en el nivel por encima de la empresa. En este caso, la decisión en el interés del obrero sólo puede ser influido por una participación en la dirección en un nivel por encima de la empresa. La situación sociológica de la empresa, que esté caracterizada por el hecho de que el obrero está a

marketing relations which have become impersonal, is the task of the right to participate in management within the enterprise. It finds its limits where the expert knowledge of the worker ends. A social right to participate in management in respect of economic decisions would take the shape of an institutionalized and enlarged group-egoism. As the enterprise, a directorially organized social structure, must be taken over by any socialistic constitution of economy, the road to Socialism will probably not run over a democratization of operational problems, but over the incorporation of the directorially organized enterprises in a socially determined economic planning. An economic right to participate in management at an operational level and a economic policy based on planning with social obligations exclude one another. But also the education of the manager of the socialistic constitution of economy does not take place within the enterprise but within a sphere which lies above the level of the enterprise.

sera la tâche du contrôle ouvrier, dans l'entreprise, de réhumaniser les rapports du marché, devenus impersonnels. Elle est limitée par les connaissances de la matière plus ou moins limitées dont dispose l'ouvrier. Une participation au gestion se rapportant à des questions économiques serait, dans son effet, un égoïsme de groupe élargi et institutionnalisé. Etant donné que l'entreprise, qui constitue un phénomène social fondé sur le principe directorial, devra être adoptée même par toute constitution économique socialiste, le chemin conduisant au socialisme ne nous mènera pas, probablement, par une démocratisation des questions de l'entreprise, mais plutôt par l'implantation, dans un plan économique de détermination sociale, des entreprises organisées selon un système fondé sur le principe directorial. Une participation au gestion économique sur le plan limité de l'entreprise et la planification d'une politique économique qui a conscience de ses obligations sociales, sont deux positions opposées et incompatibles. Mais l'éducation des managers d'une constitution économique socialiste ne se fait, non plus, dans l'entreprise, mais dans une sphère dépassant le cadre de celle-ci.

merced de un aparato mecánico-anónimo, fué omitido en la lucha por la seguridad económica. La tarea del derecho de participar en la dirección de la empresa consiste en la reformatión de las relaciones impersonales de mercado. Esta tarea halla sus límites donde termina el entendimiento perito del obrero. Un derecho de participar en el juicio de asuntos comerciales se traduciría en un ensanchando egoísmo de grupo institucionalizado. Porque la empresa, como estructura social de orden señorial, tien que ser aceptada por cada constitución económica socialista, el camino al socialismo no condujera por una democratización de los problemas de la empresa pero por la incorporación de las empresas señoriales en una planificación económica social. El derecho económico de participar en la dirección de la empresa, y una política económica socialmente obligada, se excluyen una a otra. Pero también la educación de los gerentes de una constitución económica socialiste, no se lleva a cabo en la empresa, sino en una esfera por encima del nivel de la empresa.