

Thüsing, Rolf; Kuda, Rudolf F.; Walter, Georg A.; Ortlieb, Heinz-Dietrich

Article — Digitized Version

Die Gewerkschaften fordern erweiterte Mitbestimmung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Thüsing, Rolf; Kuda, Rudolf F.; Walter, Georg A.; Ortlieb, Heinz-Dietrich (1968) : Die Gewerkschaften fordern erweiterte Mitbestimmung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 48, Iss. 6, pp. 303-312

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/133849>

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.

Die Gewerkschaften fordern erweiterte Mitbestimmung

In der Diskussion über die Erweiterung der Mitbestimmung scheinen sich die Fronten zwischen Befürwortern und Gegnern verhärtet zu haben. Die Gewerkschaften betrachten die Durchsetzung der Mitbestimmung als eine notwendige Voraussetzung zur Verwirklichung der Demokratie, während die Arbeitgeberseite um die Leistungsfähigkeit der deutschen Industrie bangt und eine zu starke Ausdehnung der gewerkschaftlichen Macht fürchtet. Eine Lösung der Mitbestimmungsfrage kann aber nur durch eine sachliche Diskussion zustande kommen, die nicht nur einzelne Schwerpunkte bildet. Die komplexe Frage der Mitbestimmung muß sowohl im Hinblick auf ihre gesellschaftspolitischen als auch auf ihre wirtschafts- und unternehmenspolitischen Wirkungen untersucht werden.

Die Leistungsfähigkeit der Industrie ist gefährdet

Rolf Thüsing, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Frankfurt/Main

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat vor drei Monaten seine seit Jahren erhobenen Forderungen nach Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung in Form eines Gesetzentwurfes vorgelegt. Eine sachliche Prüfung der damit zusammenhängenden Probleme — wie sie z. Z. in der von der Bundesregierung eingesetzten Kommission unabhängiger Sachverständiger vorgenommen wird — lehnte Ludwig Rosenberg als überflüssig ab. Diese Haltung ist angesichts der schwerwiegenden Bedenken, die von den verschiedensten Seiten den gewerkschaftlichen Mitbestimmungs-forderungen entgegengebracht werden, zu bedauern. Sie wird jedoch eine Diskussion dieser Bedenken in der Öffentlichkeit und ihre Berücksichtigung im politischen Raum nicht verhindern können. Ein Versuch, diese Vorbehalte aufzuzeigen, muß sich wegen der Vielschichtigkeit der Problematik darauf beschränken, die schwerwiegendsten Gefahren, die mit der Verwirklichung der gewerkschaftlichen For-

derungen verbunden sind, aufzuzeigen. Diese Gefahren sind vor allem wirtschafts- wie auch gesellschaftspolitischer Art.

Beeinträchtigung der Unternehmensführung

In wirtschaftlicher Hinsicht ist zunächst zu befürchten, daß die paritätische Mitbestimmung die Einheitlichkeit und Elastizität der Unternehmensführung beeinträchtigt. Nach dem geltenden Recht ist der Aufsichtsrat eines Unternehmens trotz aller unterschiedlichen Interessenrichtungen im Einzelfall als ein grundsätzlich homogenes Organ zusammengesetzt, innerhalb dessen die Ein-Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz die sachgerechte Berücksichtigung der speziellen Beteiligungsinteressen gewährleistet. Im paritätisch besetzten Aufsichtsrat stünden sich dagegen zwei grundsätzlich gegensätzlich strukturierte Interessenblöcke gegenüber. Diese Interessengegensätze

mögen zwar durch Kompromißentscheidungen, die jeder Seite etwas geben, einigermaßen überdeckt werden können. Allerdings nur so lange, wie die Abwälzung der nachteiligen Folgen solcher Kompromisse über den Preis auf den Verbraucher möglich ist. Sobald aber Anpassungen an die ständig wechselnden Bedingungen des Marktes — sei es für einzelne Unternehmen, sei es für ganze Branchen — erforderlich werden, die mit Stilllegungen und Freisetzung von Arbeitnehmern verbunden sind, besteht die große Gefahr, daß die erforderlichen Maßnahmen verzögert werden oder gar ganz unterbleiben. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwieweit nicht im Bereich des Bergbaus in einzelnen Fällen die paritätische Mitbestimmung dazu geführt hat, daß notwendige Anpassungsmaßnahmen verzögert wurden, bis sie dann später unter dem unausweichlichen Druck der allgemeinen Rezession unter erheblich größeren Opfern für die betroffenen Arbeit-

nehmer und für die Allgemeinheit, die ja die sog. „Sozialpläne“ weitgehend finanzieren muß, nachgeholt werden mußten.

Schwierigkeiten bei der Kapitalbeschaffung

Eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft ergibt sich auch daraus, daß es den paritätisch mitbestimmten Unternehmen schwerfallen würde, das zur Durchführung ihrer Investitionen erforderliche Kapital zur Verfügung gestellt zu bekommen. Zumindest das ausländische Kapital wird in vielen Fällen davor zurückschrecken, sich in mitbestimmten Unternehmen zu engagieren. Aber auch hinsichtlich der deutschen Sparer ist nicht auszuschließen, daß sie die mit fortschreitender Harmonisierung innerhalb der EWG immer leichter werdende Anlage im mitbestimmungsfreien Ausland vorziehen. Mag dies auch zunächst nur ein vereinzelter und allmählicher Prozeß sein, so können seine nachteiligen Auswirkungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie doch angesichts der unerbittlichen Notwendigkeit zu ständig wachsenden Investitionen nicht ernst genug genommen werden.

Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit in der EWG

Gerade dieser ständig steigende Kapitalbedarf einer modernen Wirtschaft ist einer der Gründe für eine Politik verstärkter Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise. Der Versuch, breite Bevölkerungskreise für den Gedanken des Aktiensparens zu gewinnen, kann aber nicht gelingen, wenn man die Aktionäre, als die das Risiko tragenden wirtschaftlichen Eigentümer des Unternehmens, gleichzeitig durch Einführung der paritätischen Mitbestimmung ihrer Bestimmungsrechte beraubt. Indem man auf diese Weise die Institution des Eigentums aushöhlt, beeinträchtigt man eben auch seine gesamtwirtschaftliche Funktion.

Schließlich zeigt sich vor allem in jüngster Zeit immer deutlicher, wie sehr die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen die Bundesrepublik Deutschland innerhalb des Gemeinsamen Marktes isolieren würde. Eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer bzw. der Gewerkschaften ist in den übrigen Staaten der EWG unbekannt und wird dort — überwiegend sogar von den Gewerkschaften — entschieden abgelehnt. Diese Tatsache ist in Rechnung zu stellen, wenn man bedenkt, daß die europäischen Unternehmen sich zu großen Unternehmenseinheiten zusammenfinden müssen, wollen sie auf die Dauer gegenüber der starken überseeischen Konkurrenz und früher oder später auch gegenüber dem Ostblock wettbewerbsfähig bleiben. Diese Unternehmen europäischer Dimension können nur durch Zusammenschlüsse über die nationalen Grenzen hinweg entstehen. Um dies zu ermöglichen, wird z. Z. auf Gemeinschaftsebene in Erfüllung des EWG-Vertrages an einem Abkommen gearbeitet, das grenzüberschreitende Fusionen sowie ein Statut über eine einheitliche Europäische Handelsgesellschaft ermöglichen soll. In beiden Fällen erweisen sich die Existenz der deutschen Mitbestimmungsregelungen und erst recht die gewerkschaftlichen Forderungen auf Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung als ein entscheidendes Hindernis. Soweit nämlich der Zusammenschluß mit deutschen Unternehmen dazu führen würde, daß die ausländischen Partner sich den deutschen Mitbestimmungsregelungen — vor allem der paritätischen Mitbestimmung — unterstellen müßten, werden ausländische Unternehmen grundsätzlich von solchen Zusammenschlüssen absehen. Diese europäischen Großunternehmen würden also entweder ihren Sitz im mitbestimmungsfreien Ausland nehmen oder sie würden für den Fall, daß die Anwendung der deutschen Mitbestimmungsregelungen vom Umfang ihrer Tätigkeit innerhalb der Bundesrepublik Deutschland abhängig gemacht würde, ihr Engagement in

der Bundesrepublik so gering zu halten oder so weit zu verringern suchen, daß es die Schwelle, die für die Anwendung der deutschen Mitbestimmung gesetzt ist, nicht übersteigt. Hierbei ist sicherlich nicht zu verkennen, daß neben der Frage der Mitbestimmung auch andere Faktoren für die Standortwahl von Bedeutung sind. Doch ebensowenig darf verkannt werden, daß mit der zu erwartenden fortschreitenden Angleichung dieser anderen Faktoren in der EWG, die Frage der unterschiedlichen Mitbestimmungsregelungen sich in immer mehr Fällen als ausschlaggebend erweisen wird. Damit aber würde die deutsche Wirtschaft entsprechende Wettbewerbsnachteile hinnehmen müssen, die auf lange Sicht zwangsläufig zur wirtschaftlichen Austrocknung der Bundesrepublik Deutschland führen.

Machtkonzentration der Gewerkschaften

Neben diesen wirtschaftspolitischen Nachteilen brächte eine Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung auch erhebliche gesellschaftspolitische Gefahren mit sich. Sie würde vor allem zu einer gewaltigen Machtkonzentration in den Händen der Gewerkschaften führen, zu einer Machtkonzentration, für die es in der ganzen westlichen Welt kein Beispiel gäbe. Da die zentrale Koordinierung der einzelnen Einflußpositionen, die durch die paritätische Mitbestimmung gewonnen würden, lediglich ein technisch-organisatorisches Problem wäre, würde die Verwirklichung der Mitbestimmungsforderungen die Gewerkschaften in die Lage versetzen, etwa 70 % des deutschen Industrieumsatzes zu kontrollieren. Und für über 50 % aller in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmer wäre der gewerkschaftsabhängige Arbeitsdirektor oberste Instanz in Personalfragen. Bedenkt man, daß zu diesen neu gewonnenen Einflußmöglichkeiten noch die ohnehin bestehende — und durchaus legitime — Machtposition hinzuzurechnen wäre, die die Gewerkschaften als organisierte Interessenvertre-

tung haben, so stellt sich die Frage, wie lange die staatliche Autorität überhaupt einen solchen „Staat im Staate“ unkontrolliert neben sich dulden könnte. Damit aber würde die Unabhängigkeit der Gewerkschaften, die wesentlicher Bestandteil unserer verfassungsmäßigen Ordnung ist, in Frage gestellt.

Beseitigung der Tarifautonomie

Die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen müßte zwangsläufig auch zur Beseitigung der Tarifautonomie führen. Tarifautonomie ist ihrem Wesen nach nur zwischen gleichwertigen, gleichberechtigten und voneinander unabhängigen Parteien möglich. Sie wäre ausgeschlossen, wenn einer der Partner absolut Übergewichtig, mit Kontrollfunktionen gegenüber dem anderen Partner ausgestattet und an dessen Willensbildung maßgeblich beteiligt wäre. All dies würde aber für die Gewerkschaften im Falle der Verwirklichung ihrer Forderungen zutreffen.

Schließlich stellt sich die ordnungspolitisch äußerst bedenkliche Frage, ob die Gewerkschaften, wenn sie durch die paritätische Mitbestimmung in die Unternehmensleitungen integriert werden, von ihren Mitgliedern überhaupt noch als unabhängige Interessenvertretung anerkannt würden. Die Gefahr, daß andere Kräfte, die nicht mehr auf dem Boden unserer verfassungsmäßigen Ordnung stehen, in dieses so entstehende Vakuum einströmen, sollte sehr ernst genommen werden.

Betriebsverfassungsgesetz als Basis der Mitbestimmung

Die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen hätte also nicht nur schwerwiegende wirtschaftliche Nachteile für die Bundesrepublik Deutschland zur Folge, sie wäre vor allem mit einer grundlegenden, allen zum Nachteil reichenden Veränderung unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung verbunden. Die Frage der paritätischen Mitbestimmung betrifft deshalb nicht nur Unternehmer und Gewerkschaften,

Mitbestimmung in der BRD

Seit Jahren drängt der Deutsche Gewerkschaftsbund darauf, die paritätische Mitbestimmung auf alle Wirtschaftsbereiche auszudehnen. Im Bergbau und in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie war diese Form der Mitbestimmung von der britischen Besatzungsmacht eingeführt worden. 1951 wurde sie als Montanmitbestimmungsrecht gesetzlich verankert. Ergänzungen erfolgten 1952 in dem für alle Unternehmen geltenden Betriebsverfassungsgesetz und 1956 durch das Personalvertretungsgesetz.

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht in allen Betrieben mit mehr als fünf ständigen Arbeitnehmern die Wahl eines Betriebsrates vor, der die Arbeitnehmerinteressen im Betrieb wahrnehmen soll. Darüber hinaus haben die Betriebsräte eine nach Sachgebieten aufgegliederte eingeschränkte Zuständigkeit bei Entscheidungen der Betriebsleitung. In Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten sind die Arbeitnehmer zudem im Aufsichtsrat mit einem Drittel der Sitze vertreten. Wenn mehr als zwei Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden sind, können auch betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre hinzugezogen werden.

In der Montanindustrie gilt neben dem Betriebsverfassungsgesetz das Mitbestimmungsgesetz. Die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften mit mehr als 1000 Beschäftigten werden paritätisch mit je fünf Vertretern der Arbeitnehmer und Anteilseigner und einem elften „neutralen“ Mitglied, auf das sich beide Seiten einigen müssen, besetzt. Unter den Arbeitnehmervertretern müssen sich je ein Arbeiter und ein Angestellter des Unternehmens befinden,

während die übrigen betriebsfremd sein können und von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden. Außerdem wird von der Arbeitnehmerseite der Arbeitsdirektor als vollberechtigtes Vorstandsmitglied gestellt. Bei dieser qualifizierten Mitbestimmung haben die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und der Arbeitsdirektor im Vorstand praktisch Arbeitgeberfunktionen zu erfüllen.

Durch das 1956 verabschiedete Mitbestimmungsergänzungsgesetz wird die Mitbestimmungsregelung auch auf die Holdinggesellschaften des Montanbereichs angewendet, wenn der Umsatz der unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Tochtergesellschaften insgesamt die Summe der Umsätze der anderen Tochtergesellschaften übersteigt.

Im März 1968 legte der DGB den Entwurf eines „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen“ vor. In diesem Entwurf wird die paritätische Mitbestimmung nach dem Modell der Montan-Industrie für Kapitalgesellschaften einer bestimmten Größenordnung gefordert, die wenigstens zwei der folgenden Kriterien erfüllen:

- 2000 Beschäftigte,
- 75 Mill. DM Bilanzsumme,
- 150 Mill. DM Umsatz.

Von dieser Regelung würden zur Zeit ca. 350 Kapitalgesellschaften erfaßt. Für Banken und Versicherungen sollen besondere Vorschriften gelten. Auf eine Einbeziehung der Personengesellschaften und Einzelkaufleute wird vorerst aus „praktischen Gründen“ verzichtet, weil keine Organe vorhanden seien.

sondern jeden einzelnen in seiner Eigenschaft als Staatsbürger.

Wenn die deutschen Unternehmer die Forderung nach Ausweitung der gewerkschaftlichen Mitbestimmung entschieden und einhellig zurückweisen, so bejahen sie doch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den sie unmittelbar berührenden Fragen, die den funktionalen und technologischen Notwendigkeiten einer modernen Wirt-

schaft und den Erfordernissen einer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung Rechnung trägt. Eine solche Regelung der Mitbestimmung bietet das Betriebsverfassungsgesetz. Dieses kann als die in der westlichen Welt fortschrittlichste Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf betrieblicher Ebene bezeichnet werden. So wurden in sämtlichen einschlägigen empirisch-soziologischen

Untersuchungen die im Betriebsverfassungsgesetz getroffenen Regelungen durch die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer selbst bejaht und damit — im klaren Gegensatz zur paritätischen Mitbestimmung — ihre Bedeutung als Integrationsfaktor bestätigt. Nicht zuletzt diese Tatsache berechtigt zu der Feststellung, daß der Gedanke der Partnerschaft nur auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes weiter verwirklicht werden kann.

Die erweiterte Mitbestimmung gehört zur Demokratie

Rudolf F. Kuda, Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt/Main

Die Arbeitnehmer haben sich das allgemeine Wahlrecht und damit die politische Mitbestimmung erkämpft. Aber Demokratie ist mehr als wählen und gewählt werden. Demokratie bedeutet, daß die Grundrechte nicht auf den politischen Bereich beschränkt bleiben dürfen, sondern daß sie auch im wirtschaftlichen Bereich verwirklicht werden müssen. Die Grundrechte auf den politischen Bereich beschränken, heißt die Grundrechte schlechthin beschränken. Die Grundrechte verwirklichen, heißt sie auch im wirtschaftlichen Bereich verwirklichen. Demokratie ist politische Demokratie und Wirtschaftsdemokratie oder keines von beiden. Wirtschaftliche Mitbestimmung ist also mehr als ein Anhängsel der politischen Demokratie. Sie ist eine Voraussetzung für die Verwirklichung der Demokratie überhaupt.

Einseitige Begünstigung der Unternehmer

Aber das gegenwärtige Wirtschaftssystem der Bundesrepublik ist — allen gegenteiligen Beteuerungen derjenigen zum Trotz, die den bestehenden Zustand verschleiern wollen — noch längst nicht demokratisch organisiert. Zwar haben die staatliche Gesetzgebung und vor allem der Zusammenschluß der Arbeitnehmer zu

Gewerkschaften die Lage der Arbeitnehmer in wichtigen Fragen verbessert. Aber die Objektstellung der Arbeitnehmer ist grundsätzlich unangetastet geblieben. Aus vielen kleinen Eigentümern sind wenige große Eigentumsverwalter geworden; aus dem Eigentumsprivileg des individuellen Kapitalisten entstand das Machtprivileg des Gesellschafter-Kapitalisten. Immer noch ist die Verfügungsgewalt in den Händen einer Minderheit zentralisiert. Immer noch ist die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmer von dieser verhältnismäßig kleinen Gruppe abhängig und hat sich nach ihren Wünschen zu richten. Heute wie ehemals herrscht das private Gewinnstreben der Unternehmenseite vor, das praktisch nur zu Lasten der Arbeitnehmerseite durchsetzbar ist. Heute wie ehemals tritt das Interesse der Arbeitnehmer an der bestmöglichen Befriedigung ihrer Bedürfnisse demgegenüber in den Hintergrund. Das gegenwärtige Wirtschaftssystem wird den Interessen der Unternehmer weitaus besser gerecht als den Interessen der Arbeitnehmer. Die wirtschaftliche Macht ist immer noch sehr ungleichmäßig verteilt.

Es ist klar, daß eine gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer bestimmte Prinzipien der geltenden Wirtschaftsordnung,

etwa das Vorherrschen der Gewinninteressen, und damit auch unsere gesellschaftliche Verfassung ändern würde. Gleichberechtigte Mitbestimmung aller am Wirtschaftsgeschehen Beteiligten ist also nur möglich, wenn das Wirtschaftssystem modifiziert wird. Das wird auch im Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes ganz klar ausgesprochen. Es heißt dort: „Die Gewerkschaften kämpfen um die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Damit wollen sie eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einleiten, die darauf abzielt, alle Bürger an der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen zu lassen.“

Gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Es wäre also ein Irrtum zu meinen, durch die Realisierung dieses Programms würden die Arbeitnehmer sich stärker mit den Kapitalinteressen identifizieren, vielleicht mehr Verständnis für Renditerwägungen und ihre Folgen — zum Beispiel Entlassungsmaßnahmen — aufbringen. Gleichberechtigte Mitbestimmung im Unternehmen heißt vielmehr, daß gleichberechtigte Gegenmacht-Positionen

der Arbeitnehmer errichtet werden. Sie wird die bestehenden Konflikte — Autoritäts- und Entscheidungskonflikte — nicht beseitigen. Aber sie wird allen Beteiligten, auch der bisher benachteiligten Seite, die Chance geben, ihre gegensätzlichen Interessen gleichberechtigt zu vertreten. Mitbestimmung muß zur Folge haben, daß in den unternehmenspolitischen Grundentscheidungen von vornherein nicht nur die wirtschaftlichen Interessen der Eigentümer, sondern auch die sozialen Interessen der Arbeitnehmer gleichberechtigt berücksichtigt und mit eingeplant werden.

**Wirkungsloses
Betriebsverfassungsgesetz**

Inwieweit kann nun die gegenwärtige Mitbestimmungsregelung das so definierte Ziel der Mitbestimmung bereits gewährleisten?

Inwieweit ändert das Betriebsverfassungsgesetz die Machtverhältnisse auf der Unternehmensebene?

Aus den Unternehmensleitungen hält das Betriebsverfassungsgesetz die Arbeitnehmer gänzlich fern. Im Vorstand sind die Eigentümer beziehungsweise ihre Beauftragten nach wie vor unter sich. An der Machtverteilung in der Unternehmensleitung, im eigentlichen Entscheidungsorgan des Unternehmens, hat sich jedenfalls nichts geändert.

Immerhin ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Aufsichtsrat zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen. Diese Minderheitsbeteiligung der Arbeitnehmer bringt wohl bessere Informationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer mit sich. Aber der effektive Einfluß auf das Betriebsgeschehen bleibt aus zwei Gründen gering. Erstens können die Arbeitnehmer-

vertreter bei allen Punkten der Tagesordnung leicht von den Anteilseignervertretern überstimmt werden. Zweitens müssen die Arbeitnehmervertreter in allen drei- und sechsköpfigen Aufsichtsräten — das ist die überwiegende Mehrzahl — ausschließlich Betriebsangehörige sein. Eine Mitbestimmungsregelung, die sich nur auf Belegschaftsmitglieder stützt, muß praktisch schwach und wirkungslos bleiben. Einmal widmen sich die betrieblichen Arbeitnehmervertreter verständlicherweise mehr den innerbetrieblichen Fragen, insbesondere den sozialen und persönlichen Problemen, und fühlen sich für die Marktbeziehungen des Unternehmens weniger kompetent. Zum anderen — und das ist viel bedenklicher — sind die betriebsangehörigen Arbeitnehmervertreter stets nicht nur Mandatsträger, sondern immer auch abhängige Be-

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HAMBURGISCHEN WELT-WIRTSCHAFTS-ARCHIVS

Dieter Schäfer

**DER DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSTAG
ALS POLITISCHES FORUM DER WEIMARER REPUBLIK**

Eine historische Studie zum Verhältnis von Politik und Wirtschaft

Ansatzpunkt des Verfassers dieser Studie ist die Erkenntnis, daß der moderne Staat und seine Verwaltung ohne die an bestimmte Rechtsnormen gebundene Beratung der unmittelbar betroffenen Wirtschaftskreise in manchen grundsätzlichen und sehr vielen praktischen Angelegenheiten kaum arbeitsfähig ist. Er hält die öffentlich-rechtlichen Kammern als ein vom Staat selbst geschaffenes besonders geeignetes Instrument dafür, jene Kenntnisse, Erfahrungen und Hinweise zu geben, die der staatliche Apparat aus eigenem nicht erarbeiten kann oder auch aus politischer Klugheit nicht erarbeiten sollte. Diese Veröffentlichung ist ein aktueller Beitrag zu der gegenwärtig wieder mit besonderer Engagiertheit geführten Diskussion über das Verhältnis von Staat und Wirtschaft.

76 Seiten, 1966, Großoktav, Preis brosch. DM 14,50

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

schäftigte. Sie sind der Unternehmensleitung im Rahmen ihres Anstellungsvertrages untergeordnet. So besteht die Gefahr, daß der Einfluß auf die unternehmenspolitischen Grundentscheidungen kümmerlich bleibt.

Die Minderheitsmitbestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes kam gegen den Widerstand der Gewerkschaften zustande. Sie ist nicht mehr als ein erster, bescheidener Schritt zur wirklichen Mitbestimmung, zur gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Von grundsätzlich veränderten Machtverhältnissen im Aufsichtsrat kann jedenfalls nicht die Rede sein.

Mitbestimmungsgesetz mit zu engen Grenzen

Ganz anders verhält es sich mit dem Mitbestimmungsgesetz für den Montanbereich. Im Aufsichtsrat werden die Arbeitnehmer paritätisch beteiligt, sind also bei den Abstimmungen zahlenmäßig gleich stark vertreten. Außerdem werden außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter entsandt. Sie verfügen über den Grad an Unabhängigkeit, der erforderlich ist, wenn in Konfliktsituationen eine wirkungsvolle Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gewährleistet werden soll. Dieses Element der Unabhängigkeit stärkt auch den betrieblichen Arbeitnehmervertretern den Rücken.

Aber dem Mitbestimmungsgesetz sind enge Grenzen gezogen. Der gesetzliche Anwendungsbereich beschränkt sich auf den Bergbau und die Eisen- und Stahlerzeugung. Dazu kommt, daß auch dort immer weniger Unternehmen unter die qualifizierte Mitbestimmung fallen, etwa weil im Zuge des Konzentrationsprozesses aus selbständigen Unternehmen rechtlich unselbständige Betriebsabteilungen werden. Diese Tendenz wird auch in der Zukunft anhalten. Der Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes ist also nicht nur rein rechtlich viel zu eng gefaßt, er droht sich auch noch im Rahmen der wirtschaftlichen Entwicklung weiter zu verkleinern.

Dieser Gefahr muß der Gesetzgeber entgegentreten. Er muß sich endlich zu einer einheitlichen Regelung aufraffen, wie sie der Deutsche Gewerkschaftsbund schon lange fordert. Da sich das Montanmitbestimmungsgesetz bewährt hat, ist der jüngste DGB-Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen an diesem Vorbild ausgerichtet. Die Gewerkschaften fordern mit Nachdruck, daß die qualifizierte Mitbestimmung in allen Unternehmen eingeführt wird, die zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: zweitausend Beschäftigte, 150 Millionen DM Jahresumsatz oder 75 Millionen DM Bilanzsumme.

Selbstverantwortung und Selbstentfaltung

Dabei darf man eins nicht übersehen: zur Demokratisierung der Wirtschaft gehört mehr als die qualifizierte Mitbestimmung im Unternehmen. Dazu gehört die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf allen Stufen der Wirtschaft. Die Mitbestimmungsforderung der Gewerkschaften schließt die gleichberechtigte Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb ein. Mitbestimmung ist für die Arbeitnehmer da. Sie darf sich deshalb nicht isoliert in abgekapselten Gremien abspielen, sondern muß auf breiter Basis von den Arbeitnehmern getragen werden. Nur so ist letztlich das oberste Ziel der Mitbestimmung erreichbar, das Ziel nämlich, den Arbeitnehmern jene Möglichkeiten der Selbstverantwortung und Selbstentfaltung zurückzugeben, die ihnen das kapitalistische Wirtschaftssystem genommen hat.

Die Mitbestimmungsziele auf Unternehmensebene lassen sich nur verwirklichen, wenn zwei Bedingungen erfüllt werden. Erstens muß eine gesetzliche Grundlage für die gleichberechtigte Mitbestimmung im Unternehmen selbst geschaffen werden. Zweitens aber muß die Mitbestimmung im Unternehmen in ein in sich geschlossenes Mitbestimmungssystem eingebettet werden,

das alle Stufen der Wirtschaft umfaßt. Erst dann kann die Bundesrepublik der demokratische und soziale Rechtsstaat werden, der sie nach dem Grundgesetz sein soll.

Kritik der Mitbestimmungsgegner

Dieses Ziel scheint den Mitbestimmungsgegnern nicht lohnend genug. Ihre Kritik richtet sich in der Regel nicht dagegen, daß das Profitinteresse der Arbeitgeber gezügelt werden soll. Sie tut das schon deswegen nicht, weil sie schnödes Profitstreben als oberstes Motiv unternehmerischer Tätigkeit schlechthin leugnet. Vielmehr behauptet die (Pseudo-)Kritik, die Mitbestimmung gefährde ganz allgemeine Interessen. Drei Grundtypen lassen sich herauschälen:

□ Erstens heißt es, die Mitbestimmung gefährde das Freiheitsziel, weil sie den tragenden Pfeiler einer freiheitlichen Ordnung, das Eigentumsrecht, unterhöhle. Aber „das Eigentumsrecht berechtigt den Eigentümer nur zu denjenigen Verfügungen, die er allein ohne fremde Hilfe ausführen kann. Bedarf er dazu fremder Hilfe, so verleiht sein Eigentumsrecht ihm keinerlei Anspruch darauf, daß andere Menschen sich seiner Befehlsgewalt unterwerfen, vielmehr muß er mit diesen die Bedingungen aushandeln. Diese aber sind befugt, ihre Mitwirkung davon abhängig zu machen, daß ihnen ein vollkommen gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird“ (Oswald von Nell-Breuning). Mitbestimmung trägt also dazu bei, das Freiheitsziel so zu verwirklichen, wie es der Sozialgebundenheit des Eigentums nach Art. 14 GG entspricht: als Freiheit aller, nicht nur als Freiheit der Eigentümer.

□ Zweitens wird gesagt, die Mitbestimmung gefährde das Stabilitätsziel, weil sie die Marktanpassung der Unternehmen erschwere oder überhaupt unmöglich mache. Aber die Marktverhältnisse sind nichts Autonomes, sondern sie ergeben sich aus den Plänen und Reaktionen von Anbietern und Nachfragern. Marktverhältnisse sind Machtverhältnisse. Gerade die Fehl-

planungen übermächtiger, marktbeherrschender Unternehmen führen zu Krisenerscheinungen. Die Mitbestimmung aber will und kann helfen, solchen Fehlentwicklungen vorzubeugen.

□ Drittens wird schließlich behauptet, die Mitbestimmung gefährde das Wachstumsziel, weil sie die Kapitalbildung erschwere. Aber es ist allenfalls denkbar, daß die

Mitbestimmung, wenn sie die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand erleichtert, innerhalb gewisser Grenzen die Selbstfinanzierung durch Kapitalmarktfinanzierung ablöst. Dann würde sich zwar die Kapitalstruktur (in einem durchaus wünschenswerten Sinne) ändern, aber nicht die Kapitalsumme. Die Wachstumsaussichten würden sich nicht verschlechtern.

Die Mitbestimmung wird also die allgemein akzeptierten wirtschaftspolitischen Ziele nicht beeinträchtigen. Aber sie wird verhindern, daß allgemeine Zielvorstellungen noch länger dazu mißbraucht werden, spezielle Privilegien zu verschleiern. Sie wird dazu beitragen, die nach dem Grundgesetz gewollte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung endlich herzustellen.

Polemik überschattet sachliche Diskussion

Georg A. Walter, Hamburg

Die Forderung nach erweiterter Mitbestimmung hat den Gewerkschaften nicht nur die zu erwartende heftige Kritik der Arbeitgeberseite eingebracht, sondern ist z. T. auch auf Ablehnung in den eigenen Reihen gestoßen. Dabei spielen alte Ideologien und Vorurteile eine große Rolle. Man sollte sich bei der Prüfung des neuesten Vorschlages aber nicht auf den Standpunkt stellen, daß hier einige Funktionäre dem Größenwahn verfallen sind. Auch kann die neue Initiative kaum mit der freundlicheren Behauptung abgetan werden, daß die Gewerkschaftsführer von Zeit zu Zeit große Forderungen stellen müßten, um ihre Wiederwahl zu sichern.

Sowohl für den theoretischen Wirtschaftspolitiker als auch für weite Kreise des Unternehmertums ist Arbeit spätestens seit Adam Smith lediglich ein Faktor, der in Kombination mit Kapital eine Leistung erbringt. Der Arbeiter selbst schwebt stets in der Gefahr, durch billigeres Kapital substituiert zu werden, wenn der Preis für seine Leistung steigt. Obwohl die Bundesrepublik in der Mitbestimmung führend ist, ist der Arbeiter immer noch mehr Objekt als Subjekt. Die Befugnisse der Arbeitnehmer beschränken sich weitgehend auf den Bereich, der von einigen Kritikern abwertend als „Sozialklimbim“

(Kantine, Werksbücherei, betriebseigener Kindergarten, usw.) bezeichnet wird.

Unklare Ziele der Gewerkschaften

Wenn die Gewerkschaften ihren Einflußbereich nunmehr erhöhen wollen, so stellt sich zuerst die Frage, welche Zielsetzungen sie damit konkret verfolgen. Das aber geht aus keiner der bisherigen Stellungnahmen klar hervor. Unklare phrasenhafte Formulierungen von „Selbstverantwortung und Selbstentfaltung“ tragen eher zur Verwirrung und Verzerrung der Diskussion bei als zur Klärung der Fronten.

Im Gegensatz zur Meinung der Arbeitgeber, die offensichtlich die Gefahr des Hereinredens in jede unternehmerische Entscheidung fürchten, dürfte das Ziel der Gewerkschaftspolitik auch bei erweiterter Mitbestimmung vor allem in der Sicherung der Arbeitsplätze und des Lebensstandards bestehen. Auch die Gewerkschaften sollten sich dabei am Oberziel der Volkswirtschaft — dem kontinuierlichen Wachstum des Sozialprodukts — sowie der Verwirklichung des magischen Dreiecks von Vollbeschäftigung, Preisstabilität und ausgeglichener Zahlungsbilanz orientieren müssen. Das verlangt ein klares Bekenntnis zur Strukturänderung

der Volkswirtschaft und zur Förderung der Arbeitskräftemobilität. Unter dieser Voraussetzung werden dann Arbeitgeber- und Gewerkschaftsinteresse viel weniger kollidieren. Das an Klassenkampf erinnernde Wort vom Aufbau einer „Gegenmacht-Position“ sollte schon im Interesse der Gewerkschaften so schnell wie möglich wieder aus der Diskussion verschwinden.

Keine Verhinderung von Anpassungsprozessen

Die fehlende Zielvorstellung macht es den Unternehmern leicht, scheinbar stichhaltige Argumente anzuführen, die ihre bisherige, nahezu unumschränkte Stellung sichern können. So wird immer wieder behauptet, daß die erweiterte Mitbestimmung die Elastizität und Einheitlichkeit der Unternehmenslenkung hemmt und notwendige Anpassungsprozesse verhindert. Dabei geht man von starren dogmatischen Prämissen aus, die allein auf fehlende Klarheit über die angestrebten Ziele und die dazu notwendigen Maßnahmen zurückzuführen sind. Denn ein Beweis für die Anpassungsunwilligkeit der Gewerkschaften läßt sich wohl kaum erbringen. Daß die Gewerkschaften versucht haben und versuchen, den für einzelne Arbeitnehmer mit „unendlich viel Leid“ (Fourastié) verbundenen Umstruk-

turierungs- und Freisetzungprozesse im Bergbau zu mildern, sollte angesichts der äußerst dürftigen sozialen Absicherung der Arbeitnehmer vielmehr als Vorteil betrachtet werden, der unserer liberalistischen Marktwirtschaft wirklich den Anstrich der „sozialen“ Marktwirtschaft gegeben hat.

Einfluß auf Investitionen unsicher

Auch die Argumente, nach denen eine erweiterte Mitbestimmung grundsätzlich die Existenz und Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen bedroht, gehen davon aus, daß die Arbeitnehmervertreter sich generell gegen die Unternehmerseite stellen. Denn nur dann wäre es denkbar, daß die Investitionsmöglichkeit begrenzt wird. Doch läßt sich aus der Einführung der Mitbestimmung nicht folgern, daß die Kapitalbildung im Inland fühlbar tangiert wird. Von dieser Seite wird die Investitionsmöglichkeit daher kaum beeinträchtigt. Inwieweit ausländisches Kapital weiterhin in die BRD fließt, dürfte in allererster Linie von den Gewinnchancen in Deutschland abhängen. Solange sie besser als im Ausland oder mindestens gleich gut sind, ist eine Begrenzung des Zustromes kaum anzunehmen.

Allerdings könnte die Investitionsneigung der Unternehmer beeinträchtigt werden, wenn die Willensbildung im Unternehmen erschwert ist. Die Möglichkeit der Kapitalflucht läßt sich nicht völlig ausschließen. Die Einführung der Mitbestimmung kann geplante Standortveränderungen beschleunigen. Über die Standortwahl entscheidet jedoch eine Vielzahl von Einflußfaktoren. Die qualifizierte Mitbestimmung ist nur ein Teilbereich. Sie wird in den seltensten Fällen ausschlaggebend sein.

Zudem hat sich in der Vergangenheit gezeigt, daß Unternehmer durchaus bereit sind, eine Schmälerung ihres Einflusses auf die Gewinnverteilung — z. B. durch steuerliche Maßnahmen — hinzu-

nehmen, ohne daß die Investitionsbereitschaft nach anfänglichen Umstellungsschwierigkeiten absinkt. Dabei spielt vor allem die Tatsache eine Rolle, daß die Unternehmensführung in der Regel nicht mit Eigentümern und Gewinnbeziehern identisch ist, sondern ebenfalls aus Angestellten besteht, die stärker einkommens- als gewinnorientiert sind. Sie dürften ihr Verhalten auch nach der Mitbestimmung kaum ändern.

Keine Isolierung

Sollte die BRD die qualifizierte Mitbestimmung einführen, so wäre sie das erste Land in der EWG, das diesen Schritt wagt. Daraus eine Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit durch Behinderung der Fusionen herleiten zu wollen, wäre jedoch voreilig.

Fusionen in der EWG zu fordern ist zwar vor allem seit Servan-Schreibers Buch modern geworden, sie sind aber äußerst begrenzt geblieben. Auch die Ausarbeitung eines neuen Fusionsgesetzes ist noch keine Garantie dafür, daß sie zunehmen werden. Hier werden zahlreiche Faktoren eine Rolle spielen, unter anderem auch die Form der Willensbildung im Unternehmen. Die Mitbestimmung wird die geplanten Fusionen zu europäischen Großunternehmen mit deutscher Beteiligung nur dann verhindern, wenn die Chancen auf dem deutschen Markt ohnehin gering sind. Auch Neugründungen werden nach Gewinn Gesichtspunkten durchgeführt. Soweit die Gewerkschaftsfunktionäre nicht dazu beitragen, den Gewinn zu schmälern, ist daher die gefürchtete Isolierung der BRD kaum eine zwingende Folge.

Eigentumsbildung und Mitbestimmung

Weit hergeholt scheint der Einwand, daß die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in Form von Aktiensparen gefährdet sei, wenn der damit gewonnene Einfluß als Kapitaleigner durch die Mitbestimmung wieder geschmälert wird.

Daß ein kleiner Sparer bzw. Aktionär keinen Einfluß auf die Unternehmensführung hat, ist eine Binsenweisheit. Ihn können allenfalls die Kursentwicklung und die Dividende interessieren. Soweit sie durch die Mitbestimmung positiv beeinflusst werden, kann die Neigung zum Aktiensparen sogar erheblich zunehmen.

Bei klarer Zielkonstellation ergeben sich insoweit kaum triftige Gründe gegen die Mitbestimmung. Auch die Tatsache, daß kein anderes Land der EWG bisher eine so weitgehende Mitbestimmungsregelung hat, kann nicht als Argument gegen die Einführung angeführt werden. Der deutsche Vorstoß könnte durchaus ein Beispiel für die anderen Länder sein und Schule machen, wenn sich zeigt, daß er sich in der Praxis bewährt.

Personeller Engpaß

Gerade in der Praxis liegen aber die Probleme der Mitbestimmung. Hier stehen die Gewerkschaften selbst vor wirklich schwierigen Aufgaben. Denn die Einführung der qualifizierten Mitbestimmung erfordert eine große Zahl von „qualifizierten“ Fachleuten für die verschiedenen Aufgaben im Unternehmensbereich. Es ist durchaus zu bezweifeln, daß sie sofort vorhanden sind. Ungeeignete Kräfte hingegen gefährden die Mitbestimmung und könnten sie zu dem machen, was die Unternehmer befürchten — zum Podium für unqualifizierte Schreihälse, Demagogen und illusionistische Klassenkämpfer. Es läge daher im eigenen Interesse der Gewerkschaften, die Mitbestimmung nicht überhastet einzuführen. Sie müssen schrittweise vorgehen, Erfahrungen sammeln und auswerten, um dann allmählich zu einer allgemeinen Mitbestimmung zu kommen. Solange der personelle Engpaß nicht überwunden ist, kann die erweiterte Mitbestimmung den Gewerkschaften eher schaden als nutzen und sich außerdem nachteilig für die Volkswirtschaft auswirken.

Wenn sich auch diese Schwierigkeiten überwinden lassen, so stellt

sich aber für die Volkswirtschaft in der Folgezeit ein weiteres Problem. Ein großer Teil der mitbestimmenden Arbeitnehmer wird nicht Betriebsangehöriger sein, sondern delegierter Funktionär. Das ist einerseits vorteilhaft. Denn ein abhängig Beschäftigter kann seine eigene Meinung in möglichen Konfliktfällen kaum nachdrücklich vertreten. Wirkungsvolle Mitbestimmung macht den unabhängigen Funktionär notwendig. Andererseits steigt damit aber die Einflußmöglichkeit der Gewerkschaften auf die Unternehmen. Die Gewerkschaften, die ja nur einen Bruchteil von Arbeitnehmern vertreten, in denen auch wiederum nur ein Teil für die Mitbestimmung ist, werden damit zum Staat im Staat. Sie können eine einheitliche Politik gegenüber den Arbeitgebern einschlagen, und sie können im Extremfall Ziele verfolgen, die nicht im Einklang

mit den wirtschaftspolitischen Zielen der Regierung stehen.

Vermögensbildung kontra Mitbestimmung

Staatliche Kontrollen sind hier kein Ausweg. Denn gerade sie würden der angestrebten Demokratisierung der Unternehmensleitung zuwiderlaufen. Um Machtmißbrauch zu verhindern, gibt es zwei Möglichkeiten:

□ Die Arbeitgeber organisieren sich stärker. Sie müßten counter-vailing power werden.

□ Der Faden zwischen Gewerkschaftsführung und dem einzelnen Funktionär müßte durchschnitten werden. Die Bildung von Betriebsgewerkschaften in der Form, wie sie in Japan existieren, wäre eine Lösung. Eine derartige Umorganisation des Gewerkschaftswesens um den Preis der Mitbestimmung

werden die Gewerkschaften allerdings selbst kaum hinnehmen wollen.

Es scheint, als sei es den Gewerkschaften dieses Mal mit ihrem Vorstoß zur Ausweitung der Mitbestimmungs-Regelung ernster als jemals zuvor. Und trotz aller Bedenken sollte man einsehen, daß sich der Wunsch der Arbeiter nach mehr Rechten kaum aufhalten lassen wird. Die Regierung täte daher gut daran, die neuen Vorschläge ernsthaft zu diskutieren. Das sich bereits abzeichnende Abschwanken auf eine verstärkte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, durch die ohnehin nur der verschwindend kleine Teil der Beschäftigten begünstigt wird, der sich diese Geldanlage „leisten kann“, dürfte jedenfalls kein brauchbarer Ausweg sein.

Entideologisierung der Mitbestimmungsfrage tut not

Prof. Dr. Heinz-Dietrich Ortlieb, Hamburg

Als es 1952 schon einmal um die Ausweitung der Mitbestimmung ging, schrieben wir in dieser Zeitschrift (WD Dez. 1952, S. 11): „Das Versagen der politischen Instanzen und des Sozialpartners legitimiert die Gewerkschaften allerdings noch nicht, ein soziales Experiment von so großem Ausmaß wie das der Einführung des Mitbestimmungsrechtes ohne ausreichende Vorbereitung zu erzwingen. Zu einer solchen Vorbereitung gehören:

□ eine ausreichende wissenschaftliche und praktisch experimentelle Erforschung der aus dem Mitbestimmungsrecht sich ergebenden Probleme;

□ eine ausreichende Schulung und Erziehung der Arbeitnehmerschaft, speziell derjenigen, die das Mitbestimmungsrecht ausüben sollen;

□ eine ausreichende Information der Öffentlichkeit über den Stand dieser Vorbereitungsarbeiten, was

gleichzeitig die beste Form der Propagierung des Reformgedankens darstellen würde.

Es bedarf keiner näheren Begründung mehr, daß eine solche Verbreitung es notwendig machen würde, das Mitbestimmungsrecht in Etappen durchzuführen, sowohl hinsichtlich des Ausmaßes der Mitbestimmung wie des Umfanges der einzubeziehenden Betriebe und Wirtschaftszweige.“

Uns scheint diese Forderung auf etappenweise Ausdehnung der Mitbestimmung nach vorausgehender intensiver Vorbereitung auch heute noch aktuell zu sein. Denn weder kann der bisherige Umfang der Mitbestimmung als ausreichend angesehen werden, noch hat die Vorbereitung im Rahmen der oben genannten drei Punkte jemals diejenige Intensität erreicht, welche die Be-

deutung des Mitbestimmungsexperimentes verlangen muß.

Unzulängliche Untersuchungen

Es liegen inzwischen eine Reihe theoretischer und empirischer wissenschaftlicher Arbeiten von recht unterschiedlicher Qualität vor. Die empirischen Untersuchungen, welche die bisherigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung auswerten sollten, leiden jedoch verständlicherweise an unzulänglichem und unzuverlässigem Erfahrungsmaterial. (Denn die befragten Experten, die das wichtigste Erfahrungsmaterial liefern müssen, sind — pro oder contra — immer auch befangene Interessenten!) Die theoretischen Abhandlungen wiederum vernachlässigen meist die Frage, wie wirklichkeitsnahe die Annahmen sind, von denen ihre Schlußfolgerungen ausgehen. Immerhin bietet die bisher vorliegende Literatur einen

ziemlich vollständigen Überblick über alle Probleme, die bei der Praktizierung der Mitbestimmung auftreten können und auch tatsächlich auftreten. Sie sollten in einem Fragenkatalog den Praktikern nahegebracht werden, damit an der konkreten Tagespraxis überprüft werden kann, ob die Voraussetzungen, vor allem die Verhaltensweisen der beteiligten Menschen, für eine sinnvolle Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zureichen, bzw. was getan werden kann, damit sie zureichen.

Pflichten der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften

Das letzte Ziel der Mitbestimmungsforderung liegt doch darin, daß „die Selbstkontrolle der Menschen, ihre Beteiligung an der Gestaltung ihrer Lebens- und Arbeitsverhältnisse und an den Aufgaben der Koordinierung sowohl im politischen wie im wirtschaftlichen Bereich aktiviert und ihre Befähigung dazu verbessert“ wird. (Vgl. WD Jan. 1966, S. 19). Bisher ist in dieser Hinsicht nur wenig erreicht worden. Sicherlich trifft es nicht zu — was manche Arbeitgeber gern behaupten —, daß unsere Bergbauunternehmungen längst rationalisiert wären, wenn es keine Mitbestimmung gegeben hätte. Andererseits darf man aber auch nicht übersehen, wie wenig sich die Arbeitnehmerschaft darüber klargestellt hat, daß Mitbestimmung nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten enthält, vor allem die Pflicht, die eigene Unternehmung im Interesse des volkswirtschaftlichen Wachstums leistungsfähig zu halten. In diesem Zusammenhang haben selbst Gewerkschaftsvertreter nicht immer begriffen, daß der Arbeitsdirektor als Mitglied der Unternehmensführung im Konfliktfall in erster Linie die Interessen der Unternehmung und ihrer Entwicklung und erst in zweiter Linie die Interessen der Belegschaft wahrzunehmen hat. (Die Abwägung aller betroffenen Interessen kann allenfalls beim Aufsichtsrat liegen).

Hierher gehört weiterhin die Frage, ob die Gewerkschaften zur Zeit überhaupt über die Anzahl qualifizierter Mitarbeiter verfügen, die sie brauchen würden, wenn die Mitbestimmung in dem von ihnen gewünschten Umfange schlagartig erweitert würde, und ob — selbst wenn dies der Fall wäre — diese Mitarbeiter nicht in den nächsten Jahren den Gewerkschaften für viel wichtigere Aufgaben fehlen würden. Es ist schließlich kein Geheimnis, daß wir für unsere künftige Wirtschaftspolitik nach einem neuen Stil suchen, einem Stil, der mehr gesamtwirtschaftliches Sachverständnis und mehr Rücksichtnahme von den Sozialpartnern verlangt, als sie bisher in vielen Fällen gezeigt haben. Wenn die konzentrierte Aktion auch jenseits unserer Konjunkturpolitik zu einer Übereinkunft über eine Dringlichkeitsskala wirtschaftspolitischer Zielsetzungen und damit zu einer Vermeidung von Zielkonflikten führen soll, werden die Gewerkschaften noch intensiver als bisher in die sachverständige Diskussion gesamtwirtschaftlicher Probleme einsteigen müssen, und sie werden ihre Beteiligung an der Wirtschaftspolitik der Arbeitnehmerschaft nahebringen müssen. Es ist zu hoffen, daß die Gewerkschaften dann mehr Sachverständnis und weniger Emotionen vorzuweisen haben, als es bei ihrer Beteiligung an der Notstandsdebatte der Fall war. — Mit anderen Worten: Die qualifizierte Beteiligung der Gewerkschaften an der Bundeswirtschaftspolitik wird gerade in den nächsten Jahren wichtiger sein als ihre qualifizierte Beteiligung an der Führung von Unternehmungen.

Kritik an der gegenwärtigen Diskussionsform

Obwohl wir heute mehr über die faktischen Probleme der Mitbestimmung wissen als vor 16 Jahren, wird die öffentliche Diskussion über diese Fragen keineswegs auf höherem Niveau geführt. Das gilt be-

sonders für die Arbeitgeberseite und den größten Teil unserer Wirtschaftspresse. Das Interesse der Kleinaktionäre oder die Abneigung des ausländischen Kapitals gegen die Mitbestimmung ausspielen zu wollen, wie es gelegentlich von Arbeitgeberseite geschieht, ist geradezu lächerlich. Es wirkt nicht gerade überzeugend, wenn der Kleinaktionär von Leuten ins Feld geführt wird, die bisher von der „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ wenig hielten, ganz abgesehen davon, daß wir in den nächsten Jahren wahrscheinlich andere Sorgen haben werden, als diese Vermögensbildung zu forcieren. Und was das Auslandskapital anlangt, so spricht vieles dafür, daß andere europäische Länder in der Mitbestimmung der Bundesrepublik nachfolgen werden.

Aber auch die Gewerkschaften sollten in ihren Begründungen sachlicher werden und vor allem ideologische Phrasen vermeiden, die bei der Bevölkerung nur Sentiments und Ressentiments, aber keine klaren Vorstellungen erwecken können. Wir sollten jetzt nicht auch noch von den Gewerkschaften Mitbestimmungssphrasologie aufgetischt bekommen, da wir von unseren studentischen Revoltieren doch schon reichlich mit inhaltslosen Phrasen gefüttert werden. Nichts Schlimmeres könnte uns passieren, als wenn sich Gewerkschaften und Jugend in demokratistischen Forderungen gegenseitig übertrumpfen würden. Mit solchen verblasenen Forderungen sind wir reichlich versorgt. Was wir brauchen, ist konkrete, sachgerechte Orientierung, um die Reformen, die auf fast allen Gebieten des öffentlichen Lebens anstehen, endlich wirkungsvoll in Angriff nehmen zu können. Da es zu viel Un erledigtes gibt, werden wir auch hier um die Beachtung einer Dringlichkeitsskala nicht herumkommen. Die Mitbestimmung wird auf dieser Skala kaum den ersten Platz erhalten können.