

## Die Gewerkschaften als Wirtschaftsorgan

In der Bundesrepublik zählen wir rund 20 Millionen Arbeitnehmer. Von diesen 20 Millionen sind 7 Millionen gewerkschaftlich organisiert. 6,1 Millionen haben sich allein im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossen. Diese beachtenswerte Erscheinungsform der modernen Industriegewirtschaft ist jedoch wie kaum etwas anderes in einen Nebel gehüllt, der es jedermann, einschließlich der Gewerkschaftsmitglieder, schwer macht, klare Auffassungen über die Natur der modernen Gewerkschaften zu erwerben. Am schwierigsten ist dies natürlich für jene Bevölkerungsgruppen, die nicht Mitglieder der Gewerkschaftsbewegung sind oder sein können. Einige „Vorurteile“ über die Gewerkschaften mögen zunächst diese Feststellung untermauern.

Als Klassenkampforganisation marxistischer Prägung und damit als eine von den mittelalterlich-ständischen Berufsorganisationen völlig losgetrennte neue Erscheinung treten die deutschen Gewerkschaften in unser Geschichtsbild ein.

Klassenkämpferisch, umstürzlerisch und marxistisch im Sinne einer mystischen Entzweiung aller Produktionsmittel und deren Überführung in die Staatsregie ist auch heute noch der Charakter der Gewerkschaften in den Augen weiter Bevölkerungsschichten. Andere Gruppen, besonders jene, die vom Nationalismus wilhelminischer und hitlerscher Prägung beeinflusst wurden, sehen in den Gewerkschaften einen artfremden Funktionskörper, der untergründig die Fundamente der bestehenden Wirtschafts- und Volksordnung untergräbt. Wieder eine andere Gruppe neigt dazu, in den Gewerkschaften eine **Art** Preiskartell für menschliche Arbeitskraft zu sehen, und zwar ein Preiskartell, das rigoros seine zur Zeit noch begrenzte Macht ausnützt, um die Löhne ohne Rücksicht auf das Allgemeinwohl und ohne Kenntnis des Kostengefüges in die Höhe zu treiben. Den Glaubenssatz dieser letzten Gruppe findet man gerade heute in allen Zeitungen. Er lautet: Die Lohnpolitik der Gewerkschaften treibt zur Inflation.

Es mag verwunderlich erscheinen, daß hier zunächst das Zitat eines Unternehmers angeführt wird, um den tatsächlichen Charakter der Gewerkschaft und ihrer Funktion zu umreißen. *Henry Ford II* hat einmal erklärt: „Wenn es die modernen Gewerkschaften nicht gäbe, müßte man sie erfinden, weil die freie Unternehmerschaft ohne die modernen Gewerkschaften verschwinden würde. Diesem Ausspruch liegt eine wichtige volkswirtschaftliche Erkenntnis zugrunde: Die Marktwirtschaft muß tatsächlich an ihrer eigenen Gesetzmäßigkeit zugrunde gehen, wenn nicht irgendein Funktionsorgan die freien Unternehmer zu so hohen Löhnen zwingt (reale Kaufkraft) wie notwendig sind, um das Produktionsvolumen an Konsumgütern mit der Kaufkraft der breiten Masse in Einklang zu bringen.“

Erst vor wenigen Jahrzehnten wurde die freie Unternehmerwirtschaft aller westlichen Industriestaaten aufs schwerste erschüttert, weil es den damals existierenden Gewerkschaften oder jenen Organisationsformen, die im Falle des Versagens der Gewerkschaften dafür zuständig gewesen wären, nicht gelungen war, im freien Spiel der Kräfte so viel Verbraucherkaufkraft zu sichern, daß die ständig wachsende Produktion der Industrie absorbiert werden konnte. Die Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre wurde durch einen Überfluß an Verbrauchsgütern hervorgerufen, ein Umstand, der in seiner revolutionierenden Eindeutigkeit nur recht unzulänglich in die Erkenntnis der modernen Wirtschaftsexperten eingedrungen ist.

An diesem Punkt muß allerdings auf eine zahlenmäßig große und politisch bedeutsame Meinungsgruppe hingewiesen werden. Vor allem christlich orientierte Unternehmer, Volkswirte und selbst manche Gewerkschafter vertreten die Ansicht, ein gewisses Ethos, vorzüglich auf Seiten der freien Unternehmer, genüge, um im Zuge sozialer Gerechtigkeit das Gleichgewicht zwischen Produktion und Konsumtion zu erzielen. Es war wieder der

katholische Unternehmer Henry Ford II, der dieser sozialen Romantik begegnete, indem er erklärte: Selbst wenn ein kluger Unternehmer bereit ist, Löhne in einer Höhe zu zahlen, die das Gleichgewicht zwischen Produktion und Konsumtion herstellt, und selbst wenn er unter Hintansetzung der eigenen Gewinnsucht höhere als branchenübliche Löhne zugesteht, wird er nichts erreichen können, weil infolge seiner höheren Personalkosten sein Erzeugnis auf dem freien Markt von den Erzeugnissen jener Konkurrenten, die nicht ethisch beeinflußt sind, verdrängt wird.

Den freien Unternehmern und ihrer geballten wirtschaftlichen Macht muß daher nach Ansicht Fords eine machtvolle Institution gegenüberstehen, die ethische wie indifferente Unternehmer zwingt, gleichmäßig hohe Löhne zu zahlen, die dem Produktivitätsniveau der Industriewirtschaft entsprechen.

Selten finden wir die naturgesetzliche Funktion der Gewerkschaften innerhalb einer freien Industriewirtschaft klarer herausgestellt als in dieser Betrachtung. Die freie Unternehmerwirtschaft, gesteuert, getrieben und gelenkt vom Gewinnstreben der Unternehmer, muß unter den modernen Produktionsverhältnissen an Unterkonsumtion zugrunde gehen, wenn nicht eine lohnpolitisch starke und kluge Gewerkschaftsbewegung die Masse der Unternehmer zum wirtschaftspolitisch richtigen Lohn *zwingt*. Die ethische Verpflichtung des einzelnen Unternehmers ist hier ebenso unzulänglich wie die ethische Verpflichtung des Staatsbürgers im allgemeinen. Kein Staat verzichtet darauf, ein Minimum des Guten durch Polizeigewalt zu erzwingen, keine Industriewirtschaft kann darauf verzichten, dem einzelnen Unternehmer durch eine starke Gewerkschaft das für die Wirtschaft unabdingbare Lohnniveau aufzudrängen, so daß nicht rigorose Unternehmer das Gleichgewicht zwischen Produktion und Konsumtion stören können.

Wie schwer dieses Gleichgewicht gestört werden kann, beweist die Vergangenheit, vor allem die Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre. Die ungezügelte Gewinnsucht der Masse der Unternehmer vermag die freie Wirtschaft zu vernichten, sofern das Korrektiv der Gewerkschaften mangelhaft funktioniert und wachsender Güterfluß nicht auf eine ausreichende Kaufkraft stößt.

Sobald man diese Funktion der Gewerkschaften in der modernen Industriewirtschaft erkannt hat, wird man sie mit ganz anderen Augen ansehen, als es jene Gruppen tun, die eingangs beschrieben wurden. Nun ist es abwegig, in der Gewerkschaftsbewegung eine revolutionäre Machtgruppe zu sehen, die an die Stelle der bestehenden unbedingt eine andere Wirtschaftsordnung setzen will. Eine freie Gewerkschaftsbewegung ist der echte Funktionspartner einer freien Unternehmerschicht innerhalb der freien Marktwirtschaft. Einer der beiden Partner bedingt den anderen, und keiner vermag ohne den anderen zu existieren. Die Gewerkschaften in totalitären Ländern sind keine Gewerkschaften in unserem Sinne. Wo der freie Unternehmer fortfällt, dort fällt auch die echte Gewerkschaft fort; wo an Stelle des freien Unternehmers ein beamteter Wirtschaftslenkungskörper wächst, dort wandeln sich die Gewerkschaften zu beamteten Arbeitskraftverwaltern.

Es bleibt selbstverständlich offen, welche Wirtschaftsform die bessere ist: die freie Unternehmerwirtschaft oder eine mehr oder weniger sozialisierte Staatswirtschaft. Hier wird lediglich zum Ausdruck gebracht, daß die freien Gewerkschaften Organe der freien Unternehmerwirtschaft sind. Moderne Erfahrungen beweisen allerdings, daß die freie Unternehmerwirtschaft, *sofern sie durch ebenso freie Gewerkschaften im Gleichgewicht gehalten wird*, den höchsten materiellen Lebensstandard für alle hervorbringen vermag, während man mit verstaatlichten Formen schlechte Erfahrungen sammeln mußte, insbesondere deshalb, weil die Verwaltungstechnik in ihrer derzeitigen Unzulänglichkeit nicht in der Lage ist, eine hohe Produktivität der sozialisierten Unternehmungen zu sichern.

Hat man einmal diese Grundvoraussetzungen des wirklichen Wesens der freien Gewerkschaften in der freien Unternehmerwirtschaft begriffen, dann vermag man sich weitere Einsichten in die Funktion von voll und rund entwickelten Gewerkschaften zu erarbeiten, auch dann, wenn es im eigenen Lande an praktischen Beispielen dafür mangelt.

Die uns in Deutschland bekannten Gewerkschaften sind keineswegs voll und rund entwickelt. Sie stehen noch zu sehr außerhalb ihrer wirklichen Wirtschaftsfunktionen. Sie beschränken sich in hohem Maße auf die Kritik der freien Unternehmerwirtschaft, anstatt sich ihrer Funktionen in dieser Wirtschaft bewußt zu werden und damit erst dieser Wirtschaft die letzte Entfaltungschance zu geben. Unsere derzeitige freie Unternehmerwirtschaft ist trotz aller relativen Erfolge im Grunde recht mangelhaft. Verglichen mit der Volkswirtschaft der USA wirft sie für die breiten Massen einen dürftigen Lebensstandard ab. Sobald die deutschen Gewerkschaften ihre eigentlichen Funktionen erkennen und ausüben, wird eine unvorstellbare Produktionssteigerung die zwangsläufige Folge sein. Weder die oft zitierte Kleinheit der europäischen Märkte, weder die angespannte Rohstofflage auf dem einen oder anderen Sektor, noch die so oft erwähnte Kapitalarmut der deutschen Wirtschaft hemmen die Produktivität so, wie es der Mangel an gewerkschaftlichen Funktionen in der Wirtschaft und vor allem im Industriebetrieb tut.

Es ist — wie schon erwähnt — eine der fundamentalen Funktionen der Gewerkschaften, ein wirtschaftlich richtiges Lohnniveau zu erzwingen. Diese Aufgabe wurde bisher aber nicht in genügendem Maße erfüllt. Der Anteil der Löhne und Gehälter am Sozialprodukt beträgt in der Bundesrepublik nur 51 vH. Infolge unzulänglicher statistischer Unterlagen kann diese Zahl in gewissem Umfange modifiziert werden. Man kann behaupten, hauptsächlich wenn man bestimmte Sozialleistungen mit einbezieht, daß der Anteil der unselbständig Arbeitenden am Sozialprodukt 53 vH ausmache. Wenn man die Verbrauchssteuern mit einbezieht, erreicht der Anteil am Sozialprodukt nur 49 vH. In dieser Spannweite läßt sich über die Zahlen streiten. Keineswegs aber ist daran zu zweifeln, daß in der Bundesrepublik der Anteil der unselbständig Beschäftigten am Sozialprodukt unter 55 vH liegt, während er in den Vereinigten Staaten 69,7 vH beträgt. Bei uns ist also der relative Anteil der breiten Masse am Sozialprodukt rund 15 vH niedriger als in den USA. Demnach haben unsere Gewerkschaften, verglichen mit den amerikanischen, im Schnitt Lohn erhöhungen von 30 vH nachzuholen.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, daß die Produktivität der Wirtschaft infolge des Mangels an gewerkschaftlichen Wirtschaftsfunktionen noch um vieles mehr zurückgeblieben ist, als es die erwähnten Anteile am Sozialprodukt zum Ausdruck bringen. Vergleiche mit der Wirtschaft der Vereinigten Staaten zeigen, daß unsere Produktion nicht zuletzt infolge der Fehlleistung der deutschen Gewerkschaften knapp die Hälfte der amerikanischen Produktion erreicht. Um dies bildlich auszudrücken, sei ein Beispiel erlaubt: Eine Großbäckerei in den Vereinigten Staaten, die eine Million Brote im Monat erzeugt, würde, wäre sie nach Deutschland verpflanzt worden, hier lediglich 500 000 Brote monatlich backen, weil der deutsche Standort weniger entwickelte Gewerkschaftsfunktionen bietet. Diese These ist nicht länger frapierend, wenn man in die Materie der Rationalisierung des menschlichen Faktors in den Betrieben eingedrungen ist.

Wir haben in Deutschland nach wie vor eine milde Form der Befehlswirtschaft. In einer Hierarchie von Befehlenden und Gehorchenden lenken wir die menschliche Arbeit im Betrieb. Recht oft verhindert diese Form der Steuerung die Entfaltung menschlicher Fähigkeiten. Erfahrungen moderner Betriebswirtschaftspolitik erweisen, daß die Delegation von Verantwortung und von Handlungsfreiheit ungeahnte Kräfte zur Entfaltung bringt, die wiederum zu unvorhersehbaren Kostensenkungen führen. Überspitzt formuliert heißt das: Die teuerste menschliche Arbeitskraft liefert der mit Peitschen angetriebene Sklave selbst dann, wenn er 16 Stunden für eine Handvoll Reis arbeiten muß. Die billigste menschliche Arbeitskraft liefert ein wohlorganisierter Mitarbeiter eines modernen Industriebetriebes, der in schöpferischem Gefallen an seiner Arbeit, in Zufriedenheit mit seiner Einordnung in die betriebliche Leistungsgemeinschaft 5 Dollar je Stunde bezieht. Es ist tatsächlich so, daß der höchstbezahlte Automobilarbeiter in Amerika jede andere Konkurrenz auf dem Weltmarkt schlagen könnte, weil in einem in den USA

## DIE GEWERKSCHAFTEN ALS -WIRTSCHAFTSORGAN

hergestellten Auto bedeutend geringere Lohnkosten stecken als in einem europäischen Wagen gleicher Qualität, obwohl die effektiven Stundenlöhne der Vereinigten Staaten zwei- und dreimal höher sind als in Europa.

Neben der Funktion als Korrektiv des Gewinnstrebens der Unternehmer haben die Gewerkschaften somit auch noch eine helfende Funktion. Die Gewerkschaften müssen Organe entfalten, die im innerbetrieblichen Gefüge helfen, die menschlichen Kräfte zu ordnen, die Kosten zu senken und die Erzeugung zu verbessern. Diese Behauptung muß in der Bundesrepublik zur Zeit allerdings noch befremdend wirken. Man muß sich erst daran gewöhnen, daß die Gewerkschaften Hilfsorgane zur Erzielung einer hohen Produktivität des Betriebes sein sollen. Immer noch geistern jene alten Vorurteile gegenüber den Gewerkschaften in unseren Köpfen herum, die zwar hier und da ihre Berechtigung haben mögen, die aber trotzdem am Charakter einer Gewerkschaft vorbeisehen, und diese nur im Stände ihrer Unterentwicklung zu sehen vermögen.

Kluge und fortschrittliche Unternehmer und Soziologen haben längst erkannt, daß ein moderner Großbetrieb nicht mehr in patriarchalischer Form geleitet werden kann, will er nicht auf erhebliche Leistungsreserven verzichten. Nur wenige Ewiggestrige glauben noch daran, man könne Belegschaften von 1000, 10 000, 50 000 oder gar 100 000 Menschen nach den Methoden des „Herrn-im-Hause-Systems“ erfolgreich lenken und zur Arbeit einsetzen. Diese Methode verschlingt rund die Hälfte des möglichen Ertrages.

Aufgeschlossene Unternehmungen, die sich einer modernen Organisationsform des innerbetrieblichen Geschehens unter Einschaltung der Gewerkschaften bedienen, sind weit- aus konkurrenzfähiger als andere. Die Belegschaft eines industriellen Großbetriebes bedarf wie jede große Gemeinschaft einer organischen Gliederung. Es ist z. B. rein technisch nicht mehr möglich, mit jedem Arbeiter einen besonderen Arbeitsvertrag abzuschließen. Die grundsätzlichen Normen fast aller Arbeitsverträge werden seit langem kollektiv ausgehandelt. Es bedarf aber auch einer innerbetrieblichen kollektiven und leistungs-organischen Gliederung der Belegschaften. Nichts ist im Zuge der Naturgesetzlichkeit der menschlichen Gemeinschaften besser dazu geeignet und mehr dazu autorisiert, den Rahmen für diese innerbetriebliche Gliederung abzugeben als die Gewerkschaften! Diesem natürlichen Entwicklungstrend haben wir in Deutschland Rechnung getragen durch die gesetzliche Einführung von Betriebsräten, „Wirtschaftsausschüssen und der Mitbestimmung der Belegschaft bei Kohle und Stahl.

In dem hier aufgezeigten Zusammenhang handelt es sich weniger um die Teilnahme an der Leitung von Unternehmungen wie bei Kohle und Eisen, als vielmehr um die gewerkschaftlichen Funktionen neben denen der Unternehmensleitung. Zwar wird dadurch infolge der Delegation oder Neuverteilung von Funktionen die Herrschaftssphäre des Unternehmers beschnitten. Tarifvertragsnormen, Kündigungsschutz usw. regeln ja bereits seit langem, was früher vom Unternehmer angeordnet wurde. Bessergestaltung der Arbeitsplätze, Änderung des Arbeitsrhythmus, freiwillige Schiedsverfahren, obligatorische Beschwerdeinstanzen, Abkommen über die Beteiligung an Produktivitätszuwachsdaten, Gestaltung von Prämien auf der Basis von Kostensenkungen usw., sie alle weisen gewerkschaftlichen Organen im Betrieb ordnende Funktionen zu.

In der Regel zieht es der heutige Unternehmer noch vor, alle diese Dinge durch von ihm zusammengerufene Vertrauensleute tun zu lassen. Nichts fürchtet mancher Unternehmer mehr als das Verdorren seiner herrschenden Hand durch Einschränkung seiner Ermessensfreiheiten. Sein klügerer Kollege in den Vereinigten Staaten hat jedoch längst begriffen, daß nur *der* wirklicher Führer eines großen Unternehmens sein kann, der sich auf die höchsten Funktionen der Betriebsführung beschränkt. Möglichst viele Funktionen überläßt er dazu berufenen, organisch sich entfaltenden, eigenständig sich aus der Masse der Arbeitnehmer entwickelnden gewerkschaftlichen Körperschaften. Die so sehr gefürchtete Delegation von Verantwortung, die tatsächlich zu einer flächenmäßig bedeu-

tenden Einschränkung der Herrschaft des Unternehmers im Betrieb führt, erlaubt auf der anderen Seite die Entfaltung von Leistungsordnungsträgern, die den alten Ordnungen im Gefälle des Befehlens und Gehorchens turmhoch überlegen sind. Im Grunde genommen werden durch diese organischen Formen gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb Qualitäten, die man sonst nur der schöpferischen Persönlichkeit des freien Unternehmers zubilligt, insofern auf die Masse der Arbeiter delegiert, als in dieser neuen Leistungsordnung ein jeder an seinem Arbeitsplatz mehr oder weniger zum schöpferischen Menschen werden kann und damit in seinem begrenzten Raum ein gleichwertiges menschliches Glied neben dem Unternehmer im wohlgegliederten Leistungsteam des modern gestalteten Industriebetriebes wird.

Dieser Auffassung von den gewerkschaftlichen Funktionen in der modernen Industriegewirtschaft liegt eine Erkenntnis zugrunde, auf die in diesem Zusammenhang hingewiesen werden muß. Arbeitnehmer und Arbeitgeber leben in einem naturbedingten Interessengegensatz, aber sie leben auch in einer naturbedingten Interessengemeinschaft.

Im *Gegensatz der Interessen* leben sie auf dem Sektor, auf dem es sich um die Festlegung des letzten Prozentes der Verteilung des Betriebsergebnisses handelt. Hart auskämpfen müssen in einer modernen Industriegewirtschaft Gewerkschaften und Unternehmer die Verteilung des Reingewinns. Hart muß die Gewerkschaft sein, wenn es sich auch nur um den Bruchteil eines Prozentes von Lohnerhöhung handelt, und hart muß auch der Unternehmer sein, wenn er dieses eine oder dieses halbe Prozent für sich zu retten versucht. Auf diesem Feld der Wirtschaftsfunktionen sind die beiden Sozialpartner Gegner, wie es ja auch Käufer und Verkäufer auf den Märkten aller Länder, aller Zeiten und aller Zonen gewesen sind und bleiben werden.

*Gemeinsamkeit der Interessen* besteht jedoch auf jenem Sektor des „Wirtschaftens, auf dem es sich um die Steigerung der Leistung des Betriebes handelt; denn nur das, was erwirtschaftet wurde, kann zwischen den Sozialpartnern verteilt werden. Für beide ist es daher von elementarer „Wichtigkeit, das Betriebsergebnis als solches so günstig wie möglich zu gestalten, und es auf keiner Ebene des Betriebsgeschehens zur Vergeudung von Wirtschaftsgütern oder Produktionschancen kommen zu lassen.

Unsinnig wäre es, wollte man dieses gemeinsame Interesse in einem modernen Großbetrieb dem Arbeitsethos des einzelnen allein überlassen. Unsinnig ist es auch, wenn hier und da Unternehmer bei Betriebsfesten von dem Boot schwätzen, in dem beide Parteien sitzen. Hier hilft nichts besser als der Hinweis auf den Teamgeist sportlicher Organisationseinheiten. Im Sport wird vorgelebt, was im deutschen Industriebetrieb noch fehlt, nämlich echter Teamgeist, der zur höchsten Gemeinschaftsleistung führt. Es mag einfach sein, aus elf Fußballspielern eine Mannschaft zu formen; möglich ist es jedoch auch, aus Belegschaften von Tausenden von Menschen ein Leistungsteam erwachsen zu lassen, wenn man die schöpferischen Kräfte dieser Menschen an das gemeinsame Ziel fesselt. Menschen sind nie dumm genug, an Gemeinsamkeitsphrasen zu glauben und wegen dieser Phraseologie besser zu arbeiten. Interessengemeinschaft, die trägt, setzt eine *Gemeinsamkeit der Vorteile* voraus, und daher muß in einer solchen Gemeinschaft die „*Wirklichkeit der Ertragsverteilung* den Erwartungen aller Beteiligten entsprechen. Erst wenn dies geschieht, kann es zur Leistungsteam-Bildung kommen.

Um aber zu ermöglichen, daß die Erwartungen aus der Teamarbeit real und wirklichkeitsnah bleiben, bedarf es wiederum der Bildung von Vertrauensgliederungen, eben von solchen gewerkschaftlichen Funktionsorganen innerbetrieblicher Natur, die — genau wie es dem Unternehmer möglich ist — die wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten des Betriebes begreifen und zu beurteilen vermögen. Ganz utopisch ist es, zu erwarten, daß jeder einzelne Arbeitnehmer beurteilen kann, was recht und was billig ist. Ebenso unmöglich ist es auch, daß er sich über Recht und Billigkeit von seinem Unternehmer oder dessen Leitungsstab belehren läßt.

## DIE GEWERKSCHAFTEN ALS WIRTSCHAFTSORGAN

Anders ist es dagegen, „wenn gewählte Vertrauensleute sich mit den betriebswirtschaftlichen Problemen des Unternehmens beschäftigt haben und zu einer realen Beurteilung gekommen sind. Jedenfalls hat die Praxis in den wirtschaftlich bestorganisierten Betrieben ergeben, daß nur dort die höchsten Leistungen je Mann und Stunde erzielt wurden, wo die innerbetrieblichen Gewerkschaftsformationen genausoviel über die Markt-, die Betriebs- und die Gewinnposition des Unternehmens wußten und verstanden wie ihre Unternehmensleitung. Erst dadurch kam es zur optimalen wirtschaftlichen Leistung.

Über eines sollte man sich klar sein: Nur dort, wo natürliche *Interessengegensätze* klar und ohne Mystifizierung ausgehandelt oder ausgekämpft werden, kommt es zum Ausgleich zwischen Produktion und Konsumtion auf volkswirtschaftlicher Ebene und zur Entgiftung der menschlichen Beziehungen innerhalb der Gesellschaftsordnung. Und nur dort, wo die *gemeinsamen* Interessen der beiden Sozialpartner im Betrieb ebenso klar und eindeutig anerkannt werden, nur dort, wo man in wirklicher Lauterkeit den gemeinsamen Ertrag richtig verteilt, und nur dort, wo ein Betrieb auf eine wirklich moderne gewerkschaftliche Lebensentfaltung im Betrieb stößt, wird eine Produktivität erreicht, die den Erwartungen einer technisierten Industriegesellschaft zu entsprechen vermag und den abhängig Schaffenden Entfaltung ihrer schöpferischen und sozialen Persönlichkeitskräfte gestattet.