

# Gewerkschaftliche Monatshefte

---

21. JAHRGANG

JANUAR 1970

1

Heinz O. Vetter

## Ein neues Jahrzehnt

Wir haben die Schwelle zu einem neuen Jahrzehnt überschritten. Diesem Jahrzehnt ist von vielen prominenten Zeitgenossen unterschiedlichster politischer Herkunft vorausgesagt worden, daß es eine Epoche tiefgreifender und grundlegender Reformen in Staat und Gesellschaft werden würde. Das sollte für die Gewerkschaftsbewegung, die seit dem Anbruch der Industrialisierung immer der wichtigste Motor großer Reformen gewesen ist, Anlaß sein, sich erneut und verstärkt Gedanken über das künftige Bild unserer gesellschaftlichen Entwicklung zu machen. Dabei werden wir uns nicht damit begnügen können, lediglich auf ausgetretenen Pfaden weiterzugehen. Vielmehr wird es notwendig sein, die eigene Position selbstkritisch zu überprüfen und nach neuen Wegen Ausschau zu halten. Zu Überlegungen dieser Art möchte der folgende Beitrag anregen.

Im Zuge eines lang anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwungs seit dem Beginn der 50er Jahre hatte sich das soziale und politische Klima in der Bundesrepublik in außergewöhnlich ruhigen Bahnen bewegt. Es gab bei uns extrem wenig Arbeitskämpfe und starke politische Mehrheiten. Diese Umstände ließen bei vielen den Eindruck aufkommen, als ob alles zum besten bestellt sei und es nur darum gehe, das Bestehende zu erhalten.

Inzwischen haben sich erhebliche Zweifel an der Stabilität unserer gesellschaftlichen Ordnung eingestellt. Die selbstgefällige Sicherheit ist einem verbreiteten Unbehagen gewichen. Das Erstarken rechtsextremer Kräfte in der Zeit der wirtschaftlichen Rezession, die studentischen Unruhen an den deutschen Hochschulen, der Mai-Aufbruch in Frankreich und nicht zuletzt auch die spontanen Arbeitsniederlegungen im vergangenen Herbst haben eine unerwartete Labilität unseres Systems signalisiert.

Das Kernproblem, um das es nach meiner Auffassung bei allen Reformbemühungen in Zukunft geht, ist die Frage nach der *Glaubwürdigkeit unserer Ordnung und ihrer Institutionen*. Das gilt für den politischen Bereich ebenso wie für den der Wirtschaft, für die Kirchen gleichermaßen wie für die Gewerkschaften. Es hat sich gezeigt, daß gerade in den Augen der jungen Generation selbst ein Höchstmaß an Funktionsfähigkeit und Effektivität nicht einen Mangel an Glaubwürdigkeit wettmachen kann.

Auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Sozialverfassung, das den Gewerkschaften entsprechend ihrer Aufgabenstellung am nächsten liegt, sind es vor allem zwei Umstände, die die bestehende Ordnung auf die Dauer unglaubwürdig erscheinen lassen: In der Wirtschaft verfügt nach wie vor eine sehr kleine Zahl von Menschen über das alleinige Bestimmungsrecht ohne demokratische Legitimation und Kontrolle, und die enormen Vermögenssteigerungen sind ausschließlich einer kleinen Gruppe von Besitzenden zugute gekommen. Zur Änderung dieses Zustandes fordern die deutschen Gewerkschaften seit Jahren *mehr Mitbestimmung und eine wirksame Vermögensbildung* in Arbeitnehmer-

hand. Die prinzipielle Richtigkeit unserer Zielvorstellungen kann gar nicht ernsthaft bestritten werden; zu ihnen gibt es keine Alternative.

Eine ganz andere Frage ist natürlich, auf welchem Wege und mit welchen Mitteln man diese Ziele zu erreichen trachtet. Zur *Mitbestimmung* hat der DGB schon vor längerer Zeit ausformulierte und begründete Gesetzentwürfe vorgelegt. Wir haben jedoch immer wieder unterstrichen, daß es sich bei diesen Entwürfen nur um Vorschläge handelt, über deren Einzelheiten durchaus diskutiert werden kann. Zu Gesprächen dieser Art sind wir nach wie vor jederzeit bereit — auch und gerade mit unseren Gegenspielern, den Unternehmern und ihren Interessenverbänden. Vielleicht wären sogar die in jüngster Zeit wiederholt ins Spiel gebrachten tarifpolitischen Lösungen der Mitbestimmung ein Weg, um Verkampfungen auf beiden Seiten zu lösen und einen konkreten Anfang zu wagen. Allerdings müßte dazu vorab der Gesetzgeber initiativ werden, um in die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten auch die Zusammensetzung gesetzlicher Unternehmensorgane einzubeziehen.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal hervorzuheben, daß es bei der Mitbestimmung nicht darum geht, die natürliche Polarität der Interessen in der Wirtschaft aufzuheben. Es kommt vielmehr darauf an, die vorhandenen Interessengegensätze zu erkennen und anzuerkennen und ein Verfahren zu finden, das eine faire Austragung gewährleistet. In diesem Sinne bedeutet Mitbestimmung das großartige Angebot der Arbeitnehmerschaft zur verantwortlichen Mitgestaltung an Wirtschaft und Gesellschaft.

Bei allem Bemühen um Lösungen in der Mitbestimmungsfrage und bei allem guten Willen zum Kompromiß muß man sich allerdings davor hüten, Augenwischerei zu betreiben. Reformen, die einerseits Neues bringen, andererseits das Bestehende aber unangetastet lassen, müssen — nach dem Ausspruch eines bekannten Soziologen — erst noch erfunden werden. Wer in der Wirtschaft glaubhaft reformieren will, muß vorhandene Privilegien beseitigen oder zumindest einschränken. Das gilt auch für die Bestrebungen der neuen Bundesregierung, die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zu verbessern. Eine Neuregelung dieses Bereichs muß den Betriebsrat zu einem echten Gesprächspartner für den Arbeitgeber aufwerten, muß ein ständiges Vertrauensverhältnis zwischen Belegschaft und Betriebsrat gewährleisten und muß auch den Gewerkschaften eine angemessene Position zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Betrieb sichern.

Im Rahmen der Mitbestimmungsdiskussion werden in jüngster Zeit von sehr verschiedenen Seiten Mitbestimmungsmodelle angeboten, die sich selbst die Bezeichnung „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ zugelegt haben. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dazu zunächst zu bemerken, daß alle unsere Mitbestimmungsvorstellungen ausschließlich dazu dienen sollen, die Situation des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zu verbessern. Wir wollen Mitbestimmung nicht um ihrer selbst willen, sondern einzig und allein, um eine bessere Vertretung der Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Dazu aber ist erforderlich, daß die Mitbestimmung auf den Ebenen einsetzt, auf denen wirkliche Entscheidungen fallen, und durch solche Institutionen wahrgenommen wird, die unabhängig, selbstbewußt und stark dem anderen Partner gegenüberzutreten können.

Die Unternehmer versuchen seit hundert Jahren, die Arbeitsbedingungen im Gespräch mit „dem einzelnen Mitarbeiter“ zu regeln. Sie wissen genau, daß sie dabei ihr wirtschaftliches Übergewicht entscheidend einsetzen können. Es hat eines harten und langen Kampfes bedurft, um auf der Arbeitnehmerseite kollektive Institutionen (Gewerkschaften, Betriebsräte) zu schaffen, die das Übergewicht des Unternehmers ausgleichen konnten. Alle anerkennenswerten Bestrebungen nach neuen und zusätzlichen Mitbestimmungsinstitutionen dürfen deshalb unter keinen Umständen dazu führen, die bestehenden Vertretungsorgane zu schwächen und die Solidarität aufzusplittern. Es wäre ein Verrat an den Erfolgen des hundertjährigen Kampfes der Arbeiterbewegung, wenn

man die mühsam errungenen Positionen durch einen falsch verstandenen Perfektionismus aushöhlen würde. So notwendig es ist, die Stellung der Betriebsräte durch Vertrauensleute oder ähnliche Einrichtungen in den Belegschaften zu verbreitern und zu festigen, so verhängnisvoll wäre es, dem Unternehmer den Weg zu konkurrierenden Gesprächspartnern auf der Arbeitnehmerseite zu eröffnen.

Ähnliche Überlegungen gelten auch für die *gewerkschaftlichen Organisationen*. Jedermann weiß, daß nur eine starke Gewerkschaft eine gute Gewerkschaft sein kann. Wir sind in der Bundesrepublik stolz und froh, daß wir nach dem Schrecken des Hitlerregimes die konfessionellen und politischen Spaltungen in der Gewerkschaftsbewegung überwunden haben und uns heute auf eine starke Einheitsgewerkschaft stützen können. Den Segen dieses Erfolges gilt es auch künftig durch Toleranz und Geschick zu erhalten.

Zur Stärke der Gewerkschaften gehört allerdings auch ihre finanzielle Kraft. In einer Welt, in der nur der Besitz wirtschaftliche Macht verleiht, müssen auch die Gewerkschaften ihre finanziellen Mittel gezielt und sinnvoll im Interesse der arbeitenden Menschen einsetzen. Diesem Zweck dienen die *gemeinwirtschaftlichen Unternehmen*. Sie verfolgen das Ziel, überhöhte Preise zu verhindern und andere Interessen der Allgemeinheit in einer lediglich am Gewinn orientierten Wirtschaft zum Tragen zu bringen. Jedes Gewerkschaftsmitglied sollte stolz darauf sein, daß sich diese Unternehmen in der marktwirtschaftlichen Ordnung bisher erfolgreich behauptet haben und auf ihren Sektoren Ansehen und Erfolg genießen. Die *gemeinwirtschaftlichen Unternehmen* erhalten keinerlei Zuwendungen aus unseren Beiträgen; ihre Leistungskraft kommt uns allen zugute. Um allerdings unseren Mitgliedern die Sicherheit zu geben, daß kein Pfennig der von ihnen aufgebrauchten Beiträge sinnlos oder zweckentfremdet ausgegeben wird, sollten die Gewerkschaften künftig noch mehr als bisher ihre finanziellen Verhältnisse offenlegen. In diesem Punkt muß jedes Mißtrauen vermieden werden, zumal wir hier absolut nichts zu verbergen haben.

Weitere Reformen unserer gewerkschaftlichen Organisation werden zur Zeit geprüft. Wir hoffen, daß wir dem außerordentlichen DGB-Kongreß im Jahre 1971 ein abgewogenes Ergebnis vorlegen können. Dabei gelten jedoch im Grunde die gleichen Prinzipien, wie sie oben für die Reform der Betriebs- und Unternehmensverfassung dargestellt worden sind. Wir wollen zwar keine Änderungen, die nicht erforderlich sind; wo aber im Interesse der Sache Änderungen nötig sind, nützen nicht Reformbekundungen, sondern nur Reformtaten.

Eine Hauptaufgabe der Gewerkschaften war immer die *Tarifpolitik*. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern. Da sich die tarifvertragliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit im Interesse aller so überzeugend bewährt hat, kommt es darauf an, das Tarifrecht dem wirtschaftlichen und technischen Wandel anzupassen. Es muß sichergestellt werden, daß die Tarifvertragsparteien auch weiterhin die ihnen gestellten Aufgaben erfüllen können und daran nicht durch eine engherzige Rechtsprechung gehindert werden. Dabei ist es allerdings keineswegs selbstverständlich, daß die Früchte der Tarifpraxis und die sonstigen Erfolge der sozialen Selbstverwaltung zwar von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden, aber nur von den Gewerkschaftsmitgliedern durch deren finanzielle und ideelle Opfer ermöglicht werden. Hier einen angemessenen Ausgleich zu finden, ist eine der Hauptfragen des Tarifvertragsrechts.

Zur Lösung dieses Problems wird gelegentlich die Errichtung von *Arbeitskammern* empfohlen. Zwar hat der letzte DGB-Bundeskongreß im Mai 1969 in München diese Frage noch nicht entschieden und sie einer erneuten Prüfung überlassen. Persönlich bin ich der Auffassung, daß mit der allgemeinen Einführung von Arbeitskammern ein bedenklicher Weg eingeschlagen würde. Die zwangsmäßige Erhebung von Beiträgen und die Übernahme eines Teils der Interessenvertretung durch öffentlich-rechtliche Behörden

HEINZ O. VETTER

muß die Distanz des Arbeitnehmers zu seinen Repräsentanten erheblich vergrößern. Dadurch wird die soziale Selbstverwaltung unnötig bürokratisiert und verliert an Glaubwürdigkeit und Unmittelbarkeit. Wer daran interessiert ist, auch in der modernen Industriegesellschaft unserer Tage ein Höchstmaß an Freiheitlichkeit für den einzelnen zu erhalten, muß freiwilligen Zusammenschlüssen immer den Vorrang vor staatlichen Behörden geben.

Aus diesen kurzen Andeutungen ergibt sich, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung auch in den 70er Jahren nicht auf Rosen gebettet sein wird.

Wir hoffen alle, daß als wichtigste Voraussetzung unserer Arbeit der Frieden in der Welt erhalten bleibt und daß unsere Bundesregierung daran durch eine auf Verständigung ausgerichtete Ostpolitik und durch eine effektive Beteiligung an der Konfliktforschung und Friedensplanung mitwirkt. Darüber hinaus setzen wir voraus, daß eine zweckentsprechende und moderne Wirtschaftspolitik weitere Verbesserungen der Lebensbedingungen und eine Sicherung der Arbeitsplätze zuläßt. Neben diesen Grundvoraussetzungen unserer persönlichen und wirtschaftlichen Existenz dürfen aber auch die großen gesellschaftlichen Reformen nicht vernachlässigt werden. Wirtschaftlicher Aufstieg ist kein Ersatz für eine gerechte Gesellschaftsordnung. Für eine solche Ordnung solidarisch zu arbeiten, ist das große Ziel unserer gemeinsamen Anstrengungen.