

# Gewerkschaftliche Monatshefte

---

21. JAHRGANG  
MÄRZ 1970

## 3

Bernd Otto

### Biedenkopf-Kommission empfiehlt Ausweitung der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen der Unternehmen ist nicht nur politisch gefordert und historisch gegeben, sondern auch sachlich notwendig. Das ist der tragende Gedanke des von der Mitbestimmungskommission der Bundesregierung vorgelegten Gutachtens zur Mitbestimmung im Unternehmen<sup>1)</sup>. Die noch von der großen Koalition eingesetzte Professorenkommission<sup>2)</sup> unter Leitung des Bochumer Wirtschaftswissenschaftler *Kurt Biedenkopf* hat nach zweijähriger Arbeit ihre Untersuchungen abgeschlossen und sich für eine Ausweitung der Mitbestimmung ausgesprochen. Die Kommission sieht diese politische Einstellung als eine Wertentscheidung an, die vor allem aus nisses abzuleiten ist. Diese positive Haltung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer dem besonderen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Charakter des Arbeitsverhältnisses beruht nach den Worten der Kommission auf dem grundlegenden Bekenntnis zur Würde der Person, zu den unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft und auf dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Die Regierungskommission spricht, gestützt auf ihre Untersuchungen, folgende Empfehlungen aus:

1. Besetzung der Aufsichtsräte in einem Verhältnis von 6 zu 4 zu 2. Die Hälfte der Sitze soll den Anteilseignern zufallen, ein Drittel den Arbeitnehmern. Zwei Mitglieder sollen gemeinsam von Arbeitnehmern und Anteilseignern kooptiert werden. In der Praxis dürfte sich ein Verhältnis von 7 zu 5 ergeben.
2. Alle Vorstandsmitglieder sind durch ein paritätisch besetztes Aufsichtsratspräsidium auszuwählen.
3. Dem Vorstand der Unternehmung muß ein Personal- und Sozialdirektor angehören.
4. In allen Aufsichtsratsausschüssen müssen Arbeitnehmer vertreten sein.
5. Das Informations- und Berichtswesen der Unternehmen ist auszuweiten.
6. Die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Betriebsvertretung ist zu verbessern.

In einer ersten Stellungnahme hat der Bundesvorstand des DGB den vorgelegten Untersuchungsbericht der Sachverständigenkommission als einen bemerkenswerten Beitrag zur Mitbestimmungsdiskussion gewürdigt. Mit Bedauern stellt der DGB jedoch fest, daß sich die Kommission nicht zum Gedanken der Parität bekannt hat. Ein paritätisches

1) Mitbestimmung im Unternehmen, Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Mitbestimmungskommission). Bochum 1970.

2) Mitglieder der Kommission waren die Professoren Ballerstedt, Gutenberg, Jürgensen, Krelle, Mestmäcker, Reinhardt, Voigt und Willgerodt. Als ständige Berater fungierten auf Arbeitgeberseite die Herren Erdmann, Heintzeler und Kley. Für die Gewerkschaften sprachen die Herren Apel (DAG), Kunze und Spieker (DGB).

Mitbestimmungsmodell wäre nach Meinung des DGB die zwingende Folge aus den von der Kommission ermittelten Ergebnissen.

#### *Auftrag und Arbeitsweise der Kommission*

Die Sachverständigenkommission hatte den Auftrag, „die bisherigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung als Grundlage weiterer Überlegungen auf diesem Gebiet“ auszuwerten. Eine Auswertung der *Mitbestimmungserfahrungen* unter gleichzeitiger Berücksichtigung gesellschaftlicher Zusammenhänge schloß nach Auffassung der Kommission eine Stellungnahme zu wertbezogenen Fragen ein und setzte deshalb *Wertentscheidungen* als Ansatzpunkt voraus<sup>3)</sup>. In insgesamt 19 Arbeitssitzungen wurden die Grundlagen des Kommissionsberichtes gelegt. Zur Ermittlung der Erfahrungen mit der Mitbestimmung hat die Sachverständigenkommission Anhörungen und eine schriftliche Befragung durchgeführt. Die Anhörungen waren von zentraler Bedeutung für die Kommissionsarbeit und haben in „entscheidender Weise“ zur Meinungsbildung beigetragen.

Ziel der schriftlichen Befragung war es, in Ergänzung der Anhörungen ausgewählte und qualitativ vergleichbare Fakten zur Mitbestimmung zu ermitteln. Im Mittelpunkt der Kommissionsarbeit stand die Untersuchung der Wirkungen der Mitbestimmung auf den Willensbildungsprozeß des Unternehmens sowie auf verschiedene Bereiche der Unternehmenspolitik. Insgesamt wurden 55 Personen aus Unternehmen des Montanbereichs und aus dem Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes befragt. Folgender Personenkreis wurde erfaßt: Aufsichtsratsvorsitzende und deren Stellvertreter; „neutrale“ Mitglieder des Aufsichtsrats; Vorstandsvorsitzende oder kaufmännische Vorstandsmitglieder; Arbeitsdirektoren; Vorsitzende des Betriebsrates oder des Gesamtbetriebsrates.

Die schriftliche Befragung umfaßte 62 Unternehmen des Montanbereiches sowie 373 Unternehmen, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen<sup>4)</sup>.

Ihre Untersuchungsergebnisse hat die Kommission in einem Bericht zusammengefaßt, der sich in fünf Teile gliedert. Im Teil I wird ein Überblick über die geltenden gesetzlichen und vertraglichen Mitbestimmungsregelungen und ausgewählte Aspekte ihrer wirtschaftlichen Hintergründe gegeben. Teil II bietet eine Darstellung des gegenwärtigen Standes der Mitbestimmungsdiskussion. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Anhörungen der Kommission und der schriftlichen Befragung findet sich im Teil III. Die Entwicklung der Grundlagen der Empfehlungen der Kommission werden im Teil IV aufgezeigt. Die Erläuterung der Kommissionsempfehlungen erfolgt im Teil V.

Da in der Öffentlichkeit fast ausschließlich die Kommissionsempfehlungen diskutiert worden sind, soll im folgenden eine Wiedergabe der wichtigsten Erhebungsergebnisse erfolgen<sup>5)</sup>.

#### *Kommission widerlegt Mitbestimmungsgegner*

Die Mitbestimmungskommission der Bundesregierung hat auftragsgemäß die Erfahrungen mit der paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Montanindustrie untersucht und dabei zahlreiche Antimitbestimmungsargumente der Arbeitgeber widerlegt:

Das Schreckgespenst des zentral gesteuerten Gewerkschaftsstaats ist frei erfunden. Es gibt keinerlei Grundlagen für die Befürchtung, daß Gewerkschaftsvertreter in den Auf-

3) Hier ist die Kritik dreier Mitarbeiter des Kölner Forschungsinstitutes für Sozialpolitik berücksichtigt, die auf den wertbezogenen Charakter der Erhebungen aufmerksam gemacht hatten.

4) Die Rücklaufquote war außerordentlich hoch. Sie lag bei 86,3 % der versandten Fragebogen. 1 091 Antworten konnten in die Auswertung einbezogen werden.

5) Die in Klammern wiedergegebenen römischen Ziffern verweisen auf den jeweiligen Teil der Untersuchung. Die arabischen Ziffern bezeichnen den zitierten Unterabschnitt des Originalberichts.

sichtsräten zentral gesteuert werden bzw. gesteuert werden könnten. Der „Verdacht der Fernsteuerung“ erweist sich als „nicht verifizierbar“ (IV/65).

1. Eine Hemmung unternehmerischer Initiativen ist durch die Mitbestimmung nicht gegeben (111/24). Sehr deutlich wird dies im Fall der Investitionspolitik ausgedrückt: „Die investitionspolitischen Intentionen des Vorstandes sind, soweit ersichtlich, niemals durch die Arbeitnehmervertreter in Frage gestellt worden“ (111/46).

2. „Die Rationalität des Entscheidungsprozesses in allen für das Unternehmen wichtigen Fragen ist... durch die Mitbestimmungsträger im Unternehmen nicht in Frage gestellt worden“ (111/39).

3. Eine „Verfälschung unternehmenspolitischer Entscheidungsprozesse durch Koppungsgeschäfte“ ist nicht gegeben. Eine solche Vermutung läßt sich „nicht rechtfertigen“ (111/31).

4. „Die Gültigkeit des Rentabilitätsprinzips als Leitmaxime unternehmerischer Initiativen und Planungen“ ist „in keinem Fall in Frage gestellt“ worden (111/36).

5. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen des Unternehmens wirkt sich positiv auf die Unternehmenspolitik aus. Die Einbeziehung der Arbeitnehmergesichtspunkte in den Willensbildungsprozeß führt zu „inhaltlicher Verbesserung der Entscheidungen“ (IV/58).

6. Die Mitbestimmung führt nicht zu einer Schädigung der Aktionäre. Die Gewinnverteilungsvorschläge der Unternehmensleitungen sind bei den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat „regelmäßig nicht auf Widerstand gestoßen“. Gleichwohl neigen die Arbeitnehmer dazu, „Gewinne des Unternehmens zur Selbstfinanzierung zu verwenden“ (III/50).

7. Von einer Beschränkung der Personalpolitik kann nicht die Rede sein. Es hat sich gezeigt, „daß die Arbeitnehmervertreter in der gleichen Weise wie die Vertreter der Anteilseigner an der Gewinnung fachlich hochqualifizierter Personen für die Unternehmensführung interessiert sind“ (111/57).

8. Die Mitbestimmung führt nicht zu einer Gefährdung von Unternehmensgeheimnissen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß „die Gefahr eines Vertrauensbruchs bei Arbeitnehmervertretern höher ist als bei anderen Mitgliedern der Unternehmensorgane“ (111/69).

9. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bewirkt keine „Kapitalflucht“. Die Mitbestimmung erschwert nicht den „Zugang des Unternehmens zum Kapitalmarkt und verringert auch nicht die Bereitschaft ausländischer Investoren“ zu Investitionen in der Bundesrepublik. Solche Vermutungen lassen sich „empirisch nicht verifizieren“ (111/74).

10. Die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter sind in hohem Maße „überbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Überlegungen und Dispositionen im Rahmen der Unternehmenspolitik zugänglich“ (111/14).

11. Die im Montanbereich gegebene Beteiligung externer Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat sich nicht negativ, sondern „zum Wohl des Unternehmens ausgewirkt“ (V/24).

12. Der Arbeitsdirektor steht nicht außerhalb der Unternehmensleitung und ist auch nicht minder qualifiziert. Er ist heute „im vollen Umfang in die Vorstände der Montanunternehmen integriert“ und ein „vollwertiges Vorstandsmitglied“ (111/61).

13. „Nach der übereinstimmenden Aussage aller Befragten hat die Mitwirkung der Arbeitsdirektoren in den Tarifverhandlungen nicht zu einer Verschlechterung der tarifpolitischen Position der betroffenen Unternehmen geführt“ (111/52).

Die Sachverständigenkommission hat sich nicht darauf beschränkt, Argumente gegen die Mitbestimmung zu widerlegen, sondern sie hat auch ein bemerkenswertes Plädoyer für die Mitbestimmung gehalten und Vorschläge für ihre institutionelle Ausgestaltung gemacht.

#### *Grundlagen der Kommissionsempfehlungen*

Die Sachverständigenkommission bekennt sich voll zu Grundgedanken und Ziel der Mitbestimmung, die sie als sachlich notwendig bezeichnet (IV/1). Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an den Unternehmensentscheidungen wird als der durch den Grundsatz der Selbstbestimmung und der Freiheit der Person gebotene *Ausgleich zur Fremdbestimmtheit* des Arbeitnehmers im Unternehmen betrachtet. Die Kommission hält es für durchaus zulässig, von „Demokratisierung“ der Unternehmen zu sprechen, hält andererseits jedoch Vorstellungen von direkter unmittelbarer Demokratie bei der Führung von Großunternehmen für undurchführbar und illusionär. „Das gleiche gilt nach bisherigen Erfahrungen für Räteysteme in Marktwirtschaften“ (IV/23).

Sehr nachdrücklich unterstreichen die Sachverständigen, daß die Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht durch betriebliche Mitbestimmungsregelungen ersetzt werden kann (IV/13). Ein Gedanke, der gerade in diesen Tagen von den Arbeitnehmerverbänden wieder in die Diskussion gebracht worden ist. Tarifvertragliche Mitbestimmungsregelungen bieten nach Auffassung der Kommission keine brauchbaren Alternativen zu einer gesetzlich verankerten Mitbestimmung. Eine tarifvertragliche Beschränkung der unternehmerischen Leitungs- und Planungskompetenz ist unerwünscht (IV/19).

Die Mitbestimmung, die nicht den Leitungs- und Organisationsprozeß im Unternehmen beeinträchtigen darf und in rechtlicher Hinsicht der privatrechtlichen Grundlage des Unternehmens Rechnung tragen muß (IV/36.2), soll auch in ihren Auswirkungen auf das Verhalten des Unternehmens im Markt mit den Marktgesetzmäßigkeiten vereinbar sein (IV/36.3).

Da es das Ziel der Mitbestimmung ist, die Arbeitnehmer in den Willensbildungsprozeß im Unternehmen einzubeziehen, hält man eine „Änderung der typischen Verhaltensweise der Unternehmensleitungen“ für wünschenswert und gewollt. „Der Argumentationshaushalt der Entscheidungsorgane soll um die typischen Arbeitnehmerargumente erweitert, der Entscheidungsprozeß in Richtung auf eine stärkere Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer korrigiert werden“ (IV/37).

Als positive Auswirkung der Mitbestimmung erwartet man u. a.:

*Die Befreiung der Arbeitnehmer vom Gefühl des „Ausgeliefertseins“ (IV/25);*

*einen Beitrag zur Verbesserung der Information und Kommunikation (IV/28);*

*Einbeziehung der besonderen Sachkunde und Betrachtungsweise der Arbeitnehmer in die Entscheidungen (IV/28);*

*ein „geeignetes und notwendiges Mittel zur Ergänzung der Schutzfunktion des Arbeitsvertragsrechts und des Arbeitsschutzrechts im unternehmensinternen Bereich“ (IV/29);*

*eine Bereicherung der Funktionsmöglichkeiten des Aufsichtsrates (IV/43).*

Von einer verfassungsrechtlichen unzulässigen Beeinträchtigung der Rechtsstellung der Aktionäre bei Ausweitung der Mitbestimmung kann nach Ansicht der Professoren nicht die Rede sein (IV/48).

#### *Für Ausweitung der Mitbestimmung, aber gegen Parität*

Die Empfehlungen der Kommission zur Ausgestaltung der institutionellen Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen stellen einen politischen Kompromiß dar. Die

Arbeitnehmerposition soll zwar im Vergleich zum heutigen Betriebsverfassungsgesetz relativ aufgewertet werden, doch spricht man sich gleichzeitig für ein zahlenmäßiges Übergewicht der Anteilseigner aus.

Dies scheint der Kommission deswegen angebracht zu sein, weil sie von der Auffassung ausgeht, daß sich der Aufsichtsrat ungeachtet aller sozialen Bindungen an der Rentabilität als der entscheidenden unternehmerischen Zielfunktion ausrichten sollte. Mögliche Konflikte zwischen Rentabilitätsinteressen, die von den Kapitalvertretern vorrangig beachtet werden, und kurzfristigen Arbeitnehmerinteressen sollen zugunsten der Rentabilität entschieden werden (V/15). Um den Arbeitnehmern das Minderheitschicksal zu erleichtern, soll ihre Überstimmung im Aufsichtsrat nachhaltig erschwert werden. Dies soll ein Begründungszwang der Mehrheit gegenüber der Minderheit bewerkstelligen, der für den Fall eingeführt wird, daß Arbeitnehmervertreter überstimmt worden sind und mindestens zwei Arbeitnehmervertreter eine Begründung der Mehrheitsentscheidung verlangen. Weiterhin sollen die Aufsichtsratsmitglieder soweit von der Verschwiegenheitspflicht befreit werden, wie der Vorstand gegenüber den Aktionären zur Auskunft verpflichtet ist (V/23).

Die im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes viel geübte Praxis, wesentliche Kompetenzen des Aufsichtsrates in Ausschüsse oder ein Präsidium unter Ausschluß der Arbeitnehmervertreter zu verlagern, soll endlich unterbunden werden <sup>6)</sup> (V/23).

#### *Für ein besseres Verhältnis von Vorstand und Betriebsrat*

Die Zusammenarbeit von Vorstand und Betriebsrat soll u. a. dadurch erleichtert werden, daß eine Vertretung des Personalressorts im Vorstand durch ein dafür bestelltes Vorstandsmitglied gesetzlich vorgeschrieben wird. Ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben werden soll die Bildung eines Gesamtbetriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung mit gleichartigen Funktionen in allen Unternehmen, in denen nach § 46 ff Betriebsverfassungsgesetz ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden kann sowie die Bildung eines Konzernbetriebsrats oder eines gleichwertigen Organs in allen inländischen Konzernen oder Teilkonzernen. Über die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Betriebsrat kann im Geschäftsbericht der Gesellschaft berichtet werden (V/2).

#### *Direkte Wahl durch die Belegschaften*

Das Vorschlagsrecht für die betrieblichen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat soll allen Betriebsräten im Unternehmen, dem Gesamtbetriebsrat und solchen Minderheitsgruppen zustehen, die 10 % der Arbeitnehmer oder mindestens 100 Arbeitnehmer auf sich vereinigen. Die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter werden von den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen und von der Belegschaft gewählt. Für die Wahl der Arbeitnehmervertreter kommen sowohl die Urwahl als auch ein Wahlgremium in Frage. Als Wahlgremium empfiehlt die Kommission die Versammlung aller Betriebsräte. Als Wahlverfahren sind sowohl Verhältniswahl als auch Mehrheitswahl möglich (V/3).

#### *Millionen Arbeitnehmer betroffen*

Die Empfehlungen der Sachverständigenkommission gehen von der Überlegung aus, daß die Mitbestimmung kein Instrument der Macht- oder Kapitalkontrolle sei, sondern ausschließlich ein Problem der inneren Unternehmensgestaltung, als deren Ziel die

8) Vgl. Otto Blume, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964.

Beteiligung der Arbeitnehmer am Willensbildungsprozeß und ein umfassender rechtlicher Schutz zu betrachten sind. Die Kommission will daher ihre Mitbestimmungsregelungen allein von der Größe der Belegschaft abhängig machen (V/43).

Unter die von der Kommission vorgeschlagene Regelungen fallen bei einer unteren Grenze von 1000 Arbeitnehmern 66,3 % der Beschäftigten in Kapitalgesellschaften (4,3 Millionen Arbeitnehmer), bei einer Grenze von 2000 Arbeitnehmern 55,9 % der Beschäftigten in Kapitalgesellschaften (3,6 Millionen Arbeitnehmer). Im ersten Fall wären 982 Gesellschaften betroffen, im zweiten Fall nur 502 (V/44).

In den Geltungsbereich dieser Mitbestimmungsregelung sollen alle Kapitalgesellschaften sowie die GmbH und Co. KG einbezogen werden (V/5.3).

Dies gilt auch für Tendenzbetriebe (V/47). Auf Personalgesellschaften soll die Mitbestimmung hingegen aus grundsätzlichen Erwägungen nicht ausgeweitet werden (V/5.4.).

#### *Sorgfältige Analyse notwendig*

Die Sachverständigenkommission der Bundesregierung hat Überlegungen zur Mitbestimmung vorgetragen, die sorgfältig analysiert und auf ihre Auswirkungen hin überprüft werden müssen. Der Bundesvorstand des DGB wird sich in den kommenden Monaten sehr eingehend mit den gesellschaftspolitischen Konsequenzen des Biedenkopf-Gutachtens auseinandersetzen, denn in diesem Mitbestimmungsbericht werden Aussagen von großer Tragweite getroffen. Auf einige Kernprobleme sei hier kurz hingewiesen:

Die Sachverständigenkommission spricht sich entschieden gegen den Gedanken einer *Unternehmensverfassung*<sup>7)</sup> aus. Nach Auffassung der Kommission ist die Hauptversammlung einer Kapitalgesellschaft kein geeigneter Ort für eine Arbeitnehmervertretung (HI/6);

die Position des „neutralen Mannes“ wird abgelehnt, da er in der Praxis überfordert sei (111/29);

die rechtliche und organisatorische Behandlung des großen Unternehmens als „öffentliche Veranstaltung“ ist nach Ansicht der Professoren im Rahmen marktwirtschaftlicher Ordnung nicht der angemessene Weg, der öffentlichen Bedeutung solcher Unternehmen Rechnung zu tragen (IV/88). Eine institutionelle Vertretung des *öffentlichen Interesses* im Aufsichtsrat wird abgelehnt (V/25);

die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen war bisher nicht geeignet, „einen möglichen Mißbrauch wirtschaftlicher Macht durch Großunternehmen zu verhindern“. (111/73). Die Verhinderung eines politischen *Mißbrauchs wirtschaftlicher Machtstellungen* spielte in der Nachkriegszeit ebenfalls keine Rolle;

als wesentliche Aufgabe der Mitbestimmung versteht die Kommission die „Begründung eines Zwangs zur Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ sowie die Einführung von „Argumentations- und Diskussionszwängen“ (IV/27);

die Kommission erwartet eine „Veränderung der Denk- und Verhaltensweise“ der Arbeitnehmer und ihrer gewerkschaftlichen Vertreter durch die *Einsicht in wirtschaftliche Notwendigkeiten* und damit eine aufgeschlossenerere „Beurteilung der marktwirtschaftlichen Ordnung“ (IV/32);

ausreichender Anlaß zum Überdenken alter Positionen dürfte auch mit den Aussagen gegeben sein, wonach das *Rentabilitätsprinzip* nicht in Frage gestellt werden kann (111/36) und daß keine wesentliche Inhaltsveränderung der Investitionspolitik der Unternehmen festzustellen ist;

7) Vgl. Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung, ein Bericht, erstattet von E. Boettcher, u. a., Berlin 1968.

#### ZUM BERICHT DER BIEDENKOPF-KOMMISSION

eine Kausalität zwischen Mitbestimmung und *höheren Löhnen* ließ sich nicht nachweisen (IV/90).

Mit Skepsis nimmt man weiter zur Kenntnis, daß kein über die normalen Geschäftsverbindungen hinausgehender *Bankeneinfluß* in den Unternehmen zu verzeichnen ist (III/10).

Die vorstehenden Ausführungen, die bewußt auf eine Wertung des Biedenkopf-Gutachtens verzichten und ausschließlich eine Wiedergabe der wichtigsten Aussagen der Sachverständigenkommission darstellen, zeigen deutlich auf, daß die Mitbestimmungsdiskussionen in der Bundesrepublik einen neuen Impuls erhalten haben. Sobald der Mitbestimmungsbericht von allen Beteiligten eingehend geprüft worden ist, kann die Sachauseinandersetzung beginnen. Einen Verzicht auf die Parität, auf die volle Gleichberechtigung der Arbeitnehmer, kann und darf es nicht geben.