

Buchbesprechung

Arthur Rich

Mitbestimmung in der Industrie. Eine sozialetische Orientierung

Flamberg Verlag, Zürich 1973, Leu, 254 S.

Arthur Rich, evangelischer Sozialethiker und Leiter des von ihm begründeten Instituts für Sozialethik an der Universität Zürich, legt hier eine breit angelegte und mit großer Gründlichkeit gearbeitete Untersuchung zur Mitbestimmung vor. Der Autor verarbeitet in großem Umfang einschlägige theoretische Überlegungen und praktische Erfahrungen, und entfaltet auf Grund seiner empirischen Analyse sowie an Hand sorgfältig interpretierter normativer Kriterien eine geschlossene Konzeption der Mitbestimmung im Unternehmen, im Betrieb und am Arbeitsplatz.

Der erste Teil des Buches, „Grundlagen der Mitbestimmung“, bringt eine Analyse relevanter Züge der geschichtlichen Entwicklung unseres Industriesystems und die Interpretation der angewendeten sozialetischen Kriterien. Rich zeigt, daß bei der Industrialisierung nach westlichem Muster „die unternehmerische Koordination der Produktionsfaktoren . . . nur in Subordination . . . der ‚Arbeit‘ unter das ‚Kapital‘ vor sich gehen konnte“ (S. 18). Diese Subordination, die auf dem Arbeitsmarkt, im Unternehmen und Betrieb und am Arbeitsplatz nachgewiesen wird, hat sich durch die moderne Trennung von Kapitalgebern und Management und durch die Herausbildung einer „Technostruktur“ (*Galbraith*) — also einer breiten Schicht wissenschaftlicher Hilfskräfte und sogenannter mittlerer Führungskader — nicht geändert; der Arbeitnehmer hat sich weiterhin, „sofern ihm kein Recht auf Mitbestimmung zusteht, einer Ordnung zu unterziehen, die sich ohne sein Zutun etabliert“ (S. 24).

Es erscheint mir allerdings problematisch, daß Rich, *Galbraith* folgend, mit

der Herausbildung einer Technostruktur sachnotwendig eine gewisse Demokratisierung verbunden sieht (S. 25). Rich spricht an späterer Stelle seines Buches sehr richtig von den „Angehörigen der Kader, denen die Abschaffung des hierarchischen Dienstweges im Weisungssystem mißfällt“, und von dem Mangel an Kooperationsbereitschaft bei den Führungskräften (S. 149). Dazu wäre zu ergänzen, daß die berufliche Sozialisation dieser Führungskräfte gar nicht und die Organisation der Führung nur begrenzt auf Kooperation hin angelegt sind. Jede einzelne dieser „Führungskräfte“ ist kurzfristig ersetzbar; Macht gegenüber dem Top-Management könnten sie nur erlangen, wenn sie durch Sozialisation und Organisation zu solidarischem Verhalten befähigt würden (siehe dazu *F. Deppe*: „Alte“ und „neue“ Arbeiterklasse. Überlegungen zur Klassenanalyse der wissenschaftlich-technischen Intelligenz, Blätter für deutsche und internationale Politik Nr. 10/1971).

Historische Versuche einer Antwort auf die soziale Frage des Industriezeitalters sieht Rich im kommunistischen Staatssozialismus, in der syndikalistischen Bewegung und in der Mitbestimmungsforderung, wobei er nur die letzte als realistische Konzeption im Hinblick auf die Zielsetzung, die Subordination der Arbeit aufzuheben, anerkennt. Dabei scheint mir die syndikalistische Tradition — besonders die fruchtbare Weiterbildung, die sie schon im englischen Gildensozialismus erfahren hat — zu wenig differenziert beurteilt. Rich bemerkt selbst, daß sich die syndikalistischen Ideen, wo sie praktikierbar werden, als „eine bestimmte, freilich sehr weitgehende Form der Mitbestimmung“ erweisen (S. 30) — und dies besonders auf der Ebene, die Rich in der bisherigen Diskussion und Erprobung zu wenig beachtet scheint: der unmittelbaren Mitbestimmung am Arbeitsplatz und der Humanisierung des Produktionsvollzugs. Aus syndikalistischem Gedankengut dürfte also eine fruchtbare Ergänzung zu der auf die Ebenen von Unternehmen und Betrieb

konzentrierten Mitbestimmungskonzeption, wie sie die westdeutschen Gewerkschaften überwiegend vertreten, zu entwickeln sein. (Siehe dazu die Würdigung des Syndikalismus bei *Bertrand Russell: Wege zur Freiheit, Sozialismus, Anarchismus, Syndikalismus*, Frankfurt 1971; ferner in Anwendung auf die Mitbestimmungsdiskussion *E. Piehl: Mitbestimmung aus der Sicht der neuen Linken, Das Mitbestimmungsgespräch* 16. Jg./1970; in Anwendung auf die Theorie der Gewerkschaften *G. Himmelmann: Zukunft der Gewerkschaften und Strategien der gewerkschaftlichen Politik*, WSI-Mitteilungen 26. Jg./1973.)

Anschließend an diese empirische Analyse entfaltet Rich als normative Grundlage seine sozialetischen Kriterien, „damit jedermann ersehen kann, von woher hier im letzten argumentiert, geurteilt und entschieden wird“ (S. 49). Er schreibt, daß sich die Kriterien des Menschengerechten zu bewähren haben „in der Bewältigung der andrängenden Fragen unserer Existenz“ (S. 52), womit er gewisse methodologische Parallelen der kritischen Diskussion normativer Vorschläge zu der Diskussion empirischer Hypothesen andeutet (siehe dazu *S. Ratterle: Sozialwissenschaft und Sozialethik*, Göttingen 1972, S. 47—49).

Bei der Interpretation seiner Kriterien des Menschengerechten verbindet Rich in neuartiger und einleuchtender Weise das aus dem christlichen Liebesgebot entfaltete personalethische Kriterium der „Mitemenschlichkeit“ mit dem sozialetischen Kriterium der „Partizipation“: „Mitemenschlichkeit . . . meint . . . das Teilhabenlassen anderer an dem, was man ist, hat und tut. Von der unmittelbar-personalen auf die mittelbar-institutionelle Ebene umgesetzt, bedeutet dies, daß gesellschaftliche Macht-, Rechts- und Weisungsstrukturen nur in dem Maße dem Menschlichen zu entsprechen vermögen, als sie auf das Teilhabenkönnen aller Beteiligten bzw. Betroffenen an den durch diese Strukturen begründeten Mächten, Rechten und Befugnissen ausgerichtet sind“ (S. 58). Ein realistischer Veränderungswille sieht sich auf

den gesellschaftswissenschaftlichen Sachverstand angewiesen; die Sozialethik bedarf also der Kooperation mit der Sozialwissenschaft, wobei das Spezifikum christlicher Sozialethik sich darin äußert, daß sie „dem Kritisch-Angriffigen den Vorrang“ gibt (S. 61) und „inständig nach der besseren Gerechtigkeit“ fragt, „nach dem, was sein könnte, bis hin zur Inspirierung durch das Utopische“ (S. 60). Auch dieses Selbstverständnis der christlichen Sozialethik, in dem das Erbe des Regiliösen Sozialismus bewahrt ist, scheint mir eine Revision der Beurteilung des Syndikalismus naheulegen.

In genauer Interpretation der Mitbestimmungsforderung als partizipativer Kooperation wendet sich Rich dann gegen die mögliche Verfälschung der Mitbestimmung „zu einer Praxis der Vereinnahmung der Arbeitnehmerschaft in die Betriebs- und Unternehmensziele“ eines kapitalistisch orientierten Managements, wie sie bei allen nicht-dezisionen (unterparitätischen) Formen naheliegt, und legt dar, daß „Teilhabe der Arbeitnehmerseite . . . an den Prozessen der Entscheidungsbildung im Unternehmen wie im Betrieb und am Arbeitsplatz“ zum Wandel des unternehmerischen Zielsystems führen muß (S. 74).

Damit ist bereits zum zweiten Teil des Buches übergeleitet, in dem Rich Modelle der Mitbestimmung auf der Unternehmensebene (Betriebsverfassungsmodell, Montanmodell, Biedenkopfmodell, Ahrensburger Modell), auf der Betriebs-ebene (Betriebsverfassungsgesetze 1952 und 1972, Betriebsvereinbarung der Firma Hoppmann/Siegen) und am Arbeitsplatz (Vorschläge für eine gruppenmäßige Mitbestimmung der Arbeitsorganisation und Erfahrungen mit selbstgesteuerten Arbeitsgruppen) untersucht.

Gerade angesichts der überwiegend skeptischen Haltung der westdeutschen Gewerkschaftsführungen gegenüber verschiedenen Vorschlägen zum Ausbau der Mitbestimmung am Arbeitsplatz könnte

die Diskussion hierzulande durch eine Rezipierung der diesbezüglichen Überlegungen Richs vorangebracht werden. Rich zeigt, wie Vorschläge und Experimente mit dem Ziel, die Arbeitsorganisation für die unmittelbar Beteiligten selber mitbestimmbar zu machen, die Mitbestimmung „zu einer in der alltäglichen Arbeitsexistenz erfahrbaren Realität für den einzelnen Betriebsangehörigen“ werden lassen (S. 128). Dabei lehnt er es mit guten Argumenten ab, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Alternative zur Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen zu sehen; er wendet sich aber auch dagegen, „nun umgekehrt die repräsentative Mitbestimmung zum ein und alles machen zu wollen“ (S. 157). Er entwickelt hierzu Vorstellungen, wie sie auch von *Gerhard Leminsky* und vom Rezensenten vertreten v/orden sind (*G. Leminsky: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen, WWI-Mitteilungen* 22. Jg./1969; *S. Katterle: Die Koordinierung der betrieblichen Teilbereiche als Aufgabe der Unternehmensführung, Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 40. Jg./1970).

Schließlich zeigt Rich die Grenzen der von ihm behandelten Institutionen der Mitbestimmung, die darin liegen, daß sie zwar die menschlichen und sozialen Folgen bestimmter Außendaten beeinflussen, diese selbst aber nicht entscheidend ändern

können. Um sinnvollere Prioritäten in der Gesamtwirtschaft durchzusetzen, bedürfte es einer demokratisch strukturierten gesamtwirtschaftlichen Planung (mit Institutionen sog. überbetrieblicher Mitbestimmung) als Ergänzung zum Marktmechanismus (S. 163, S. 68).

Im dritten Teil des Buches greift der Autor an Hand der zuvor ausgebreiteten Erkenntnisse und Überlegungen in die neuerdings auch in der Schweiz eingangekommene Mitbestimmungsdiskussion ein. Er diskutiert die Mitbestimmungsinitiativen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und seiner Einzelgewerkschaft Textil — Chemie — Papier und bringt sozialorganisatorische und sozialpädagogische Vorschläge zu einer realistischen Strategie der Mitbestimmung in der Schweiz.

Arthur Richs Studie reicht von dem empirischen und normativen Grundlagen der Mitbestimmung bis zur detaillierten Untersuchung unterschiedlicher institutioneller Arrangements auf den Ebenen von Unternehmen, Betrieb und Arbeitsplatz. Der Autor hat die Mitbestimmungsliteratur um ein gewichtiges Werk bereichert, das weitere wissenschaftliche Untersuchungen ebenso beeinflussen wird wie die politische Auseinandersetzung.

Siegfried Katterle