

Dokumentation 1

Stellungnahmen zur Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz vor dem Bundesverfassungsgericht*

Heinz O. Vetter, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

Herr Präsident, Frau Bundesverfassungsrichterin, meine Herren Bundesverfassungsrichter!

[. . .]**

Hier vor dem Forum des Gerichtes sollten alle zweckgerichteten, demonstrativen und gefühlsmäßigen Äußerungen der Vergangenheit von uns abfallen. In diesem Sinne werden der Verfassungsrang des Gerichtes und die Integrität und Souveränität der Richter durch den Deutschen Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften in keiner Weise in Zweifel gezogen.

Wir haben es oft erleben müssen, daß die Inhaber politischer oder wirtschaftlicher Macht Forderungen nach Abbau von Privilegien, nach Kontrolle ihrer Macht, nach Gleichberechtigung und Demokratie mit dem Schreckbild des Zusammenbruchs der

angeblich natürlichen Gesellschaftsordnung beantworteten. Mit vielen Forderungen der Arbeiterbewegung ist es so gewesen - als Beispiele nenne ich den 8-Stunden-Tag, die verschiedensten Arbeitsschutzgesetze, Anerkennung der Tarifautonomie und des Streikrechts, die Betriebsverfassung und eben die Mitbestimmung. Dabei ist die Mitbestimmung im Unternehmen allerdings erst spät in die Schußlinie gekommen. Denn sie wurde durch Vereinbarung mit den Kapitaleignern in den Stahlbetrieben eingeführt. Und sie ist dann jahrzehntelang zur allseitigen Zufriedenheit praktiziert worden.

Erst als die Einführung der qualifizierten Mitbestimmung in allen Großunternehmen gefordert wurde, stellten ihre Gegner sie in Frage. Mitbestimmung, so wurde nun behauptet, verzögere oder verhindere Entscheidungen, zerstöre die wirtschaftliche Basis und verletze die Verfassung. Diese Vorwürfe wurden entwickelt am Modell einer paritätischen Mitbestimmung. Sie wurden auf den Regierungsentwurf von 1974 übertragen, obwohl dieser den Arbeitnehmern Gleichberechtigung verwehrte. Ich finde es auch für die vorliegenden Verfahren bezeichnend, daß die Gegner der Mitbestimmung mit allerhand Winkelzügen den Eindruck zu erwecken trachten, als gewähre dieses Gesetz den Arbeitnehmern und Gewerkschaften gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung.

Das Gesetz von 1976 hat jedoch mit Mitbestimmung außer dem Namen nicht viel gemein. Die Anteilseigner können ihren Willen auch gegen den geschlossenen Widerstand der Arbeitnehmer durchsetzen. Wichtigste Garantien für die Mehrheit im Aufsichtsrat sind:

- das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der in allen Unternehmen ein Vertreter der Anteilseigner ist,
- die Sonderrolle der leitenden Angestellten auf der Arbeitnehmerbank, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz und nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Unternehmerfunktionen wahrnehmen.

* Außer der von Heinz O. Vetter abgegebenen Stellungnahme des DGB drucken wir im folgenden auch die von Rudolf Judith, IG Metall, die des Arbeitgeberpräsidenten Otto Esser und die des Bundesjustizministers Hans-Jochen Vogel ab.

** Zu Beginn seiner Rede setzte sich Heinz O. Vetter zunächst mit polemischen Äußerungen des Rechtsanwalts Maaßen auseinander und wies Behauptungen zurück, die Gewerkschaften hätten im Vorfeld der Verhandlungen das Bundesverfassungsgericht angegriffen.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 ist von gleichberechtigter Mitbestimmung weit entfernt. Diese Aussage wird erhärtet durch die seit zwei Jahren zu beobachtende Praxis. Durch Beschluß der Anteilseigner sind die Aufsichtsratsrechte zum Teil drastisch verringert worden, bis zu einem Grade, daß die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats in Frage gestellt wird. Insbesondere in Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind die durch den Aufsichtsrat zustimmungsbedürftigen Geschäfte teilweise völlig gestrichen worden. In der Mehrzahl der Unternehmen versuchen Anteilseigner, wichtige Angelegenheiten in Ausschüsse zu verlagern, in denen die Arbeitnehmer nicht oder nur unzureichend vertreten sind. Oft wird versucht, die für die Arbeitnehmervertreter notwendige Zusammenarbeit mit Betriebsräten, Blegschaft und Gewerkschaft durch übersteigerte Schweigepflichten zu unterbinden. In den meisten Unternehmen haben sich Kapitaleigner und Vorstände geweigert, überhaupt Arbeitsdirektoren durch den Aufsichtsrat bestellen zu lassen. Die amtierenden „Personalvorstandsmitglieder“ sind von den Anteilseignern vorgeschlagen worden und fühlen sich ihnen verbunden. Nur in Ausnahmefällen ist der Arbeitsdirektor von den Arbeitnehmern vorgeschlagen worden. Er ist aber auch dann mit den Stimmen der Anteilseigner gewählt worden. In keinem einzigen Fall ist er ihnen aufgezwungen worden.

Die Konstruktion des Mitbestimmungsgesetzes selbst und die ersten Erfahrungen mit ihm widerlegen eindeutig die These, daß das Gesetz paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat gewähre. Damit fallen die Verfassungsbeschwerden und das Urteil des Landgerichts Hamburg in sich zusammen. Denn auf dieser falschen Paritäts-These bauen alle anderen Argumente der Beschwerdeführer auf.

Wenn ich meine Erklärungen nicht schon damit beende, so liegt das daran, daß Arbeitgeber und Aktionäre das Feld der verfassungsrechtlichen Auseinandersetzung erweitert haben. Ihnen geht es offenbar nicht um das Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder

einzelne Regelungen — sie wissen selbst zu gut, daß sie hier schlechte Trümpfe in der Hand haben. Nein, sie wollen offenbar vom höchsten Gericht einen Spruch provozieren, der über das Gesetz hinausgeht und allgemeine Grenzen für die Mitbestimmung in Unternehmen und Wirtschaft aufstellt. Ich bin sicher, daß Sie, meine Dame und Herren Richter, diesen Versuch zurückweisen und sich in Ihrem Urteil ausschließlich mit den Normen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 auseinandersetzen werden.

Trotzdem will ich den Nachweis erbringen, daß auch die weiteren Argumente der Mitbestimmungsgegner jeder Grundlage entbehren. Diese beschwören eine Gefährdung der Arbeitsplätze, Kapitalflucht, Behinderung oder Blockade von Entscheidungen, Ruin der Firmen, Zerstörung der Tarifautonomie. Für diese gravierenden Behauptungen fehlt jedoch jeder Beweis. Es wird peinlich vermieden, die dreißigjährigen Erfahrungen mit der — ja sehr viel weitergehenden — Montanmitbestimmung zu erwähnen.

Ich will mich an dieser Stelle nicht im einzelnen damit auseinandersetzen. Ich verweise auf die schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 20. März 1978 und auf die ausführliche Untersuchung durch die sogenannte Mitbestimmungs-Kommission unter ihrem Vorsitzenden Biedenkopf. Ich möchte nur auf einige besonders abwegige Vorwürfe antworten:

Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften betrachten eine funktionierende Wirtschaft als die Existenzgrundlage unserer Gesellschaft. Sie setzen dies allerdings nicht mit dem Letztentscheidungsrecht der Eigentümer gleich. Denn daß der Vorrang der Kapitalinteressen nicht die Prosperität von Wirtschaft und Gesellschaft garantiert, zeigt doch die seit vier Jahren anhaltende Wirtschaftskrise mit Hunderttausenden von Arbeitslosen, mit geringeren Zukunftschancen der Jugend, mit einem wachsenden Leistungsdruck in den Betrieben.

Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sind an sicheren und menschlichen Arbeitsplätzen interessiert. Ihre Interessen sind darauf gerichtet, daß Unternehmen und Arbeitsplätze ausgebaut werden. Denn davon hängt ja ihre Existenz, ihr Einkommen ab, auch das ihrer Familien. Ich kann - auch aufgrund meiner eigenen Erfahrungen — sagen, daß die Arbeitnehmer und ihre Aufsichtsratsvertreter ein noch dringenderes Interesse am Fortbestand des Unternehmens haben als die Aktionäre.

Für uns ist ja das Unternehmen nicht eine einseitige Veranstaltung, um durch die Beschäftigten einen möglichst hohen Gewinn für die Aktionäre erarbeiten zu lassen. Das Unternehmen ist vielmehr ein sozialer Verband, in dem mehrere Zwecke verfolgt werden und in dem die Interessen der Beschäftigten mindestens gleichrangig sind. Auch das Aktiengesetz geht dort, wo es die allgemeinen Auflagen an den Vorstand der Unternehmen beschreibt, von diesem Gesichtspunkt aus. Nun werden diese unterschiedlichen, teilweise gegensätzlichen Interessen von Anteilseignern und Arbeitnehmern im Unternehmen in einigen Ländern teilweise ausgeglichen. Die Mitbestimmung ist das einmalige Angebot der Gewerkschaften, einen Interessenausgleich im Unternehmen zu finden und die auftretenden Konflikte in institutionellen Bahnen zu lösen.

Daraus folgt, daß die vorrangige Ausrichtung an Kapitalinteressen nicht unbedingt ein Qualifikationsnachweis für einen guten Manager ist. Zu den notwendigen Fähigkeiten gehört auch, daß er bei seinen Entscheidungen die sozialen Interessen der Beschäftigten entsprechend ihrer Bedeutung berücksichtigt. Das hat nichts mit Proporz oder einer geminderten Qualifikation zu tun. Oder will etwa jemand den Vorstandsmitgliedern der Montanunternehmen die Qualifikation absprechen? Will jemand bestreiten, daß die deutschen Stahl- und Bergbauunternehmen wegen der Mitbestimmung Weltgeltung genießen?

Die Arbeitnehmer wollen also die Vorstandsmitglieder nicht in ihre Abhängigkeit

bringen. Sie erwarten aber von ihnen, daß sie sich auch und gerade gegenüber der Belegschaft und ihren Vertretern loyal verhalten. Diese Forderung ist nach wie vor aktuell. Denn wir müssen immer wieder feststellen, daß dem eben nicht so ist. Allzu häufig werden Betriebsräte und Belegschaften vor vollendete Tatsachen gestellt, zu spät über Pläne und deren Folgen für die Beschäftigten informiert. Wir meinen, daß das entscheidend geändert werden muß. Vor jeder Investitions- oder Rationalisierungsmaßnahme müssen die sozialen und personellen Auswirkungen berücksichtigt werden.

Dem wird nun entgegengehalten, daß dadurch Entscheidungen verzögert würden. Dieses Argument halte ich schlicht für abwegig. Die Vorstände halten sich etwas zugute auf ihre Planungsmethoden. Die Unternehmensplanungen gehen heute häufig über Jahre. Und da soll ausgerechnet eine zusätzliche Aufsichtsratsitzung, die rechtzeitige Information der Betriebsräte und Belegschaften, das Einholen ihrer Zustimmung den Entscheidungsprozeß behindern? Es kommt hinzu: Bevor in einem Konzern Geld für Investitionen genehmigt wird, vergehen oft Monate, manchmal Jahre. Und da soll ausgerechnet die Kontrolle dieser Entscheidungen durch die Arbeitnehmerbank alles gefährden?

Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß nach den Feststellungen der Biedenkopf-Kommission kein einziger Fall bekannt geworden ist, in dem ein notwendiger Beschluß durch das Verhalten der Arbeitnehmerbank entscheidend verzögert oder blockiert wurde. Und ich füge hinzu: Selbst wenn das einmal vorkommen sollte, warum sollte es einen Verstoß gegen das Grundgesetz darstellen, wenn die Arbeitnehmervertreter die Arbeitsplätze ihrer Kollegen verteidigen und einen Stilllegungsbeschluß verhindern wollen?

Auch die Angriffe auf die Tarifautonomie beruhen auf Vermutungen, die längst durch Tatsachen widerlegt sind. So hat z. B. der Biedenkopf-Bericht festgestellt, daß die

Tarifautonomie auch im Montanbereich funktioniert. Ja, die Kommission ist noch weitergegangen und hat ausdrücklich unterstrichen, daß in dem Tarifgebaren kein Unterschied zu anderen Wirtschaftszweigen erkennbar war. Meine Erfahrungen bestätigen dies: Im Montanbereich, ob Kohle oder Stahl, wird genauso hart um Tarife gestritten wie anderswo. Von „Knochenerweichung“ bei unserem Tarifkontrahenten habe ich nichts gemerkt. Und die augenblicklichen Konflikte um die Arbeitszeitverkürzung in der Stahlindustrie bestätigen dies doch auch.

Es ist meine feste Überzeugung, daß die Mitbestimmung die apokalyptischen Visionen der Beschwerdeführer nicht rechtfertigt. Vielmehr ist sie im Interesse der Mehrheit der Bevölkerung notwendig. Denn es sind ja die bitteren Erfahrungen der Arbeiterbewegung besonders im nationalsozialistischen Unrechtssystem gewesen, die die Idee der Machtkontrolle auch in Unternehmensorganen entscheidend beflügelt haben. Die Mitbestimmung ist eine Lehre, die nicht nur die Gewerkschaften aus der Zerstörung der Weimarer Republik gezogen haben. Es besteht heute Einigkeit darüber, daß die erste deutsche Republik auch deshalb zugrunde gerichtet werden konnte, weil die von so vielen Kräften bekämpfte politische Demokratie keinen stützenden Unterbau in einer sozialen und wirtschaftlichen Demokratie gefunden hatte.

Die Folgen davon sind bekannt. Wenn wir aus der Geschichte lernen wollen, dann müssen wir dies beherzigen: Wer die Demokratie aus den Betrieben heraushalten will, gefährdet auch die Grundlagen der zweiten deutschen Republik.

Diese Erkenntnis war Allgemeingut nach dem Zusammenbruch des Nationalsozialismus. Im Gegensatz zu den Beschwerdeführern war man damals quer durch alle Parteien und politischen Gruppierungen eben nicht der Auffassung, daß Kapitalvorherrschaft in Wirtschaft, Unternehmen und Gesellschaft gewährleistet sein müsse. Im Gegenteil: Aus dem Zusammenspiel zwischen den national-

sozialistischen Machthabern und der Großwirtschaft wurde der Schluß gezogen, daß diese unheilvolle Macht eingeschränkt und kontrolliert werden müsse. Oder um es mit den Worten des Ahlener Programms der CDU zu sagen, ich zitiere: „Nach dem furchtbaren politischen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenbruch als Folge einer verbrecherischen Machtpolitik kann nur eine Neuordnung von Grund auf erfolgen.“ Allgemeine Meinung aller Gruppierungen war, daß den Gewerkschaften ein hervorragender Platz beim Aufbau dieser sozialen und demokratischen Gesellschaftsordnung zukommen müsse. Arbeiter und Angestellte haben denn auch nicht lange gefackelt. Sie haben die Wirtschaft wieder in Gang gesetzt, sich um die dringendsten Versorgungsprobleme gekümmert. Diese Männer und Frauen haben in dem Bewußtsein gearbeitet, daß ihnen die gleichberechtigte Stellung in der Gesellschaft nicht verwehrt werden dürfe. Jeder, der ihre Aufbauleistung in den Geruch gebracht hätte, die Grundlagen der Wirtschaft anzutasten oder gar die verfassungsrechtliche Ordnung, soweit sie, etwa in einzelnen Ländern, schon bestand, zu beeinträchtigen, hätte einen Sturm der Empörung hervorgerufen. Ich finde, mit guten Gründen. Auch heute muß es unseren energischen Widerstand hervorrufen, wenn Kapitalvertreter die Forderung nach Mitbestimmung als undemokratisch und verfassungswidrig hinstellen wollen.

Dies ist auch ein bemerkenswerter Widerspruch zu dem Verhalten führender Vertreter der Montan Wirtschaft nach dem Kriege. Damals haben sie den Gewerkschaften volle Mitbestimmung in Aufsichtsrat und Vorstand angeboten. Ich darf aus einem Brief maßgeblicher Industrieller vom 21. Januar 1947 an das Verwaltungsamt für Wirtschaft der britischen Zone zitieren:

„Schließlich erklären wir unsere aufrichtige Bereitwilligkeit, den Belegschaften und den Gewerkschaften volle Mitwirkungsrechte einzuräumen. Wir wollen uns den Forderungen einer neuen Zeit nicht verschließen und stimmen einer Beteiligung

auch der Arbeitnehmerschaft an der Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu."

Auf dieser Grundlage ist es dann noch im selben Jahr zu den ersten Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und britischer Besatzungsmacht gekommen, mit der die Mitbestimmung in Aufsichtsrat und Vorstand eingeführt wurde. Die praktizierte qualifizierte Mitbestimmung in der Montanindustrie war den Verfassungsvätern bekannt. Es kann für mich keinen Zweifel daran geben, daß die Väter des Grundgesetzes die Mitbestimmung — und zwar die echte Mitbestimmung - nicht als Widerspruch zu Eigentumsrechten und Tarifautonomie ansahen. Vielmehr sahen sie in der Mitbestimmung eine soziale Bindung des Eigentums und eine Ergänzung der Tarifautonomie. Die Mitbestimmung ist insofern ein fester Bestandteil des Verfassungskompromisses von 1949. Alle maßgeblichen Gruppierungen gingen in den umfassenden Neuordnungsplänen von einer demokratischen Kontrolle wirtschaftlicher Macht und von der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Wirtschaft aus.

Durchweg sahen sie zudem die Überführung bestimmter Wirtschaftszweige in Gemeineigentum vor. Dieser gemeinsame Nenner, der die Grundlage für den Verfassungskonsens des Jahres 1949 bildet, findet seine Stütze auch in den meisten Länderverfassungen der Nachkriegszeit. Sie garantieren nämlich den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften Streikrecht *und* Mitbestimmung; sie sind von der Überzeugung geprägt, daß Eigentum an Produktionsmitteln eben kein Recht zur Herrschaft über Menschen gewähre.

Es wäre für mich eine bedrückende Vorstellung, wenn man die Männer und Frauen des Widerstandes, die Männer und Frauen um Jakob Kaiser, Karl Arnold, Hans Böckler, Kurt Schumacher oder auch die Herren der Stahlunternehmen als Totengräber von Freiheit, Demokratie und Verfassung dar-

stellen würde, nur weil sie die Mitbestimmung und Neuordnung der Wirtschaft befürworteten und teilweise in die Tat umsetzen konnten. Und Sie wissen, meine Dame und Herren Richter, daß die Gewerkschaften nur einen Bruchteil dessen erreicht haben, der ihnen übereinstimmend in allen Neuordnungsplänen zugedacht war und daß das Mitbestimmungsgesetz 1976 von den Mitbestimmungsforderungen wiederum weit entfernt ist.

Diese Feststellungen sind nicht nur von historischem Interesse, sondern sie sind die Geschäftsgrundlage für unser Grundgesetz. Das Grundgesetz hat sich in der Frage der Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft ganz bewußt zurückgehalten. Man war sich damals einig, daß dies der zukünftigen politischen Entwicklung und der Entscheidung durch das demokratisch gewählte Parlament überlassen bleiben müsse. Folgerichtig hat das Bundesverfassungsgericht immer wieder betont, daß das Grundgesetz keine bestimmte Wirtschaftsordnung vorschreibe, sondern offen für verschiedenartige Gestaltungen durch den Gesetzgeber und die gesellschaftlichen Gruppen ist. Eine Garantie der Wirtschaftsordnung in der jetzigen Form, eine Garantie der hergebrachten Formen der Unternehmensverfassung oder der Vorherrschaft von Eigentümerinteressen ist dem Grundgesetz völlig fremd.

Auf eine solche verfassungsrechtliche Festschreibung gesellschaftlicher Zustände zielen aber offenbar Unternehmer, Unternehmerverbände und Aktionäre mit ihren Verfahren. Ich will nicht im einzelnen auf die Argumente eingehen. Aber lassen Sie mich doch einige Punkte aufgreifen, die mir besonders gefährlich für die zukünftige Entwicklung in unserem Lande erscheinen.

Wie ein roter Faden zieht sich durch die Äußerungen der Beschwerdeführer die Unterstellung, daß die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften die Macht im Unternehmen und in der Wirtschaft an sich reißen wollten und daß sie die Betriebe kaputtmachen würden. Wer zu derartigen Behauptungen greift,

beweist damit nur, daß er den Sinn der Mitbestimmung überhaupt nicht begriffen hat. Denn Mitbestimmung bedeutet eben nicht, daß die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften danach streben, die Unternehmensführung zu übernehmen oder eine Art „Gegenmanagement“ zu betreiben. Sie wollen dies weder ganz noch zur Hälfte. Mitbestimmung bedeutet vielmehr soziale Kontrolle unternehmerischer Planungen und Entscheidungen. Es geht darum, daß die Interessen der Menschen in Betrieben und Büros bei unternehmerischen Beschlüssen entsprechend berücksichtigt werden. Das ist ihr gutes Recht, denn schließlich sind es ja sie, die die gesellschaftlichen Werte erzeugen. 30 Jahre Montanmitbestimmung haben den Beweis erbracht, daß die Unternehmen auch dann lebensfähig sind, wenn dem toten Kapital nicht absoluter Vorrang vor dem lebendigen Menschen eingeräumt wird. Sie sind ein Beleg für die soziale Verpflichtung des Eigentums insbesondere des Kapitaleigentums. Die Kumpels in den Zechen und die Stahlkocher haben sehr wohl begriffen, was sie daran haben. Sie haben im Jahre 1955 durch einen Warnstreik deutlich gemacht, daß sie einem Abbau der Mitbestimmung nicht tatenlos zusehen würden.

Ebensowenig kann ich einen Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie erblicken. Im Aufsichtsrat wird über Tarife ja gar nicht gesprochen. Auch die Annahme ist abwegig, die Arbeitnehmervertreter würden Druck auf die Vorstände ausüben, um deren tarifpolitisches Verhalten zu beeinflussen. Diese Annahme ignoriert völlig die Verbandsstruktur auf Arbeitgeberseite und das Zustandekommen von Tarifverträgen. Tarifforderungen werden doch nicht in Gesprächen zwischen Arbeitnehmervertretern und Anteilseignern bzw. Unternehmensvorständen aufgestellt, sondern in den Verbänden in einem mehrstufigen Prozeß entwickelt.

Die Gewerkschaften lehnen auch die ihnen von den Beschwerdeführern unterstellte Einmischung in die Tarifpraxis der Arbeitgeberverbände ab. Sie stünde im Gegensatz zu

ihren Organisationsinteressen. Die Gewerkschaften würden sich nämlich des Streikrechts begeben und damit des Mittels, die Tarifkontrahenten zum Einlenken zu zwingen.

All dies erscheint aber unerheblich. Denn das Grundrecht der Koalitionsfreiheit gilt unabhängig von der inneren Verfassung des einzelnen Arbeitgebers. Es ist ja auch für den öffentlichen Dienst und für gemeinwirtschaftliche oder vergesellschaftete Unternehmen garantiert, also keineswegs nur bei privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen und Arbeitgebern. Aus dem Sinn dieses Grundrechts läßt sich keineswegs die Garantie einer bestimmten Unternehmensverfassung ableiten. Und ich füge hinzu: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind in erster Linie Schutzrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Sie haben sie nach langen Auseinandersetzungen für sich erkämpft. Sie sind keineswegs Garantien für mitbestimmungsfreie Eigentümerherrschaft über Menschen.

Überdies ist noch mehr als zweifelhaft, ob das von den Beschwerdeführern unterstellte Gleichgewicht der Tarifparteien besteht. Ich bestreite das und stelle fest, daß Arbeitnehmer und Gewerkschaften weiterhin gegenüber Unternehmern und ihren Verbänden unterlegen sind. Trotz Mitbestimmung und Tarifpraxis bleibt die unternehmerische Preis- und Investitionsautonomie unangetastet, die gesamtwirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten wie Konkurrenz und Rentabilitätsstreben bestehen weiter. Selbst eine allgemeine Einführung der Mitbestimmung in allen Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft würde die Prinzipien der herrschenden Wirtschaftsordnung nicht aufheben.

Ich möchte Ihre Aufmerksamkeit noch auf einen anderen Punkt hinlenken, nämlich auf die drohende Einschränkung von Tarifautonomie und anderen sozialstaatlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Denn der in Artikel 9 Grundgesetz hineininterpretierte „Vorrang von Eigentümerinteressen“ würde doch bedeuten, daß die Arbeitnehmer bestimmte Forderungen, die die unternehmeri-

sche Dispositionsfreiheit einschränken, nicht stellen dürften. Ähnlich ist denn auch in den letzten Jahren schon argumentiert worden, als es z. B. darum ging, die Arbeitnehmer vor den unsozialen Folgen von Rationalisierungen zu schützen, ihren sozialen Besitzstand zu sichern, eine ausreichende Ausbildung und Weiterbildung zu garantieren oder Gewerkschaftsmitglieder vor Nachteilen im Betrieb zu schützen. Eine solche Tarif-, Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung würde die grundlegenden Menschenrechte auf Arbeit mißachten. Sie würde sich über die Verpflichtung zum Sozialstaat hinwegsetzen.

Ich halte dies für einen Angriff sowohl auf die Verfassung wie auf die Arbeitnehmer. Dieser Angriff richtet sich nicht nur gegen die Mitbestimmung, sondern gegen die Tarifautonomie, gegen die Gewerkschaften. Er zielt aber auch gegen die Stabilisierung unserer politischen Demokratie, gegen den weiteren Ausbau dieser Republik zu einer sozialen Demokratie.

Ich appelliere an Sie, das Angebot der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften zu einer institutionellen Konfliktregulierung im Unternehmen nicht zu verwerfen. Ich appelliere an Sie, den Ausbau der Mitbestimmung in Unternehmen und Wirtschaft nicht zu blockieren. Ich appelliere an Sie, die Möglichkeiten der Gewerkschaften zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gegen den Zugriff von Kapitalinteressen zu verteidigen. Und ich appelliere an Sie im Namen von Millionen Arbeitnehmern und ihren Familien, die soziale Gestaltbarkeit unserer Gesellschaft und Wirtschaft in der vom Grundgesetz vorgesehenen Offenheit auch in Zukunft möglich zu machen.

Gibt es einen Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie? Diese Frage wurde von den Beschwerdeführern aufgeworfen und bejaht. Aus diesem „Ja“ ziehen sie rechtliche und politische Schlußfolgerungen von größter Tragweite. Ich möchte diese Frage im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner beteiligten Einzelgewerkschaften ebenfalls beantworten, und zwar mit einem klaren „Nein“. Es gibt keinen Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie.

Im Gegensatz zu den Vertretern der Beschwerdeführer habe ich bei der Beantwortung der Frage den Vorteil, nicht allein auf Vermutungen, Prognosen, Einschätzungen oder Befürchtungen für die Zukunft angewiesen zu sein. Im Gegensatz zu den Beschwerdeführern habe ich den Vorteil, mich auf handfeste Tatsachen aus über 30 Jahren praktizierter Montan-Mitbestimmung beziehen zu können. Auch wenn die Beschwerdeführer diese Erfahrungen nicht zur Kenntnis nehmen wollen, so kann man sie nicht mit einer Handbewegung vom Tisch wischen.

Ich habe den Vorteil, diese Frage aus eigenem Erleben aufgrund von Erfahrungen beantworten zu können, die ich im Verlauf von mehr als 25 Jahren in unterschiedlichen Funktionen in diesem Bereich sammeln konnte. Bevor ich 1972 zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall - zuständig für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie und die Montan-Mitbestimmung — gewählt wurde, war ich 20 Jahre Belegschaftsmitglied eines montan-mitbestimmten Unternehmens, nämlich der August-Thyssen-Hütte AG, der heutigen Thyssen AG. Als Betriebsratsvorsitzender und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nahm ich wesentliche unternehmensbezogene Mitbestimmungsfunktionen wahr. Gleichzeitig war ich mehrere Jahre lang Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission der IG Metall.

Rudolf Judith, Vorstand der IG Metall*:

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Frau Bundesverfassungsrichterin, sehr geehrte Herren Bundesverfassungsrichter!

* Es handelt sich hierbei um die endgültige, mündliche Fassung des Vortrags vom 30. 11. 1978.

Mein Gegenüber bei Tarifverhandlungen war zu dieser Zeit, als damaliger Präsident des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, ein Herr des Vorstandes dieses Unternehmens. Er war — um in der Sprache eines Hüttenarbeiters zu sprechen - ein ganz harter Knochen. Trotzdem ist er immer einstimmig wiederbestellt worden. Es gibt kein Beispiel in der Geschichte der montan-mitbestimmten Industrie, daß Vorstandsmitglieder, die auch gleichzeitig der Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl angehörten, aus diesen Gründen nicht wiederbestellt worden sind. Es ist aber auch keiner an Knochenweichung gestorben.

Ich kann hier eindeutig erklären: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Montan-Industrie hat die Tarifautonomie nicht ausgehöhlt. Auch im Geltungsbereich der Montan-Mitbestimmung sind die Tarifparteien unabhängig und — wie sich sogar der gegenwärtige Präsident des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, Herr Dr. Weisweiler, ausdrückte — „echte Kontrahenten im Tarifgeschäft“. Die These, durch Befangenheit der Vorstandsmitglieder mitbestimmter Unternehmen werde mittelbar die Gegnerunabhängigkeit der Arbeitgeberverbände aufgelöst, verkennt nach meinen Erfahrungen gründlich die Realität; sie verkennt vor allem die verschiedene Funktion vom Vorstand und Aufsichtsrat eines Unternehmens. Ich jedenfalls konnte zu keinem Zeitpunkt den Eindruck gewinnen, daß mein Gegenüber in Tarifverhandlungen deswegen verunsichert gewesen wäre, weil er als Vorstandsmitglied der ATH auch mir als Mitglied des Aufsichtsrates dieses Unternehmens rechenschaftspflichtig war. Dies wäre auch unsinnig gewesen. Es war und ist bei allen Beteiligten im Bereich der Montan-Mitbestimmung klar, daß tarifpolitische Probleme grundsätzlich nicht in die Aufsichtsräte gehören. Daran haben besonders die Arbeitnehmervertreter ein Interesse.

Die Gewerkschaften würden sich selbst aufgeben, wenn sie die Tarifpolitik in die Aufsichtsräte verlagern würden. Dieses Thema muß bei den Gewerkschaften und den

Arbeitgeberverbänden bleiben; es gehört in die überbetriebliche Auseinandersetzung und nicht in die unternehmensinterne Konfliktentscheidung eines Aufsichtsrates. Es gibt keine tarifpolitische Richtlinie eines mitbestimmten Aufsichtsrates, die eine Unternehmensleitung binden würde. Tariffragen sind Fragen der Geschäftsführung und liegen auch in ihrer alleinigen Verantwortung. Das gilt auch, soweit Arbeitsdirektoren Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl sind und an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Richtig ist, daß die Arbeitsdirektoren montan-mitbestimmter Unternehmen nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden können und daher unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaft benannt werden. Das besondere Bestellverfahren führt aber nicht dazu, daß der Arbeitsdirektor in Abhängigkeit von der Gewerkschaft handelt. Er hat die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Vorstandsmitglieder und ist insofern eindeutig der Arbeitgeberseite zuzurechnen.

Es ist daher nur konsequent, daß dem 12-köpfigen Vorstand des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl auch vier Arbeitsdirektoren angehören. Natürlich ist es nach meinem Verständnis die besondere Aufgabe des Arbeitsdirektors, bei der gemeinsamen Festlegung und Vertretung des jeweiligen Unternehmensinteresses durch den Vorstand vor allem die Belange der Belegschaft zu berücksichtigen. Das heißt aber nicht, daß jemals seitens der Gewerkschaften versucht worden wäre, aus tarifpolitischen Gründen auf die Arbeitsdirektoren einzuwirken. Die Arbeitsdirektoren sind nicht der verlängerte Arm der Gewerkschaften im Arbeitgeberverband.

Es ist eine Unterstellung, wenn von Herrn Knapp behauptet wird, die Arbeitsdirektoren, die sich gegen die Aussperrung ausgesprochen haben, sind ferngesteuert. Ist denn jeder Arbeitsdirektor, der sich nicht der Meinung des Verbandes anschließt, fernge-

steuert? Es muß doch auch einem Arbeitsdirektor gestattet sein, die Forderung der IG Metall nach Arbeitszeitverkürzung für nicht zeitgemäß zu halten und trotzdem gegen die Aussperrung zu sein.

Die weitere These, die übrigens der ersten widerspricht, durch die Mitbestimmung würden die Tarifvertragsparteien arbeitskampfunfähig, kann ich nur als graue Theorie bezeichnen, die mit dem praktischen Leben nun wirklich nichts zu tun hat. Sie wird schon durch einen Blick auf die Tarifbewegungen bei Kohle und Stahl in der Nachkriegszeit widerlegt. Die genauen Daten hierzu sind in unserer schriftlichen Stellungnahme aufgeführt. Sie wird augenfällig durch die gegenwärtige Tarifauseinandersetzung bei Eisen und Stahl. Bekanntlich haben sich knapp 87 Prozent der IG Metall-Mitglieder aus den betroffenen montan-mitbestimmten Unternehmen bereit erklärt, für die Forderungen nach einer schrittweisen Einführung der 35-Stunden-Woche und einer Erhöhung der Löhne und Gehälter von 5 Prozent zu streiken. Nach dieser eindeutigen Entscheidung wurde der Streik für den 28. 11. 1978, 6 Uhr, festgesetzt. Seit diesem Zeitpunkt befinden sich ca. 37 000 Stahlarbeitnehmer im Arbeitskampf.

Herr Professor Rüthers hat in seinem Vortrag hier den Eindruck erweckt, als wäre der Arbeitskampf in der Eisen- und Stahlindustrie ein wohlinszeniertes Theater. Hohes Gericht, gestatten Sie, daß ich Ihnen hierzu einige Daten und Fakten aufzeige: Nach 5 ergebnislosen Verhandlungen wurde am 7. 11. 78 das Scheitern der Verhandlungen für die Arbeitszeitverkürzung durch den Arbeitgeberverband Eisen und Stahl erklärt. Durch diese Erklärung geriet die IG Metall in Zugzwang, da die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und Lohn- und Gehaltserhöhungen um 5 Prozent in unmittelbarem Zusammenhang gesehen werden müssen. Der Arbeitgeberverband Eisen und Stahl wollte dieses Forderungspaket aufspalten. Dies durfte nach unserer Meinung nicht geschehen und daraufhin erklärte die Große Tarifkommission der IG Metall am 8. 11. 1978 das Scheitern der Verhandlungen für

die Lohnforderungen und beantragte gleichzeitig die Urabstimmung. Am 10. 11. 1978 beschloß der Vorstand der IG Metall die Urabstimmung und setzte sie für die Zeit vom 18.-21. 11. 1978 fest. Die Zeit von 8 Tagen benötigten wir unbedingt zur Vorbereitung der Urabstimmung. Die Zeit von 4 Tagen, die sich sogar über das Wochenende hinzog, war vonnöten, um alle 4 Schichten zu erfassen. Nach dieser Urabstimmung hat die Große Tarifkommission der IG Metall und im Anschluß daran der Vorstand der IG Metall am 23. 11. 1978 über das Urabstimmungsergebnis beraten. Der Vorstand der IG Metall folgte dem Antrag der Großen Tarifkommission und setzte den Streik für den 28. 11. 1978 fest. Diese 5 Tage waren wiederum unbedingt erforderlich, um die Streikvorbereitungen zu treffen. Wir müssen ein Interesse daran haben, daß ein Streik ordentlich abläuft. Es muß auch die Zeit vorhanden sein, um Notdienstregelungen zu vereinbaren, die gerade für die Stahlindustrie von besonderer Bedeutung sind. Wir müssen ein Interesse daran haben, die Anlagen nach Beendigung des Arbeitskampfes wieder voll anfahren zu können.

Hohes Gericht, wer mag denn nun wohl der Regisseur dieses wohlinszenierten Theaters gewesen sein, wenn man noch dazu berücksichtigt, daß die Aussperrung am letzten Tage-also am 1. 12. 1978-dieser Verhandlung wirksam wird? Zufall oder wohlinszeniertes Theater?

Ich weiß, daß bei der Beratung über die Streikfestsetzung im Vorstand der IG Metall dieser Verhandlungstermin keine Rolle gespielt hat. Ich kann mir schlecht vorstellen, daß bei der Beratung in der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl über die Aussperrung der Termin dieser Verhandlung eine Rolle gespielt hat. Wahrlich ein teures Theater wäre es gewesen! Es wäre m. E. der Tarifautonomie mehr gedient worden, wenn noch vor Streikbeginn dieser Konflikt auf dem Verhandlungswege hätte gelöst werden können. Ich meine, diese Fakten sprechen in diesem Zusammenhang für sich. Insgesamt möchte ich feststellen:

Ein Vergleich mit anderen Tarifbereichen zeigt, daß keine wesentlichen Abweichungen zu Tarifbewegungen außerhalb des Montanbereichs erkennbar sind.

Die Tarifpolitik ist mitbestimmungsneutral. Entscheidend für Tarifverhandlungen sind reale ökonomische Prozesse, nicht spekulativ angenommene Abhängigkeiten der Beteiligten. Wenn überhaupt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat etwas mit Tarifpolitik zu tun haben sollte, dann höchstens dadurch, daß alle Beteiligten eine bessere Kenntnis der Unternehmenssituation haben. Diese Kenntnisse können — und das ist schon sehr viel — zu einer Versachlichung der Tarifkonflikte führen. Niemals aber kann die Mitbestimmung aus gewerkschaftlicher Sicht eine autonome Tarifpolitik ersetzen, da ihr die letzte Durchsetzungsmöglichkeit - der Streik - fehlt.

30 Jahre praktizierte Montanmitbestimmung haben bewiesen, daß es den Gewerkschaften nicht darum geht, über die Tarifpolitik unter gleichzeitiger Zuhilfenahme der Aufsichtsratsmitbestimmung Unternehmen an den Rand des Ruins zu bringen, wie von interessierter Seite behauptet wird. Wir streiken uns ja nicht die eigenen Arbeitsplätze weg. Dasselbe gilt für die Mitbestimmung.

Das Gegenteil ist der Fall: Es ist bekannt, wie in den 60er Jahren die Strukturkrise des Bergbaues nicht zuletzt durch den maßgeblichen Einfluß der zuständigen Industriengewerkschaft ohne soziale Katastrophe bewältigt werden konnte. Von 175 Schachtanlagen an der Ruhr wurden damals in einem Zeitraum von etwa 10 Jahren 110 stillgelegt. Heute steht die Stahlindustrie im Grundsatz vor ähnlichen Problemen. Wir verschließen uns dieser Herausforderung nicht.

Ich möchte Ihnen dies am Beispiel der Neuordnung der saarländischen Stahlindustrie aufzeigen. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben wesentlichen Anteil an dem Bemühen zur Erhaltung der saarländischen Stahlunternehmen und damit der wirtschaftlichen Lebensfähigkeit dieses Bundeslandes.

Es waren die Arbeitnehmer, die im Interesse der Existenzhaltung eines Montan-Unternehmens und damit ihrer Arbeitsplätze zusammen mit dem neutralen Mann und der Geschäftsführung lebenswichtige Zukunftsinvestitionen gegen rivalisierende und kurz-sichtige Eigentümerinteressen durchgesetzt haben.

Es sind der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall, die durch den Abschluß eines langfristigen Vertrages bereit sind, bei der Durchführung eines von Bund und Land gebilligten und geförderten Restrukturierungsprogramms des neuen Alleineigentümers, des ARBED-Konzerns, Mitverantwortung zu tragen. Dies, obwohl durch die vorgesehenen Maßnahmen bis 1982/83 8 700 Arbeitsplätze, das sind rund ein Drittel der gesamten Arbeitsplätze der betroffenen Unternehmen, verlorengehen würden. In dem erwähnten Vertrag wird aber auch festgelegt, daß die Neuordnung ohne Entlassungen und unter Absicherung des sozialen Besitzstandes der Betroffenen sowie der Montanmitbestimmung durchzuführen ist. So soll sichergestellt werden, daß auch in der Krise die sozialen Interessen der Arbeitnehmer und die besonderen strukturellen Probleme dieser Region neben den wirtschaftlichen Interessen zum tragen kommen. Der Vertrag wird gegenwärtig einvernehmlich durch die entsprechenden Unternehmensorgane ratifiziert.

Vor diesem Hintergrund möchte ich damit schließen, daß ich den Appell wiederhole, den Herr Vetter an Sie gerichtet hat. Werfen Sie nicht das Angebot der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften zu einer institutionellen Konfliktregulierung im Unternehmen, wie sie sich in der Montan-Industrie bewährt hat. Blockieren Sie nicht den Ausbau der Mitbestimmung in Unternehmen und Wirtschaft und damit die soziale Gestaltbarkeit unserer Gesellschaft. Lassen Sie nicht zu, daß von hier aus das Startsignal für gesellschaftlichen Rückschritt gegeben wird. Und ich bitte Sie abschließend, die Sorge der Arbeitnehmer in der Montanindustrie um den Weiterbestand dieser Mitbestimmung zu

DOKUMENTATION 1

verstehen, und ich bitte gleichfalls um Verständnis für die subjektive Verfassung einer Arbeitnehmerschaft, die eben noch nicht vergessen hat, daß die heutige Substanz dieser Mitbestimmung Ergebnis eines harten gewerkschaftlichen Kampfes war.

Otto Esser, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

Hoher Senat!

Die Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gegenüber der hier zur Entscheidung anstehenden Verfassungsbeschwerde und damit gegenüber dem neuen Mitbestimmungsgesetz ist zu sehen in der Kontinuität der ordnungspolitischen Grundposition der Bundesvereinigung und ihrem Eintreten für eine marktwirtschaftliche Wirtschafts- und pluralistische Gesellschaftsordnung. Dies schließt ein die Bejahung des Prinzips der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und der sozialen Partnerschaft mit den Gewerkschaften. Zu den wesentlichen Voraussetzungen dieser Ordnung gehören aber auch die Tarifautonomie und das sozialverpflichtete Privateigentum, wie sie durch das Grundgesetz gewährleistet werden. Diese Voraussetzungen sieht die Bundesvereinigung durch das neue Mitbestimmungsgesetz nicht gewahrt. Ich darf dies gleichzeitig für den Bundesverband der Deutschen Industrie vortragen, der sich bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme gegenüber dem Bundesverfassungsgericht hinsichtlich der eigentlichen verfassungsrechtlichen Problematik den Rechtsausführungen der Verfassungsbeschwerde und des ihr zugrunde liegenden Gutachtens angeschlossen hat.

Die Frage der Verfassungsmäßigkeit einer Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung reicht zurück bis in die Anfänge

der Auseinandersetzung um diese gewerkschaftliche Forderung und sie begleitete das neue Gesetz von der ersten Stunde seiner politischen Vorbereitung an. Sie stellte sich in der vom Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten Anhörung von Sachverständigen und Verbänden zum Regierungsentwurf des Gesetzes und fand eine - wie ich meine - überzeugende Beantwortung in der daraufhin von diesem Ausschuß durchgeführten Anhörung am 19. Dezember 1974 zur Vereinbarkeit des Entwurfs mit Art. 9 Abs. 3 und 14 Grundgesetz. Das schließlich verabschiedete Gesetz mußte sich daraufhin überprüfen lassen, ob die vorgenommenen Änderungen ausreichend genug waren, um die dort geltend gemachten verfassungsrechtlichen Einwände auszuräumen.

Die Bundesvereinigung hat sich in ihrer Stellungnahme zur Verabschiedung des Gesetzes diese Prüfung ausdrücklich vorbehalten. Sie hat bereits damals darauf hingewiesen — und dies in der Folge wiederholt bestätigt —, daß eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gesucht werden müsse, falls jene Bedenken und Einwände nicht ausgeräumt wären.

Diese Prüfung erfolgte sorgfältig und umfassend unter Ausschöpfung der hierfür vom Gesetz eingeräumten Frist. Ihr Ergebnis liegt dem Gericht mit dem Gutachten „Mitbestimmungsgesetz 1976 und Grundgesetz“ der Professoren Badura, Rittner und Rütters vor.

Der Weg zum Bundesverfassungsgericht war damit vorgegeben, denn ein Gesetz, das den dem Gesetzgeber durch die Verfassung gesetzten Rahmen überschreitet, kann und darf in einem Rechtsstaat keinen Bestand haben. Hierüber mit Wirkung für alle verbindlich zu entscheiden, ist eine diesem Gericht durch die Verfassung selbst zugewiesene Aufgabe. Die Einlegung der Verfassungsbeschwerde gegen ein nach verantwortungsbewußter Prüfung für verfassungswidrig erachtetes Gesetz ist keine Frage der politischen Opportunität, wie es offenbar all jene aus dem politischen und gewerkschaftli-

chen Bereich meinten, die diesen Schritt als „politisch unklug“ zu disqualifizieren versuchten. Dies nämlich hieße, daß es politisch klug wäre, in einem verfassungswidrigen Zustand zu leben. Niemand könnte dies ernsthaft wollen. In die gleiche Richtung zielten die Versuche, die Verfassungsbeschwerde als eine Fortsetzung der politischen Auseinandersetzung mit verfassungsrechtlichen Mitteln zu diffamieren und sie damit in die Sphäre der mißbräuchlichen Rechtsausübung zu rücken — Versuche, wie sie selbst von Persönlichkeiten mit hoher staatlicher Autorität unternommen worden sind. Das Gegenteil ist richtig: Gerade die Versuche, durch politischen Druck eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über das Mitbestimmungsgesetz zu verhindern — und es hat sie in vielfältiger Form und von verschiedenen Seiten gegeben —, zielten auf die Vornahme einer *verfassungsrechtlichen* Auseinandersetzung mit *politischen* Mitteln.

Die Bundesvereinigung durfte sich durch all dies nicht beeindrucken lassen, wollte sie zu ihrer Verantwortung als Spitzenorganisation der unternehmerischen Wirtschaft, die diesem Staat und seiner Verfassung verpflichtet ist, stehen. Sie vertraute darauf, daß am Ende nicht politische Angriffe und Verdächtigungen, sondern allein die nüchterne verfassungsrechtliche Beurteilung entscheiden werden.

Die Bundesvereinigung konnte aus verfahrensrechtlichen Gründen - sie ist kein Tarifträgerverband - die Verfassungsbeschwerde nicht selbst einlegen. Sie wurde eingelegt von betroffenen Gesellschaften und Tarifträgerverbänden als einem repräsentativen Querschnitt der Gesamtheit der betroffenen Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Zahl und Zusammensetzung der beschwerdeführenden Gesellschaften ergaben sich aus der Notwendigkeit, die Betroffenheit durch das Gesetz anhand von Unternehmen unterschiedlicher Rechtsform, Größe und Eigentumsstruktur deutlich zu machen. Ähnlich galt es, bei den beschwerdeführenden Tarifträgerverbänden für die dargestellten Tarifbereiche die Auswirkungen

des Gesetzes in ihrer ganzen Interdependenz darzustellen. Dies als eine „kollektive Machtdemonstration“ hinzustellen, wie es vor dem Deutschen Bundestag versucht wurde, ist in doppelter Hinsicht unrichtig: Diese Verfassungsbeschwerde ist keine Demonstration und es geht hier nicht um Macht, es geht um das Recht.

Auch wenn die Bundesvereinigung nicht selbst Beschwerdeführer ist: Sie trägt die Verfassungsbeschwerde nicht nur als Spitzenorganisation der unternehmerischen Wirtschaft. Sie wird auch selbst durch das Mitbestimmungsgesetz berührt. Die Arbeitgeberverbände, zu deren Mitgliedern die vom Gesetz betroffenen Gesellschaften zählen, sind Mitglieder - teils mittelbare, teils unmittelbare — der Bundesvereinigung und Träger ihrer Willensbildung. Allein die vier beschwerdeführenden Tarifbereiche umfassen fast 40 Prozent aller Arbeitnehmer, die in den von der Bundesvereinigung vertretenen Unternehmen beschäftigt sind. Die Auswirkungen, die die paritätische Mitbestimmung nach dem neuen Gesetz auf die Unabhängigkeit, die Handlungsfähigkeit und das Selbstverständnis dieser Mitgliedsverbände hat, werden zwangsläufig auch die Bundesvereinigung erreichen. Da die Bundesvereinigung auch auf tarifpolitischem Gebiet wichtige Koordinierungs- und Orientierungsfunktionen wahrzunehmen hat, erscheint mir dies im Hinblick auf die Gewährleistung der Tarifautonomie auch ein verfassungsrechtlicher Aspekt zu sein.

Aber ganz unabhängig davon: Die Arbeitgeberverbände sind nicht nur auf tarifpolitischem Gebiet notwendiges Gegengewicht gegenüber den Gewerkschaften. Nach deren Selbstverständnis reicht ihr Aufgabengebiet weit über den eigentlichen tarifpolitischen Bereich hinaus. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften beanspruchen letztlich ein allgemeinpolitisches Mandat. Von der Notstandsgesetzgebung bis zur Bildungspolitik: Die Gewerkschaften versuchen, *ihre* Vorstellungen, die eingebettet sind in *ihre* ordnungspolitische Konzeption, durchzusetzen. Wieweit

ein solches Selbstverständnis gerechtfertigt ist, kann hier dahingestellt bleiben. Sicher ist jedoch eines: In einer freien Gesellschaft muß Raum und Möglichkeit für Gegenpositionen sein und im Rahmen ihres eigenen Aufgabenbereichs kommt es der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und den Arbeitgeberverbänden zu, dort, wo es notwendig ist, in der ordnungs- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung Gegengewichte zu setzen gegenüber dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Mitgliedsgewerkschaften. Auch hierfür aber ist es eine unerläßliche Voraussetzung, daß die Arbeitgeberverbände und die Bundesvereinigung als ihre Spitzenorganisation frei von jeglichem gewerkschaftlichen Einfluß sind. Nur dann nämlich, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften ihre jeweiligen Forderungen und Vorstellungen in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung frei und unabhängig voneinander vertreten können, ist Gewähr gegeben, daß die Autorität und Handlungsfreiheit des Staates nicht zum Gefangenen einseitiger Gruppeninteressen werden. Unabhängige Gewerkschaften und unabhängige Arbeitgeberverbände bedingen einander und nur so lange die Macht der einen durch die Gegenmacht der anderen kontrolliert und begrenzt werden kann — nur so lange ist sie für das Gemeinwesen erträglich und fruchtbar für seine Entwicklung.

Zu einer solchen pluralistischen Gesellschaftsordnung bekennen wir uns. Ihre Chancen müssen offen gehalten werden. Das neue Mitbestimmungsgesetz würde sie verbauen, weil es das Gleichgewicht der gesellschaftlichen Kräfte nachhaltig und unkorrigierbar zugunsten einer Gruppe, zugunsten der Gewerkschaften, verschiebt.

Die Bundesvereinigung hat bereits bei der Einlegung der Verfassungsbeschwerde eindeutig klargestellt, daß sich diese nicht gegen das Prinzip der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, sondern allein gegen seine paritätische Ausgestaltung durch das neue Mitbestimmungsgesetz richtet. Sie hat dies in der Folgezeit wiederholt bekräftigt. Sie konnte dabei verweisen auf eine über 25jährige Pra-

xis der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland, die schon nach dem Betriebsverfassungsgesetz des Jahres 1952, erst recht aber nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, wesentlich weiter geht als in jedem anderen Land der freien Welt. In der schriftlichen Stellungnahme, die die Bundesvereinigung am 29. März dem Bundesverfassungsgericht gegenüber abgegeben hat, ist diese positive Haltung der Arbeitgeber zur Mitbestimmung im einzelnen dargestellt und belegt. Ich darf sie hier unterstreichen und muß alle Versuche, die Verfassungsbeschwerde als einen Angriff auf das Prinzip und die Praxis der Mitbestimmung der Arbeitnehmer hinzustellen, als eine politisch gezielte Mißdeutung zurückweisen.

Dies gilt auch für Darstellungen, wonach die Verfassungsbeschwerde nur formal gegen das neue Mitbestimmungsgesetz gerichtet sei, tatsächlich aber auf das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 ziele. Auch diese Behauptung ist unrichtig. Zwar hat die Bundesvereinigung nie einen Hehl aus ihren sachlichen Bedenken und Vorbehalten gegen die Montanmitbestimmung gemacht, wie sie nach Kriegsende als Sonderregelung für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie von der britischen Besatzungsmacht eingeführt und dann 1951 vom deutschen Gesetzgeber unter Streikandrohung der Gewerkschaften für den Bereich der Montanindustrie festgeschrieben wurde. Die Bundesvereinigung hat auch nie einen Zweifel daran gelassen, daß sie eine *Ausweitung* dieser Sonderregelung als verfassungswidrig ansehen und hierüber eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts suchen würde. Doch abgesehen davon, daß für das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 wegen seiner besonderen Entstehungsgeschichte auch verfassungsrechtlich besondere Beurteilungsmaßstäbe angeführt werden: Zwischen der Existenz der Montanmitbestimmung in ihrem *derzeitigen* Geltungsbereich und ihrer Ausweitung zum *generellen* Ordnungsprinzip bestünde nicht nur ein *quantitativer*, sondern vor allem auch ein *qualitativer* Unterschied. Solange die pa-

ritätische Mitbestimmung als Ausnahmeregelung lediglich auf zwei Wirtschaftszweige begrenzt ist, die zudem noch in vielfältiger Hinsicht - wie die Sachverständigenkommission der Bundesregierung ausdrücklich festgestellt hat—, „durch exzeptionelle Umstände gekennzeichnet“ sind -, solange unterliegt sie noch den Anpassungszwängen, die von dem durch *marktwirtschaftliche* Prinzipien geprägten GeM/wfssystem ausgehen. Auf diesen wesentlichen Unterschied hat die Bundesvereinigung auch schon früher hingewiesen, ganz unabhängig von der Einlegung der Verfassungsbeschwerde.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich also lediglich gegen die im Antrag aufgeführten Bestimmungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes. Alles andere sind politische Mutmaßungen, um das Verfahren in eine andere Richtung abzulenken, um abzulenken von dem, worum allein es hier geht: Die Frage der Verfassungsmäßigkeit der paritätischen Mitbestimmung, wie sie konkret im Gesetz vom 4. Mai 1976 verwirklicht ist. Seitens der Beschwerdegegner wird der paritätische Charakter des Gesetzes bestritten. Es wird verwiesen auf das Zweitstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, auf die Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat und auf die der Hauptversammlung bzw. der Gesellschafterversammlung verbliebenen Rechte. Doch diese Darstellung steht nicht nur im Widerspruch zum erklärten Willen derjenigen, die mehrheitlich das Gesetz initiiert haben, sie wäre auch Unternehmens- und praxisfremd. Auch wenn der Aufsichtsratsvorsitzende - was im Gesetz selbst noch nicht einmal sichergestellt ist — ein Vertreter der Anteilseigner ist: Sein Zweitstimmrecht ist unter den Bedingungen der Praxis nicht ausreichend, um die paritätische Grundkonzeption des Gesetzes zu durchbrechen. Der Aufsichtsratsvorsitzende muß - wie jeder Vorsitzende eines Gremiums — in besonderem Maße um Integration und Konfliktminimierung bemüht sein. Erst recht gilt das, wenn sich in diesem Gremium zwei Fraktionen paritätisch gegenüberstehen. Jeder Konflikt zwischen diesen beiden Fraktio-

nen könnte nur entschieden werden um den Preis seiner Verschärfung, mit der Folge erschwerter Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und mit der Gefahr einer Störung des Betriebsfriedens. Dies bedeutet nicht, daß das Zweitstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden nirgends und niemals eingesetzt werden kann. Doch es wird immer schwieriger und immer seltener sein. Hieran ändert auch die Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat nichts, die ja durch das Wahlverfahren des Gesetzes eindeutig der Arbeitnehmerseite zugewiesen sind, und die Rechte der Hauptversammlung können diese Parität erst recht nicht aufheben. Wie oft würde es zum Beispiel im Jahre 1988, wenn sich das Gesetz erst einmal zehn Jahre lang voll und ungehindert ausgewirkt hat, noch möglich sein, daß die Anteilseignerseite die Bestellung eines Vorstandsmitgliedes gegen die Arbeitnehmerseite durchsetzt: Im ersten Wahlgang, für den eine Zwei-Drittel-Mehrheit vorgeschrieben ist, *vergeblich*, im zweiten Wahlgang, für den die einfache Mehrheit vorgeschrieben ist, *vergeblich*[^] bis dann schließlich erst im dritten Wahlgang der Aufsichtsratsvorsitzende die Bestellung durch Ausübung seines Zweitstimmrechtes durchsetzen könnte? Zwar mag es auch in zehn Jahren noch solche Ausnahmefälle geben, aber ein Gesetz kann nicht auf Ausnahmefälle abstellen. Für den Regelfall jedenfalls gewährleistet es kein Übergewicht der Anteilseignerseite und auf diesen Regelfall muß — wie ich meine — bei der verfassungsrechtlichen Beurteilung abgestellt werden. Diese funktionale Parität ist nicht bloße Spekulation und Sorge für die Zukunft. Sie ist zwangsläufige, im Gesetz selbst angelegte und von ihm gewollte Konsequenz und Entwicklung. Wäre es anders, so wäre ein so erster Schritt wie eine Verfassungsbeschwerde bestimmt nicht unternommen worden.

Die Verfassungsverletzungen, die hier gerügt werden, betreffen grundrechtliche Gewährleistungen, die für den Bestand einer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung von tragender Bedeutung sind. Mir obliegt es nicht, hierzu unter spe-

ziellen verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten Stellung zu nehmen. Wohl aber möchte ich für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu verdeutlichen versuchen, daß die Funktionen, die der Verfassungsgesetzgeber durch die Gewährleistung des Eigentums und der Tarifautonomie schützen wollte, nicht hinweggedacht werden können, ohne daß sich die Ordnung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik nachhaltig verändern müßte.

Das Privateigentum auch an den sogenannten Produktionsmitteln ist nicht gewährleistet als ein Privileg, sondern wegen seiner Funktion, wegen seiner wirtschaftlichen und wegen seiner gesellschaftlichen Effizienz. Es soll den größtmöglichen Beitrag zur Mehrung des Sozialproduktes und damit zur Verbesserung der quantitativen und der qualitativen Lebensbedingungen aller Bürger erbringen und es soll gleichzeitig zur Sicherung und zum Ausbau ihrer individuellen Freiheit beitragen.

Aufgabe der Unternehmen ist die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. In einer marktwirtschaftlichen Ordnung bestimmt über Art und Umfang dieser Güter und Dienstleistung allein die Nachfrage, wie sie sich am Markt artikuliert und allein dort entscheidet der Wettbewerb auch über Erfolg und Mißerfolg. Erfolg bedeutet Gewinn und damit Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Löhne und Gehälter für die Arbeitnehmer, Verzinsung und Risikoprämie für das eingesetzte Kapital, Investitionen für Erweiterung oder Rationalisierung, um weiterhin im Wettbewerb bestehen zu können, Beitrag zum Steueraufkommen, Mehrung des Sozialproduktes. Mißerfolg aber bedeutet: Fehlinvestition von Kapital und Arbeitsleistung und damit Minderung des Sozialproduktes. Die Frage nach dem Erfolg des wirtschaftlichen Handelns der Unternehmen betrifft also nicht nur den einzelnen Eigentümer oder Arbeitnehmer, sie betrifft in hohem Maße alle Bürger des Staates. Die Diffamierung des Gewinns, die wir über Jahre hinweg erlebt haben, konnte vielleicht manche darüber hinwegtäuschen; ändern konnte sie an

diesem Tatbestand, der für alle Wirtschaftssysteme Gültigkeit hat, nichts. Der entscheidende Unterschied zwischen den verschiedenen Wirtschaftssystemen besteht vielmehr darin, wer letztlich über das wirtschaftliche Handeln der Unternehmen bestimmt:

In einer marktwirtschaftlichen Ordnung sind dies die privaten Eigentümer. Mit „Herr-im-Hause-Standpunkt“ und ähnlichen Schlagworten hat das nichts zu tun. Sie sind es allein deshalb, weil sie über die unmittelbare Rückkopplung durch das Verlustrisiko und die Gewinnchance am stärksten an der Rentabilität des Unternehmens interessiert sind, wie auch schon der Bericht der Regierungskommission festgestellt hat. Das Interesse auch der dort beschäftigten Arbeitnehmer an der Rentabilität des Unternehmens will sicherlich niemand leugnen. Doch ihr vorrangiges Interesse gilt - und muß aus der Interessensituation heraus gelten — der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze und der Steigerung ihres Lohneinkommens. Mag beides auch über weite Strecken mit dem Rentabilitätsinteresse harmonisierbar sein: Im Konfliktfall kann von ihnen nicht erwartet werden, daß sie der Rentabilität und damit dem langfristigen Bestand des Unternehmens den Vorrang einräumen vor dem Interesse an Einkommenssteigerung und unveränderter Erhaltung auch der einzelnen Arbeitsplätze.

Aber nicht nur wirtschaftliche, auch die soziale Effizienz einer auf dem Privateigentum gegründeten Ordnung gilt es zu sehen. Verfügungsbefugnis über die Produktionsmittel bedeutet Macht. Insoweit stimme ich durchaus mit den Gewerkschaften überein, allerdings mit zwei sehr wesentlichen Einschränkungen: Diese Macht ist in vielfältiger Weise gebunden und kontrolliert — durch den Markt und den Wettbewerb, durch den Staat, durch die Gewerkschaften - und diese Macht ist dezentralisiert, zersplittert auf eine Vielzahl privater Eigentümer. Diese Dezentralisierung der mit dem Eigentum an den Produktionsmitteln verbundenen Macht ist nur in einer marktwirtschaftlichen, auf dem *Privateigentum* aufbauenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung gewährleistet. Was

dies für den Freiheitsraum des einzelnen bedeutet, zeigt der Blick auf Wirtschaftssysteme, in denen es nur einen Eigentümer von Produktionsmitteln gibt, nämlich den Staat, und es mag zu denken geben, daß gerade von Konvergenztheoretikern aus sozialistischen Staaten in der Frage der Eigentumsordnung die Möglichkeit einer Konvergenz prinzipiell und nachdrücklich verneint wird, und zwar zu Recht. Eine Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, zu deren wesentlichen Elementen nicht mehr das Privateigentum gehört, wäre eine fundamental andere als die, die sich seit über ein Vierteljahrhundert wirtschaftlich und sozial in der Bundesrepublik Deutschland bewährt hat.

Das neue Mitbestimmungsgesetz läßt die Privateigentumsordnung zwar formal unangetastet, tatsächlich aber höhlt es sie aus. Die Aktionäre und Gesellschafter der vom Gesetz betroffenen Unternehmen bleiben zwar Eigentümer, die Ausübung ihrer Verfügungsbefugnis wird aber abhängig gemacht von der Zustimmung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat. Unter diesen Bedingungen kann das Privateigentum seine Funktion nicht mehr erfüllen und es ist nichts ersichtlich, was diesen Funktionsverlust ersetzen oder kompensieren könnte.

Eine Verbesserung der sozialen Situation des einzelnen Arbeitnehmers steht diesem Funktionsverlust mit Sicherheit nicht gegenüber. Hierfür bedurfte es in der Vergangenheit keiner paritätischen Mitbestimmung und es bedarf ihrer auch nicht für die Zukunft. Alles, was wir auf diesem Gebiet erreicht haben, haben wir *im Rahmen* und *durch* die Möglichkeiten einer marktwirtschaftlichen Ordnung erreicht, die sich — auch im internationalen Vergleich — als das sicherste Fundament für eine soziale Ordnung erwiesen hat und die getragen und bejaht wird von der breiten Mehrheit unseres Volkes. Zu diesem Fundament aber gehört die Gewährleistung des Privateigentums ebenso wie die der Tarifautonomie.

Wir können auf die Tarifautonomie nicht verzichten. Allein sie ist das einer freiheitli-

chen Gesellschaft angemessene Instrument zur Lösung des Verteilungskonfliktes. Diesen Verteilungskonflikt selbst kann niemand aus der Welt schaffen, es gibt ihn in *jedem* Wirtschaftssystem. Die entscheidende Frage ist, wie er bewältigt wird. Daß in einer sozialverpflichteten Gesellschaft die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht ausschließlich der individuellen Vereinbarung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleiben kann, liegt auf der Hand. In der Regel wäre die Verhandlungslage zu ungleichgewichtig zu Lasten des einzelnen Arbeitnehmers, als daß die Ergebnisse befriedigend sein könnten.

Unsere Verfassung hat sich dafür entschieden, die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen grundsätzlich den freien Vereinbarungen durch die autonomen Verbände der Sozialpartner zu überlassen. Die Vorteile dieses Systems sind unbestreitbar. Zunächst bietet es am ehesten die Gewähr, daß unterschiedliche regionale, branchenmäßige und strukturelle Gegebenheiten bei der Lohnfindung berücksichtigt werden können. Diese Elastizität sehe ich auf andere Weise ebensowenig erreichbar wie die soziale Befriedigung, die die Tarifautonomie bringt.

Jahr für Jahr werden in diesem Land, teils nach harten Auseinandersetzungen, manchmal nach Arbeitskämpfen, eine Vielzahl von Tarifverträgen geschlossen, die am Ende die Unterschriften beider Seiten tragen. Beide Seiten müssen sich zu dem erzielten Ergebnis bekennen, müssen es mittragen und verantworten, obwohl es in aller Regel von den Erwartungen, mit denen man in die Verhandlungen hineingegangen ist, nach oben bzw. nach unten abweicht. Man sollte meinen, daß diese unvermeidbare Unzufriedenheit sich als ein sozialer Sprengstoff erweist. Doch das Gegenteil ist richtig. Die gemeinsame Verantwortung beider Tarifpartner sichert den Tariffrieden für die Laufzeit des Vertrages und trägt bei zum sozialen Frieden. Die Verantwortung, die die Verfassung damit den autonomen Sozialpartnern zugewiesen hat, ist groß. Von den Ergebnissen der Tarifpoli-

tik hängen in hohem Maße Wachstum, Geldwertstabilität und Vollbeschäftigung ab. Sie bestimmt mehr als 70 Prozent aller in der Gesamtwirtschaft erzielten Primäreinkommen, sie entscheidet über mehr als 50 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Kostenniveaus. Ihre Ergebnisse müssen also im Einklang stehen mit den gesamtwirtschaftlichen Gegebenheiten und Zielsetzungen. Erreichbar ist dies nur, wenn zwischen den Tarifpartnern eine grundsätzlich gleichgewichtige Verhandlungslage gegeben ist. Ein nachhaltiges Übergewicht der Gewerkschaften würde zu hohen Löhnen führen und beides wäre wegen seiner gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen gleichermaßen gefährlich. Auch diese Richtigkeitsgewähr der Tarifautonomie kann durch andere Instrumente nicht erreicht werden.

Ich will hier keineswegs die Praxis der Tarifautonomie idealisieren und ich räume gerne ein, daß sie mit Unzulänglichkeiten behaftet ist und auch zu Unzulänglichkeiten führt. Doch sie ist ständiges Bemühen um den sozialen Ausgleich und ein besserer Weg ist nicht gegeben. Wie unverzichtbar die Tarifautonomie für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ist, wird deutlich, wenn man sich einmal vorstellt, daß die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen aus der Verantwortung der autonomen Sozialpartner herausgenommen und dem Staat zugewiesen würde. Einer Tarifpolitik durch staatliche Verordnung oder Zwangsschlichtung müßte die soziale Befriedigungsfunktion fehlen. Die Unzufriedenheit beider Seiten mit dem zwangsweise verfügbaren Ergebnis würde sich konzentriert auf den Staat richten. Beide Seiten wären nämlich ihrerseits frei von jeder Verantwortung. Die Vorstellung, daß Jahr für Jahr die staatliche Autorität zunächst dem massiven Druck der unterschiedlichen Erwartungen und Forderungen beider Seiten und dann dem massiven Druck ihrer vereinten Unzufriedenheit ausgesetzt wäre, erscheint mir unerträglich. Auf die Dauer wäre keine staatliche Autorität dem gewachsen und die Gefahr liegt nahe, daß sie zu Mitteln greifen müßte, um nicht

nur die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern auch die soziale Stille, die dann an die Stelle des sozialen Friedens treten würde, zu erzwingen. Eine Beschränkung seiner Regelungsbefugnis allein auf den Bereich der Lohn- und Arbeitsbedingungen nämlich wäre gar nicht möglich. Der Staat könnte nicht zulassen, daß die hier von ihm verfügbaren Daten konterkariert werden durch gegenläufige Entwicklungen, zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt, bei den Investitionen, ja auch im Konsumentenverhalten. Früher oder später müßte er auch Regelungsbefugnisse in diesen Bereichen beanspruchen und der Zwang bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen müßte übergreifen auf weitere Bereiche des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Geschehens. Für freie Gewerkschaften - welche Funktionen sollten sie denn noch haben? - wäre in einer solchen Ordnung kein Raum, ebensowenig wie für freie Verbände der Arbeitgeber.

Wenn es aber zur Tarifautonomie keine Alternative gibt, dann müssen die Bedingungen, unter denen allein sie ihre Funktionen erfüllen kann, erhalten bleiben. Geschieht dies nicht, so könnte allenfalls das Instrumentarium der Tarifautonomie als bloße Hülse eine Zeit lang weiterbestehen, doch es würde ins Leere laufen und die Erwartungen, die der Verfassungsgesetzgeber in seine Funktionsfähigkeit gesetzt hat, nicht erfüllen. Unerläßliche Voraussetzung für diese Funktionsfähigkeit ist es, daß sich beide Seiten, Arbeitgeber und Gewerkschaften, als gleichgewichtige und gleichberechtigte Partner gegenüberstehen. Hierzu gehört auch die Unabhängigkeit von der Gegenseite. Unter den Bedingungen des Mitbestimmungsgesetzes jedoch ist diese Unabhängigkeit nicht mehr gewährleistet. Diejenigen, die als Vertreter der vom Gesetz betroffenen Gesellschaften bei der tarifpolitischen Meinungs- und Willensbildung auf der Arbeitgeberseite entscheidend mitwirken, befinden sich in ihrer beruflich-persönlichen Situation in einer ständigen Abhängigkeit von den Vertretern und Mitgliedern ihres tarifpolitischen Gegenspielers im Aufsichtsrat ihrer Gesellschaften.

Das Bekenntnis zur Unverzichtbarkeit der Tarifautonomie schließt ein die Überzeugung von der Notwendigkeit freier Gewerkschaften. Dies möchte ich ausdrücklich unterstreichen. Für die Arbeitgeberverbände ist „Sozialpartnerschaft“ kein leeres Wort, um die bestehenden Interessengegensätze zu verwischen. Im Gegenteil: Sozialpartnerschaft setzt voraus die Anerkennung der legitimen Interessen des sozialen Gegenspielers und sie verwirklicht sich in dem ständigen Bemühen, dort, wo es möglich ist, zu gemeinsamen Lösungen zu kommen, um diese Interessengegensätze in einer für die Gesellschaft fruchtbaren Weise zu überbrücken. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände war und ist das Bemühen um Sozialpartnerschaft seit ihrer Neugründung im Jahre 1949 wichtiger Grundsatz ihrer Arbeit. Es hat Ausdruck und Erfolg gefunden nicht nur im Rahmen der Tarifautonomie, sondern auch in der gemeinsamen Verantwortung innerhalb der sozialen Selbstverwaltung und in der konzertierten Aktion. Zur Behebung von Jugendarbeitslosigkeit und Berufsbildungssorgen, zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung und Stabilität haben wir bis in diese Tage hinein Vorschläge entwickelt und sie mit den Gewerkschaften abzustimmen versucht. Wir werden an diesem Bemühen um Sozialpartnerschaft festhalten in der Erwartung, daß auch die Gewerkschaften wieder stärker hierzu zurückfinden, wenn auch zur Zeit vieles gegen die Berechtigung dieser Erwartungen zu sprechen scheint.

Ich denke hierbei nicht nur an die gewerkschaftlichen Angriffe wegen der Einlegung der Verfassungsbeschwerde. Ich denke auch an die gewerkschaftlichen Forderungen nach Ausweitung ihrer Mitbestimmung zu einem eng geknüpften und durchgehenden Netz, das vom einzelnen Betrieb bis zum Bereich der Gesamtwirtschaft reicht. Ich erinnere an die gewerkschaftlichen Ankündigungen eines „Frühwarnsystems“, die nur vor dem Hintergrund ihrer planwirtschaftlichen Vorstellungen in ihrer ganzen Gefährlichkeit für den Fortbestand einer dezentralen Wirt-

Schaftsordnung gesehen werden können. Aber nicht nur in der Frage der Mitbestimmung ist die Anerkennung der legitimen Interessen des sozialen Gegenspielers durch die Gewerkschaften zu vermissen. Die massive, über Jahre hinweg publizistisch und rechtspolitisch vorbereitete Kampagne gegen die Zulässigkeit der Abwehraussperrung zielt in die gleiche Richtung, nämlich die Arbeitgeber als sozialen Gegenspieler wehrlos zu stellen. Das neue Mitbestimmungsgesetz würde die Ausgangsstellung der Gewerkschaften zur Erreichung dieses Zieles noch weiter vortreiben und verbessern. Wenn dieses Gesetz mit dem vom Deutschen Bundestag beschlossenen Inhalt Bestand haben sollte, so sehe ich eine Entwicklung, die weniger gesellschaftliche Freiheit, weniger wirtschaftliche und soziale Effizienz gewährleistet, als dies heute gegeben ist. Ich verstehe jedoch den Willen des Verfassungsgesetzgebers gerade dahin, durch die Gewährleistung des Privateigentums und der Tarifautonomie das Maß an gesellschaftlicher Freiheit und wirtschaftlicher Effizienz zu ermöglichen, das wir in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland erreicht haben.

Es wurde aber nicht nur ermöglicht *durch* das Grundgesetz, sondern auch *im Rahmen* des Grundgesetzes. Hieran sollte man denken, ehe man sich durch die geäußerte Sorge vor der „Reformunfähigkeit“ der Bundesrepublik beeindrucken läßt. Es wäre in der Tat eine bedrückende Vorstellung, wenn die Verfassung einer sinnvollen Weiterentwicklung unserer sozialen Ordnung entgegenstehen würde. Doch die Sozialgeschichte unseres Landes hat gezeigt, daß eine solche Weiterentwicklung durchaus möglich ist. Das Grundgesetz läßt Raum für Dynamik. Sicherlich standen sich hierbei fast immer unterschiedliche Vorstellungen über das, was nötig, was realisierbar, was finanzierbar ist, gegenüber. Und erst aus dem Ringen um das Richtige reifte der Fortschritt.

Ich sehe keinen Grund, weshalb die in den vergangenen 30 Jahren überzeugend bewiesenen Möglichkeiten, unsere soziale Ordnung im Rahmen der Verfassung weiter-

zuentwickeln, geknüpft sein sollten an den Fortbestand eines im verfassungsrechtlichen Zwielficht stehenden Gesetzes. Sicherlich wird die Richtung dieser Weiterentwicklung, wenn das Bundesverfassungsgericht unsere Bedenken bestätigt, eine andere sein, als es den Zielvorstellungen der Gewerkschaften entspricht. Doch die Möglichkeiten, unsere Ordnung in eine *bessere* Richtung weiterzuentwickeln, werden mit Sicherheit nicht eingeschränkt werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als Spitzenorganisation der unternehmerischen Wirtschaft ist hierzu jedenfalls bereit. Die Gewerkschaften wissen das und das böse Wort von der „Störung des sozialen Friedens“ durch die Einreichung der Verfassungsbeschwerde sollte gemeinsamem Bemühen, weiter für den sozialen Frieden zu arbeiten, nicht entgegenstehen. Sozialer Frieden ist auf Dauer nur möglich in der Sicherheit und Freiheit, die der Rechtsstaat seinen Bürgern bietet. An der Aufrechterhaltung dieser Grundvoraussetzung sollten alle interessiert sein, unabhängig von ihrem politischen oder ordnungspolitischen Standort. Die Heftigkeit der politischen Auseinandersetzung darf den Blick für dieses gemeinsame Interesse nicht trüben.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, wie sie beantragt ist, wird den Bestand unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sichern und ihre Weiterentwicklung ermöglichen. Den sozialen Frieden wird sie festigen, den Rechtsstaat stärken.

desregierung mit Genugtuung. Das ist kein schlechtes Zeichen für den oft sehr kritisch gewürdigten Zustand unserer politischen Kultur und unserer Rechtskultur und auch kein schlechtes Zeichen für die Leistungsfähigkeit der Verfahren, die die Väter des Grundgesetzes für die Sichtbarmachung und Austragung solcher Konflikte im Grundgesetz verankert haben.

Auf diesem Hintergrund zieht die Bundesregierung aus der jetzt zu Ende gehenden mündlichen Verhandlung folgendes Resümee:

1. Zu prüfen sind ausschließlich die angefochtenen Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes 1976. Die Beschwerdeführer sind vernünftigerweise auf die weiterreichenden Ansinnen in ihren vorbereitenden Schriftsätzen nicht mehr zurückgekommen.

2. Maßstab für diese Prüfung sind allein die konkreten Grundrechte und Verfassungsprinzipien des Grundgesetzes, nicht aber eine diese Normen überwölbende Wirtschaftsverfassung. Der Versuch, eine solche Sonderverfassung zu konstruieren, ist gescheitert. Soweit verschiedene Grundrechte verschiedener Träger — z. B. das Eigentum der Anteilseigner und das Recht der Arbeitnehmer auf freie Persönlichkeitsentfaltung — oder das gleiche Grundrecht verschiedener Träger — z. B. das Recht der freien Berufsausübung der Arbeitnehmer, der Eigentümer-Unternehmer und der angestellten Unternehmer — miteinander in Wettbewerb treten, ist die Spannung im Sinne einer optimalen Konkordanz aufzulösen. Dies hat das Mitbestimmungsgesetz getan.

3. Der Beurteilung sind die zu prüfenden Vorschriften in ihrer voraussehbaren Wirkung zugrunde zu legen. Die dafür notwendige Prognose ist zunächst und vor allem vom Gesetzgeber zu verantworten. Wer seine Prognose an die Stelle der Prognose des Gesetzgebers setzen will, muß den Beweis führen, daß diese Prognose

Dr. Hans Jochen Vogel*,
Bundesminister der Justiz

Herr Präsident, Hohes Gericht!

Eine allgemeine Vorbemerkung: Diesem Verfahren liegt ein Interessenkonflikt von erheblichen Ausmaßen zugrunde. Daß er in so sublimierter und sachlicher Form ausgetragen werden konnte, wie wir das in den letzten Tagen erlebt haben, erfüllt die Bun-

* Es handelt sich bei diesem Text um die in Karlsruhe verteilten „Stichworte für eine abschließende Äußerung“.

- offensichtlich fehlsam oder
- eindeutig widerlegbar ist oder
- der Wertordnung des Grundgesetzes widerspricht.

Dies mag anders sein, wenn es sich um die Auswirkung von Gesetzen auf Höchstwerte, etwa auf das Leben, handelt. Hier kann in bezug auf das einzelne Leben auch von Irreversibilität gesprochen werden. Die Unternehmensverfassung - das ist der Irrtum von Osenbühl - kann nicht mit dem Höchstwert des Lebens gleichgesetzt werden. Ihre Änderung ist auch weder tatsächlich noch rechtlich irreversibel.

An die Widerlegung der gesetzgeberischen Prognosen sind also die schon genannten hohen Anforderungen zu stellen. Diesen Anforderungen haben die Darlegungen der Beschwerdeführer nicht Genüge getan. Sie haben insbesondere nicht dargetan, warum all die düsteren Entwicklungen, die sie voraussagen, nämlich

- die Lähmung der Entscheidungsfähigkeit der Unternehmen,
- die Verdrängung, ja Knebelung der Anteilseigner durch die Arbeitnehmer,
- die Zerstörung der Tarifautonomie und
- schließlich sogar die Zerrüttung der Wirtschaft

in dem Bereich, in dem die entsprechenden Regeln bereits seit über einem Vierteljahrhundert gelten, samt und sonders nicht eingetreten sind. Allgemeine Redewendungen wie, die Stahlindustrie lebe unter einer Käseglocke, bestätigen dies mehr als daß sie es widerlegen. Das gleiche gilt von dem von einem Vertreter der Beschwerdeführer gestern geäußerten und aus dem Munde von Anteilseignern eher überraschenden Tadel, in der Stahlindustrie werde zu wenig gestreikt und im Bereich des Volkswagenwerkes erscheine die Gewerkschaft mehr als eine wirtschaftsfriedliche Vereinigung. Der sich schon bei der Inanspruchnahme des Grundrechts der Koalitionsfreiheit aufdrängende Eindruck,

die Anteilseigner hätten die Absicht, in ihrer Argumentation einen vollständigen Seitenwechsel zu vollziehen, hat hier eine verblüffende Bestätigung gefunden.

Auch für die 458 Unternehmen, die jetzt in die Mitbestimmung einbezogen worden sind, ist nichts vorgetragen worden, was die Prophezeiung der Beschwerdeführer rechtfertigt. Die Führungsentscheidungen werden wie eh und je getroffen, die Anteilseigner haben sich dort, wo sie es wollten, mit Stimmenmehrheit oder mit der Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden durchgesetzt, alle Aufsichtsratsvorsitzenden sind Repräsentanten der Anteilseigner, der Vorsitzende eines durchaus kampffreudigen Arbeitgeberverbandes ist Arbeitsdirektor, in der Stahlindustrie wird ein Arbeitskampf ausgetragen, die Kurse der in Rede stehenden Unternehmen steigen, die Investitionsneigung des ausländischen Kapitals ist unverändert. Alles, was Herr Kollege Ehrenberg hierzu, vor allem aber zum Wachstum der Auslandsinvestitionen, dem Ausbleiben jeglicher Kapitalflucht, dem Zustrom ausländischen Kapitals und der Entwicklung der Aktienkurse dem Gericht am ersten Verhandlungstag vorgetragen hat, ist unwiderlegt, ja sogar unwidersprochen geblieben.

Im Grunde stützen die Beschwerdeführer ihre Vorhersage auch nicht so sehr auf Fakten, sondern auf eine Prämisse. Nämlich auf die Prämisse, daß Arbeitnehmer am Schicksal und an der Entwicklung ihres Unternehmens weniger interessiert oder zur Erkenntnis dieses Interesses und zu vernünftigen Kompromissen weniger befähigt seien als die Anteilseigner. Die Bundesregierung hält diese Prämisse für lebensfremd, ja im Hinblick auf die Betroffenen für kränkend.

4. Von den Einzelgrundrechten ist das des Eigentums nicht verletzt.

- Das Eigentum der Gesellschaften selbst ist überhaupt nicht tangiert.
- Das Eigentum der Anteilseigner ist ein gesellschaftsrechtlich vermitteltes. Es bezieht sich auf Anlagen und Einrichtungen, die nur

mit Hilfe von abhängiger Arbeit genutzt werden. Die soziale Bindung dieses Eigentums reicht deshalb weiter als etwa die des persönlichen Gebrauchseigentums. Wenn das Gesetz den Arbeitnehmern eine stärkere Teilhabe an den Entscheidungen über die Nutzung eines solchen Eigentums einräumt, so dient dies der Verwirklichung des in den Artikeln 2 Abs. 1 und 12 Abs. 1 GG geschützten Selbstverwirklichungsinteresses des Arbeitnehmers in seinem Beruf, der Sicherung des angesammelten Sozialkapitals sowie dem sozialen Ausgleich und liegt schon deshalb im Rahmen der sozialen Bindung.

Die Beschwerdeführer haben diesen Zusammenhang sogar selbst zu erkennen gegeben. Denn der Einigungs„zwang“, von dem sie immer wieder sprechen, geht doch nicht von der Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, sondern von dem gestiegenen Gewicht des Faktors Arbeit, d. h. des personellen Elements des Unternehmens, aus. Erwogen wird doch gerade von der verantwortungsbewußten Unternehmensleitung nicht die mehr oder weniger knappe Abstimmungsmarge im Aufsichtsrat, sondern die Rücksichtnahme auf das soziale Klima im Unternehmen und in der gesamten Branche, also die Rücksichtnahme auf Menschen. Übrigens: Die Einschränkungen, die sich daraus für die Anteilseigner ergeben, bleiben weit hinter denen zurück, denen sie in einer Konzerntochter gegenüber der herrschenden Gesellschaft unterliegen. Warum wohl greifen die Beschwerdeführer diese Regelung nicht an?

5. Auch Art 9 Abs. 3 GG ist nicht verletzt. Die gegenteilige Rechtsmeinung gründet sich wiederum auf zwei Prämissen, die der Prüfung nicht standhalten.

1. Prämisse: Arbeitgeber im Sinne der Tarifautonomie seien die Anteilseigner, *nicht* die Unternehmen.

2. Prämisse: Anteilseigner seien zwar selbstverständlich in der Lage, im Widerstreit zwischen dem Unternehmensinteresse und ihren Interessen an höheren Dividenden eine vernünftige Entscheidung zu treffen. Arbeit-

nehmer seien aber zu einer entsprechend vernünftigen Abwägung zwischen dem Unternehmensinteresse und ihrem Interesse an höheren Löhnen ebenso selbstverständlich außerstande. Darum sei der Einfluß der Anteilseigner auf die Auswahl der Unternehmensleitung legitim, der der Arbeitnehmer aber suspekt.

Und: Warum wird eigentlich das Risiko der Arbeitnehmer, für die der Arbeitsplatz und damit ein für ihre Existenz wesentliches Umfeld auf dem Spiel steht, von den Beschwerdeführern a limine geringer gewertet als das auf bestimmte Vermögenswerte begrenzte Risiko der Anteilseigner?

Außerdem noch einmal zur Frage der Doppelrollen und des Rollenkonflikts: Mitbestimmung und Tarifautonomie stehen seit über einem halben Jahrhundert nebeneinander. Beide können nur durch Menschen verwirklicht werden. Bei beiden werden — und dies auch schon seit über fünfzig Jahren — Arbeitnehmerinteressen zum Teil auch durch die gleichen Personen vertreten. Niemand hat das bisher als verfassungswidrig bezeichnet. Es ist nicht einzusehen, warum es jetzt verfassungswidrig sein soll. Der Gesetzgeber hat das Problem als einfachrechtliches erwogen. Er sah jedoch keine Notwendigkeit, die Möglichkeit des Rollenkonflikts nunmehr um den Preis der Schaffung von Nebenorganen zu beseitigen, die die gesamte Verantwortung des Vorstandes und des Aufsichtsrates beeinträchtigen würden. Verfassungsrechtlich geboten war eine solche Lösung schon gar nicht.

6. Vom Gericht ist in diesem Zusammenhang gefragt worden, ob das Sichtbarwerden eines solchen Rollenkonflikts nicht Irritation hervorrufen könne. Auch wurde gefragt, ob diese Irritation und der Widerspruch beider beteiligter gesellschaftlicher Gruppen gegen einzelne Bestimmungen des Gesetzes nicht dessen Anwendung und Einwurzelung erschweren.

Ich möchte beides verneinen. Das Sichtbarwerden des Rollenkonflikts wird eher eine Versachlichung der Konfliktlösung zur

Folge haben und übertriebener Polarisierung entgegenwirken. Und aus dem Widerspruch der Betroffenen gegen ein verfassungsmäßiges Gesetz wird man verfassungsrechtlich relevante Folgerungen — wenn überhaupt — nur in äußerst extremen Fällen ableiten können. Ein solcher Extremfall liegt keineswegs vor. Wie ist denn die konkrete Reaktion der beteiligten Gruppen? Beide kritisieren das Gesetz — das ist nicht ungewöhnlich, beide halten es wechselseitig für zu weitgehend oder ungenügend, beide wollen es geändert haben, das ist - fast möchte ich sagen - üblich.

Eine Seite, die der Beschwerdeführer, bezweifelt überdies die Verfassungsmäßigkeit. Auch dieses Schicksal teilt das Gesetz mit vielen anderen, und zwar auch mit der großen Zahl jener Gesetze, bei der sich die Zweifel später als ganz unbegründet erwiesen haben. Viel wichtiger aber: Beide Seiten befolgen das Gesetz, wenden es an und versuchen, es so weit wie nur möglich zu ihren Gunsten zu interpretieren. Das ist - jedenfalls im zweiten Jahr nach dem Inkrafttreten eines Gesetzes dieser Tragweite — ein recht normaler Befund. Außerdem darf ich ganz allgemein in Erinnerung rufen, was der Herr Präsident erst vor zwei Wochen in einem Vortrag in London wie folgt dokumentiert hat: Das Bundesverfassungsgericht fällt seine Urteile nicht auf Grund der politischen Kategorien „gut und schlecht“ oder „praktikabel und inpraktikabel“, sondern in Übereinstimmung mit seinen Aufgaben, allein auf Grund verfassungsrechtlicher Kriterien.

7. Zieht man aus all dem eine Summe, so ergibt sich: Natürlich verändert das angefochtene Gesetz die Verteilung von Befugnissen und Einflüssen innerhalb der Großunternehmen. Der Anteil der bislang Schwächeren, nämlich der Arbeitnehmer, wird gestärkt, der Anteil der bisher Stärkeren, nämlich der Anteilseigner, wird vermindert. Es wäre abwegig, dies zu leugnen oder zu bagatellisieren. Es ist vielmehr gerade dieses das erklärte Ziel des Gesetzes.

Die Motive für diese gesellschaftspolitische Entscheidung liegen auf der Hand: Ka-

pital und Arbeit, die Verfügungsbefugnis über Sachen und Forderungen einerseits und das Selbstverwirklichungsrecht von Menschen andererseits, sollen zu einem neuen, einem besseren Ausgleich gebracht werden, um so den sozialen Frieden und die soziale Stabilität in unserem Lande, um die uns viele Völker beneiden und zu der die beiden großen gesellschaftlichen Gruppen Wesentliches, ja Entscheidendes beigetragen haben, noch weiter zu festigen.

Das von unserem Volke gewählte Parlament hat diesen Ausgleich mit überwältigender Mehrheit vorgenommen und damit einer seiner vornehmsten Aufgaben Genüge getan, nämlich der, unsere Gesellschaftsordnung im Rahmen unserer Verfassung zu gestalten und fortzuentwickeln. Dies nämlich gebietet das Prinzip des sozialen Rechtsstaates. Es wäre ein grobes Mißverständnis, wenn man glauben wollte, daß der soziale Rechtsstaat den Status quo garantiere.

Daß diejenigen, deren Anteil an Einfluß und Befugnissen auf Grund dieser Entscheidung annimmt, dem Widerstand leisten und entschieden entgentreten, ist verständlich. Das war in unserer Staats- und Sozialgeschichte nie anders, das war so

- bei den Stein-Hardenbergschen Reformen,
- beim Übergang zur konstitutionellen Monarchie,
- beim Übergang zur parlamentarischen Demokratie,
- bei der Überwindung des Dreiklassenwahlrechts und
- bei der Bildung der Fabrik- und Arbeiterausschüsse des 19. Jahrhunderts, bei der Einrichtung der Betriebsräte und dann auch bei der Erweiterung ihrer Befugnisse.

Es war auch immer so, daß die Betroffenen die Minderung ihres Einflusses mit der Zerstörung der Funktionsfähigkeit des Staates oder der jeweiligen Institution gleichsetzen und zu diesem Zweck mehr oder weniger apokalyptische Zukunftsbilder entwarfen.

Statt vieler Beispiele erinnere ich daran, daß sich eine starke Gruppe der durch das Dreiklassenwahlrecht Begünstigten noch im Herbst 1918 seiner Beseitigung widersetzte. Im preußischen Herrenhaus sah ihr Sprecher sogar noch am 24. Oktober 1918 — also vor nicht mehr als 60 Jahren — im gleichen Wahlrecht die schwerste Gefahr für den Staat. Wörtlich sagte er: „Nur eine starke monarchische Gewalt vermag zu führen und bietet die Gewähr, daß alle Schichten des Volks sich des gleichen Schutzes und der gleichen staatlichen Fürsorge erfreuen. Majoritätsherrschaft ist ihrer Natur nach Klassenherrschaft.“

Und an anderer Stelle seiner Prognose prophezeite er das Ende der Kommunen und der staatlichen Verwaltung. Die Städte und

Gemeinden würden bei Verwirklichung des gleichen Wahlrechts der Radikalisierung anheimfallen, und das Beamtentum werde seiner besten Überlieferungen und seiner bewährten Eigenart beraubt, wenn es in Abhängigkeit von wechselnden parlamentarischen Mehrheiten gerate.

Damit kein Mißverständnis entsteht: Das tertium comparationis, das gemeinsame Dritte in meinem Vergleich, liegt nicht in dem personellen Aspekt. Es liegt in der Funktion düsterer Zukunftsschilderungen.

Die Geschichte hat in all diesen Fällen ihr Urteil längst gesprochen.

Im vorliegenden Fall erwartet unser Volk Ihr Urteil. Die Bundesregierung erwartet es mit Zuversicht.