
Wissenschaftliche Tagung über Gemeinwirtschaft in Bergneustadt

An der 6. Wissenschaftlichen Tagung über Gemeinwirtschaft, die im 2-Jahres-Rhythmus stattfindet, und die Dr. Diether *Hoffmann* (Vorstandssprecher der BfG) leitete, nahmen vom 28.—30. März 1979 etwa 100 Wissenschaftler und Gewerkschaftskollegen sowie Betriebsräte teil. Eingeladen nach Bergneustadt hatten die Bank für Gemeinwirtschaft und die Friedrich-Ebert-Stiftung; Thema war die Rolle der Arbeitnehmer in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen.

Jeweils zwei Referenten befaßten sich mit den Themen:

1. Die besondere Arbeits- und Dienstgesinnung in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen (Prof. Karl *Oettle*/Dr. Achim von *Loesch*).
2. Die Lohnpolitik der Arbeitnehmer in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen (Prof. Burkhardt *Röper*/Dr. Heinz *Markmann*).
3. Die Mitbestimmung in diesen Unternehmen (Prof. Friedhelm *Farthmann*/Prof. Günter *Püttner*).

1. In seinem einleitenden Referat vertrat Karl *Oettle* (München) die Auffassung vom Vorhandensein einer besonderen Dienstgesinnung in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen. *Oettle* wies weiter daraufhin, daß sich gegenstandsbedingte und betriebszweckbedingte Bedürfnisse nach einer besonderen Arbeits- und Dienstauffassung im öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Bereich überlagern: „Ihre Befriedigung hat für die zu bedienende Allgemeinheit dort größeres Gewicht, wo die Nachfrager auf das öffentliche oder freigemeinnützige Angebot angewiesen sind, als dort, wo sie auf private Konkurrenzangebote oder auf Selbstbedienung ausweichen können.“

Achim von *Loesch* vertrat in Anknüpfung und Abgrenzung zugleich zu Gerhard *Weisser* die These, daß es falsch sei, von vorneherein von einer besonderen gemeinwirtschaftlichen Arbeits- und Dienstgesinnung zu sprechen: „Wer meint, alle Mitarbeiter in wertorientierten Unternehmen müßten auch wertorientiert handeln . . . schließt oft nur voreilig von seinem eigenen wertorientierten Engagement, daß auch die anderen so motiviert sein müßten.“ Eine Voraussetzung für das gute Funktionieren öffentlicher und gemeinwirtschaftlicher Unternehmen sei, so von *Loesch*, die positive Einstellung der Manager dieser Unternehmen zu den gemeinwirtschaftlichen Zielen; auch „ein Kreis gemeinwirtschaftlich Motivierter“ sei für die

Arbeit in diesen Unternehmen von großem Nutzen. Im Anschluß an entsprechende Formulierungen Prof. Theo *Thiemeyers* wies *von Loesch* der Kritik durch die öffentliche Meinung einen wichtigen Stellenwert zu: Es sei weit realistischer, auf die Rollenerwartungen zu setzen, die sich seitens bestimmter sozialer Gruppen oder der Öffentlichkeit den Leistungen öffentlicher und gemeinwirtschaftlicher Unternehmen gegenüber gebildet haben, denen die Unternehmensleitungen in irgendeiner Form gerecht werden oder zumindest begegnen müssen.

Ob man nun eine besondere Arbeits- und Dienstgesinnung von den mehr als 10% in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der Bundesrepublik beschäftigten Arbeitnehmer verlangen könne, darum ging es dann in der Diskussion. Beiträge von Dr. Kurt *Hirche*, Prof. Dietrich *Budäus* (Uni Bremen), Armin *Gaertner* (BSV), Rainer *Harring* (BfG), Peter *Kalusche* (Uni Nürnberg), Hajo *von Vitzthum* (ÖTV), Prof. Hans Ludwig *Freitag* (Uni Oldenburg), Ursula *Girmond* (Volksfürsorge) und Dieter *Noth* (HBV) zeigten eine ganze Bandbreite von Auffassungen, in denen sowohl Kritik vorkam, Korrekturen vorgenommen und weitere Gesichtspunkte zu diesem Thema angeschnitten wurden (Die gesamte Diskussion erscheint zusammen mit den Referaten demnächst in einem Sonderheft der „Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen“).

2. Während Burkhardt *Röper* (Aachen) in seinem Referat zum Thema Lohnpolitik der Arbeitnehmer in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen sich besonders auf öffentliche Unternehmen konzentrierte und sich ausführlich mit dem Thema der Lohnführerschaft (ÖTV/GdED/DPG) und der Frage der Lohnobergrenze beschäftigte, verwies Heinz *Markmann* vom WSI auf die „Signal- und Pionierfunktion der Gemeinwirtschaft“ bei der Lohn- und Mitbestimmungspolitik. *Markmann* kam hauptsächlich aufgrund vergleichenden Materials zur Frage der Lohnpolitik besonders in gemeinwirtschaftlichen Unternehmen zu dem Schluß:

„Schlechtester' Arbeitgeber ist der private Unternehmer oder das private Unternehmen, weil Rentabilität und Gewinnsteigerung im Vordergrund zu Lasten der Arbeitnehmerinteressen stehen;

- ‚zweitbeste' Arbeitgeber ist die öffentliche Hand, der eine besondere Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten obliegt, und bei der Versorgung und Bedarfsdeckung mit Dienstleistungen im Vordergrund steht;

- ‚beste' Arbeitgeber ist nach alledem das freigemeinwirtschaftliche Unternehmen, das zwar das Rentabilitätsprinzip beachten muß, aber in der Verwendung des Gewinns andere Ziele verfolgen kann und muß, als das private oder das öffentliche Unternehmen.“

Um seine These empirisch zu stützen, untersuchte *Markmann* Lohnhöhe, Tarifstruktur, Eingruppierungspraxis, Sozialleistungen usw. in gemeinwirtschaftlichen Unternehmen (Volksfürsorge, Neue Heimat, Bank für Gemeinwirtschaft, co op) und verglich dieses Material mit den in der jeweiligen Branche üblichen Zahlen. In der anschließenden Diskussion wurden die Aussagen von *Markmann* insofern ergänzt, als auf die Notwendigkeit der Einbeziehung weiterer Vergleichskomponenten, z. B. der Qualität der Berufsausbildung, der Sicherung vor negativen Folgen bei Umstrukturierungsmaßnahmen usw. hingewiesen wurde.

3. Minister Friedhelm *Farthmann* sieht als entschiedener Verfechter der Mitbestimmung den Ausgangspunkt dieser Idee im Bereich der Privatwirtschaft, wo sie als ein Stück „Antikapitalismuskritik“ aufgefaßt wird. Übertragungen dieses Modells auf den öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Bereich seien nicht ohne weiteres möglich, weil „nach unserer Verfassungsordnung nicht zweifelhaft sein kann, daß die Vollziehung des politischen Willens des demokratisch gewählten Parlaments — sei es auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene —

durch die Mitbestimmung, d. h. durch den Willen der gerade dort Beschäftigten nicht behindert oder aufgehoben werden darf". Generell sieht *Farthmann* die Mitbestimmung der Arbeitnehmer als „ständige Herausforderung", weil sie, wie er sagte,

- die Fremdbestimmtheit der Arbeit mildere,
- die Teilhabe der Arbeitnehmer am Willensbildungsprozeß des sozialen Verbandes Unternehmen sichere,
- den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer gewährleiste.

Farthmanns Koreferent zum Thema Mitbestimmung war der Speyerer Jurist Günter *Püttner*. Auch *Püttner* vertrat die gewerkschaftspolitisch nicht unumstrittene These, daß die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen nicht in gleicher Weise wie in der Privatwirtschaft berechtigt sei. Die gesellschaftspolitischen Begründungen für die Einführung der paritätischen Mitbestimmung (Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit, Kontrolle wirtschaftlicher Macht, Demokratisierung der Wirtschaft, Selbstbestimmung bzw. Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer und mehr Wirtschaftseffizienz) träfen für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen nicht oder nur abgeschwächt zu. Für die Gemeinwirtschaft richtiger sei es, so *Püttner*, eine „gemeinwirtschaftskonforme Mitbestimmung" zu entwickeln, die eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer zwar nicht ausschließe, aber letzten Endes in besondere Weise „zur Förderung der gemeinwirtschaftlichen Aufgabenerfüllung" beitrage.

Das DGB-Konzept über „Auftrag und Aufgaben gemeinwirtschaftlicher Unternehmen" von 1978 verdeutlichend, wies Erhard *Schumacher* (DGB Düsseldorf) bei der Podiumsdiskussion des Schlußtages nochmals entschieden auf die Wichtigkeit der Mitverantwortung der Beschäftigten am gemeinwirtschaftlichen Auftrag hin; hier werde, so *Schumacher*, die zentrale gewerkschaftliche Vorstellung berührt, daß Arbeit nicht nur als Funktion des Erwerbs anzusehen ist, sondern auch der Selbstverwirklichung des Menschen dienen soll. Diese Zielsetzung hatte auch *von Vitzthum* (ÖTV) angeschnitten, als er von der Chance der Mitwirkung der Arbeitnehmer sprach, der Realisierung dieser Mitwirkung am Arbeitsplatz und bezogen „ganz konkret auf den Auftrag, den sie zu erledigen haben".

Dr. Günther Herre, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt