



DIN 19 051



Die Gewerkschaft OTV und das Mitbestimmungsrecht

Vortrag von Dr. Viktor Agartz

auf dem 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft UTV zu Hamburg

Februar 1952



Herausgegeben vom Hauptvorstand der Gewerkschaft

Öffentliche Dienste Transport und Verkehr

N, Rote Straße 2A

E_m

A29951

A29951

**Die
Gewerkschaft ÖTV
und das Mitbestimmungsrecht**

Vortrag von Dr. Viktor Agartz
auf dem 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft ÖTV zu Hamburg
Februar 1952

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bibliothek

W 12992



Herausgegeben vom Hauptvorstand der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste Transport und Verkehr
Stuttgart N, Rote Straße 2A

VORWORT

Es war eine Selbstverständlichkeit und eine Notwendigkeit, daß anläßlich des ersten Gewerkschaftstages der ÖTV, der vom 18. bis 22. Februar 1952 in Hamburg stattfand, nicht nur die Regelung der Arbeits- und Dienstbedingungen in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen erörtert wurden, sondern daß dieses von 381 Delegierten besetzte Parlament unserer 800 000 Arbeiter, Angestellte und Beamte umfassenden Organisation auch das seit vielen Wochen und Monaten besonders aktuelle Thema des Mitbestimmungsrechtes im öffentlichen Dienst in den Mittelpunkt seiner Beratungen stellte.

Der Leiter des wirtschaftswissenschaftlichen Institutes der Gewerkschaften, der Kollege Dr. Viktor Agartz, stellte in seinem am 20. Februar 1952 gehaltenen Vortrag klar und eindeutig sowohl den rechtlichen als auch den ethischen Anspruch der deutschen Arbeitnehmerschaft auf Mitbestimmung in der Wirtschaft heraus.

Er rundete damit unsere immer wieder erhobenen und in maßgeblichen behördlichen wie auch parlamentarischen Instanzen dargelegten Forderungen auf Einbeziehung der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen in das allgemeine Betriebsverfassungsrecht in außerordentlich überzeugender Form ab.

Wenn wir diesen Vortrag nunmehr der interessierten Öffentlichkeit in Druck vorlegen, dann setzen wir nicht nur die Reihe unserer bisherigen Veröffentlichungen — a) Kampf um das Mitbestimmungsrecht im öffentlichen Dienst, Januar 1952, b) Das Mitbestimmungsrecht im öffentlichen Dienst, zwei Rechtsgutachten von Prof. Dr. Nipperdey, Köln, März 1952 — fort, sondern tragen auch dem eindeutigen Wunsch aller Delegierten des ersten Gewerkschaftstages 1952 der ÖTV Rechnung.

Mögen die Ausführungen von Dr. Agartz das Interesse und die Zustimmung auslösen, die sie bei unseren Delegierten gefunden haben.

Möge das Referat dazu beitragen, die wohlbegründeten Ansprüche der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf Mitbestimmung und Gleichberechtigung weiter zu fördern.

Stuttgart, Ende März 1952.

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE
TRANSPORT UND VERKEHR

Hauptvorstand

Huber

Oesterle

Zum Betriebsverfassungsgesetz

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, dem die Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes und die Vorsitzenden der 16 dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften angehören, beschäftigte sich am 10. April 1952 unter Vorsitz von Christian Felte in Düsseldorf eingehend mit der Schaffung eines Betriebsverfassungsgesetzes.

Im Verlauf der Bundesvorstandssitzung wurde festgestellt, daß alle im DGB vertretenen Gewerkschaften einmütig den jetzigen Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes ablehnen, weil er seinem Inhalt und dem vorgesehenen Geltungsbereich nach nicht den gestellten und berechtigten Anforderungen entspricht. Nach Auffassung des Bundesvorstandes des DGB hebt das vorgesehene Gesetz nicht nur bestehende, bessere Betriebsregelungen auf, sondern verschlechtert darüber hinaus das bestehende Länderrecht und bleibt hinter dem zurück, was bereits in dem Betriebsrätegesetz von 1920 verankert war.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften erstreben ein einheitliches Betriebsverfassungsgesetz und lehnen ein besonderes Personalvertretungsgesetz ab. Die Gewerkschaften des DGB erklären sich auch besonders mit den Gewerkschaften solidarisch, die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu ihren Mitgliedern zählen.

Der Bundesvorstand beauftragte den geschäftsführenden Bundesvorstand, in Gemeinschaft mit den Vorständen der Gewerkschaften alle geeigneten erscheinenden Maßnahmen zu treffen, um der Forderung auf Schaffung eines einheitlichen, fortschrittlichen Betriebsverfassungsgesetzes Geltung zu verschaffen.

*ÖTV. Prus
Mai 52*

Die Gewerkschaft ÖTV und das Mitbestimmungsrecht

Der Begriff der Mitbestimmung ist inzwischen zu einem politischen Schlagwort geworden, das mannigfache Deutungen erfahren hat. Wir können sicher sein, daß die verschiedenartigsten Auslegungen und Sinndeutungen noch nicht ihr Ende gefunden haben. Teils wird die Mitbestimmung als eine wirtschaftspolitische Strukturänderung angesehen, teils als eine sozialpolitische Maßnahme, auch als ein politisches Vorgehen des Gewerkschaftsbundes und der angeschlossenen Gewerkschaften. Es ist nicht abzusehen, welche Sinndeutungen dem Worte Mitbestimmung noch zugemessen werden und wie es schlagwortartig plakatiert werden wird. Der Deutsche Gewerkschaftsbund gebrauchte, als er seinen Gesetzesvorschlag einreichte, nicht das Wort „Mitbestimmung“. Der Entwurf sagt in seinem Titel, daß sein Inhalt verstanden werden soll als ein Beitrag zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft. Es ist Ihnen bekannt, daß dieser Vorschlag nur zu einem Teil realisiert wurde, und zwar für die beiden Grundstoffindustrien Kohle und Eisen. Wir wissen inzwischen auch, daß die sonstigen gewerkschaftlichen Vorstellungen über die Neuordnung der Wirtschaft einen anderen Gang genommen haben. Teile des Gesetzesvorschlages über die Neuordnung sind in dem Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes, wie er heute dem Parlament vorliegt, kombiniert worden mit sozialpolitischen Betriebsfragen im Sinne des alten Betriebsrätegesetzes.

Ich möchte nur kurz einige wesentliche und entscheidende Gesichtspunkte des Gesetzesvorschlages, den der Deutsche Gewerkschaftsbund allen Abgeordneten des Bundesparlamentes zugestellt hatte, hervorheben. Wenn ich dabei weiterhin das Wort Mitbestimmung verwende, so ist es immer gedacht im Hinblick auf die Neuordnung im Sinne der gewerkschaftlichen Forderungen.

Diese Mitbestimmung gliedert sich in eine überbetriebliche und in eine betriebliche Neuordnung. Am Anfang des Vorschlages wird ein Zusammenwirken zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einem Bundeswirtschaftsrat als überbetriebliche Koordinierung empfohlen. Hierbei handelt es sich um die Wiederbelebung eines Organs, dessen Aufgaben nicht unmittelbar aus den heutigen Anschauungen der Gewerkschaften stammen, sondern das sich anlehnt an den Artikel 165 der ehemaligen Weimarer Verfassung. Der Inhalt dieses Verfassungsartikels hatte seinerzeit eine Realisierung erfahren im damaligen vorläufigen Reichswirtschaftsrat. Der heutige Bundeswirtschaftsrat soll ein Gremium sein, das die Aufgabe hat, der Gesetzgebung gegenüber anzuzeigen, in welcher Weise eine

legislative Entscheidung in wirtschaftlichen, finanzpolitischen und sozialpolitischen Gesetzesvorschlägen möglich ist. Dieser Bundeswirtschaftsrat ist nicht ein Organ der beiden Teile der deutschen Wirtschaft, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und keineswegs ein verfassungsmäßiges Organ, weil im Gegensatz zum früheren Reichswirtschaftsrat dieser Bundeswirtschaftsrat sich ausschließlich beschränken soll auf die Begutachtung und die Erörterung von Gesetzesvorschlägen im angegebenen Sinne.

Der Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, also das, was um die Mitbestimmung im weitesten Sinne diskutiert wird, enthält des weiteren zwei Forderungen, die den gesamten gewerkschaftlichen Überlegungen das Schwergewicht geben.

Paritätische Besetzung der Industrie- und Handelskammern

Zunächst ist es die Forderung nach einer Umbildung der bestehenden Industrie- und Handelskammern in paritätischer Besetzung mit Unternehmensvertretern und Arbeitnehmern oder deren Vertretungen. Immer wieder wird die Frage aufgeworfen, warum die Gewerkschaften einer solchen Umgestaltung eine so hervorragende Bedeutung beimessen.

Die Industrie- und Handelskammern sind, was viel zu oft in den Diskussionen über diese Frage bewußt oder unbewußt übersehen wird, keine regionalen Wirtschaftsverbände, die auf Grund eines Koalitionsrechtes zustande gekommen sind. Die Industrie- und Handelskammern sind vielmehr Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft, beinahe 150 Jahre alt, aus den damaligen Vorstellungen über Selbstverwaltungsaufgaben, wie sie insbesondere durch die Stein-Hardenbergsche Reform für die Gemeinden und Gemeindeverbände entwickelt worden ist, entstanden. Es ist nicht die Aufgabe der Kammern, die Interessen der Inhaber von Unternehmungen zu vertreten. Ihre Aufgabe ist es, in den jeweiligen regionalen Bezirken die Interessen der Gesamtwirtschaft dieses Bezirkes zum Ausdruck zu bringen.

Es gab eine Zeit, in der die politische Willensbildung in einem Staate nach Eigentum und Vermögen zustande kam. In Deutschland liegt diese politische Wertung der Einzelpersonlichkeit erst etwa dreißig Jahre zurück. Diese klassenmäßige Bewertung besteht in der Wirtschaft auch heute noch unverändert fort. Den in den Betrieben tätigen Menschen wird das Recht, subjektiver Bestandteil der Wirtschaft zu sein, weiter vorenthalten. Ihr Wille, ihre Vorstellung über die bezirklichen Wirtschaftsaufgaben darf nicht zum Ausdruck kommen.

Es ist aber in einem demokratischen Staate besonders bedeutungsvoll, daß eine Regierung als geschäftsführende Verwaltung und die nachfolgende Exekutive nicht einseitig informiert werden. Eine In-

formation ist auch nicht möglich über zwei getrennte Kammer-systeme, weil es dann der Verwaltung überlassen bleibt, sich für eine bestimmte Ansicht zu entscheiden. Ein solches Wahlrecht der Verwaltung ist nicht vertretbar. Notwendig ist eine einzige Willensbildung, die gemeinsam erarbeitet werden muß.

Nun wird der Einwand gemacht, die Handelskammern hätten eine ganze Reihe von speziellen Fragen zu bearbeiten, die den Arbeitnehmer kaum oder gar nicht interessieren dürften. Aber auch die speziellen Interessen des Betriebs, mögen sie nun finanzpolitischer, kostenmäßiger und sonstiger Art sein, interessieren den Arbeitnehmer einfach deshalb, weil er mit dem Risiko seiner Existenz durch alle Entscheidungen berührt wird. Außerdem haben die Kammern einen Katalog von Aufgaben auch sozialer Art, die sicherlich mit dem gleichen Interesse vom Arbeitnehmer gesehen werden.

Besondere Aufgaben paritätischer Kammern im Hinblick auf die Demokratisierung der Verwaltung

Unseres Erachtens haben die Kammern, insbesondere so, wie wir sie uns denken und für die Zukunft vorstellen, noch eine besondere Aufgabe, die man gerade im Kreise einer Gewerkschaft, in der die Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes organisiert sind, beachten muß. Wenn wir uns die heutige Organisation unserer Bundesrepublik anschauen, aufgeteilt in elf Länderverwaltungen, so ist bei sämtlichen Sachkammern keine Meinungsverschiedenheit darüber vorhanden, daß eine der dringlichsten Aufgaben, die vor uns liegen, in einer Rationalisierung unserer Verwaltung besteht. Man diskutiert mit Recht die ungeheure steuerliche Belastung. Man wendet sich gegen Steuersätze, die sicherlich viele Überspitzungen aufweisen, aber nur sehr wenige Gruppen und Organisationen beschäftigen sich mit der Frage, wie die Ausgabenseite dieses Verwaltungsaufbaues durch eine Rationalisierung und durch eine Vereinfachung des gesamten politischen Apparates vermindert werden kann.

Ich darf auch aussprechen, daß die Gewerkschaften aus Gründen der einheitlichen Sozialpolitik, des Arbeitsrechtes, der Lohnpolitik, der Steuerpolitik und vieles mehr notwendigerweise unitarisch sind und daher eine einheitliche Verwaltungsorganisation als Ziel sehen. Ich werde nicht allzuviel Widerspruch finden, wenn ich sage, daß die Demokratisierung eines Staatswesens nicht darin besteht, stufenweise Parlamente aufeinander zu schichten. Es kommt entscheidend darauf an, daß der Staatsbürger an die Verwaltung unmittelbar herangebracht wird (Zuruf: Sehr richtig!), und wir sind darum der Meinung, daß gerade der Länderverwaltung gegenüber Einschränkungen erforderlich sind dergestalt, daß diese Länderadministrative in eine echte dezentralisierte demokratische Selbstverwaltung umgebaut

werden muß. Denn nicht die Vielheit und Größe der Behörden ist das Entscheidende, sondern die Art und Größe der staatlichen Aufgaben.

Eine Entlastung der Verwaltung im Sinne einer echten Demokratisierung muß darin bestehen, daß einmal diese Exekutive umgebildet werden muß zugunsten von Körperschaften des öffentlichen Rechtes, insbesondere und in erster Linie zugunsten der Gemeinden und Gemeindeverbände, die offensichtlich bei der Neuordnung unseres Staatswesens zu kurz gekommen sind. Ferner kämen Selbstverwaltungskörperschaften in Betracht, und bei unserer gewerkschaftlichen Forderung vor allem Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft. Durch paritätisch besetzte Kammern können eine ganze Reihe von Fragen, die heute durch die Verwaltung erledigt werden, in Selbstverwaltungsaufgaben umgewandelt werden. Das trifft z. B. zu für das Lehrlingswesen, speziell für die Ausbildung der Lehrlinge und für das Berufsschulwesen, und anderes mehr. Ich brauche nur daran zu erinnern, daß wir in der Sparkassenaufsicht eine Regelung ähnlicher Art vor uns haben, daß wir gleichartige Formen besitzen in der Wasserwirtschaft und in der Energieversorgung.

Insofern sehen wir in der Forderung nach paritätischer Besetzung der Industrie- und Handelskammern einen Weg zu einer echten Demokratisierung der Verwaltung, weil Aufgaben, die bisher bei der Verwaltung allein liegen, nun von den in der Wirtschaft tätigen Menschen selbst wahrgenommen werden.

Dies sind einige Hinweise, weil ich glaube, diese gewerkschaftliche Auffassung vor einem Kreise von Delegierten des Öffentlichen Dienstes andeuten zu sollen.

Eigentum und Unternehmungsleistung

Die zweite entscheidende Forderung liegt in der Umbesetzung und Neuorganisation der Organe größerer Unternehmungen. Sie alle wissen, daß die Mitbestimmung im Betrieb nicht gleichmäßig auf alle Unternehmungen, unabhängig von ihrer Größe, Anwendung finden soll. Wir sind der Meinung, daß paritätisch besetzte Industrie- und Handelskammern unter anderem auch ein Organ wären, die Mitbestimmung in den Klein- und Mittelbetrieben in der diesen Betriebsgrößen gemäßen Art und in einer Form zu realisieren, daß damit in diesen Betrieben besondere Störungen ferngehalten werden. Wir kennen seit Jahrzehnten die Arbeitsweise der Handwerkskammern, in denen teilweise ein Drittel, teilweise die Hälfte der Mitglieder von Arbeitnehmerseite gestellt wird. Ähnliches trifft zu für die Landwirtschaftskammern. Ich glaube sagen zu dürfen, daß die Erfahrungen, die in den rückliegenden Jahrzehnten und Jahren bei den

Handwerkskammern gemacht worden sind und auch heute noch gemacht werden, nicht ungünstig angesehen werden können. Wenn wir die Forderung nach paritätischer Besetzung der Industrie- und Handelskammern auch hier wieder anscheiden, so deshalb, weil wir in dieser Neuordnung zu echten Selbstverwaltungskörperschaften Ansätze zu einer Wirtschaftsdemokratie sehen, und zwar gerade durch das Heranbringen des Staatsbürgers an Aufgaben, denen er bislang als Untertan gegenüberstand.

Gestatten Sie mir hier aber einige Bemerkungen über einen Entwicklungsvorgang, der für die gewerkschaftliche Forderung von entscheidender Bedeutung gewesen ist. Wir sehen unter den vielen Tausenden von Unternehmungen solche, in denen das Eigentum am Betrieb und die unternehmerische Leistung in einer Person vereinigt sind. Unternehmer und Eigentümer sind in diesem Falle identisch. Wir kennen dann eine zweite Gruppe von Unternehmungen, wo diese beiden Funktionen getrennt sind, in der die unternehmerische Leistung ausgeführt wird von angestellten Personen und der Eigentümer unmittelbar an der unternehmerischen Leistung des Betriebes keine Beteiligung mehr hat. Diese Trennung trifft zu für die meisten deutschen Aktiengesellschaften. Diese zweite Entwicklungsstufe hat eine dritte Form geschaffen, die uns besonders interessiert.

In dieser dritten Unternehmungsgruppe ist ebenfalls wie bei den Aktiengesellschaften die unternehmerische Leistung vom Eigentümer getrennt. In dieser dritten Stufe verzichtet aber der Eigentümer bewußt auf die Ausübung von Funktionen aus dem Eigentum. Das ist der Fall in allen großen Wirtschaftseinheiten. Ein Beispiel soll diese Trennung von Unternehmungsleistung, Eigentum und Rechte aus dem Eigentum verdeutlichen.

Der IG-Farbenindustrie-Konzern besaß vor seiner Zerschlagung ein Aktienkapital von 1,36 Milliarden Mark. In der letzten ordentlichen Hauptversammlung waren von diesem Kapital 535 Millionen vertreten, d. h. rund Zweidrittel des Nominalkapitals. Von diesem anwesenden Kapital entfielen 18 Millionen Mark auf private Eigentümer von Aktien, 17 Millionen Mark waren von Banken vertreten, die aber selbst als Eigentümer von eigenen Aktien auftraten, und 800 Millionen Mark wurden vertreten durch Beauftragte von Banken. Die tatsächlichen Eigentümer, also die Aktionäre dieser 800 Millionen Mark, traten selbst nicht in Erscheinung. Eine solche Zusammensetzung einer Hauptversammlung, wie sie auch in anderen Konzerngebilden nachgewiesen werden kann, zeigt uns immer wieder, daß Aktien von anlagensuchenden Personen gekauft und verkauft werden, ohne daß der Aktionär den Betrieb kennt, ja ihn meistens niemals gesehen hat. Am allerwenigsten denkt der Käufer einer Aktie daran, daß er durch den Erwerb eines Teiles des Aktienkapitals Eigentümer dieses Betriebes wird. In allen diesen Fällen der

großen Wirtschaftseinheiten hat das Eigentum seine funktionale Bedeutung verloren.

Noch eine andere Zahl dürfte als Größenordnung für die Beurteilung der Verhältnisse in unseren großen wirtschaftlichen Komplexen von Interesse sein. Von der gesamten Kapitalsumme aller deutschen Aktiengesellschaften entfallen fünf Sechstel des gesamten Aktienkapitals auf etwa 850 bis 900 Gesellschaften. Damit liegt das kapitalmäßige Schwergewicht bei einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Unternehmungen. Durchweg ist in diesen Unternehmungen und Unternehmungsgruppen ein Eigentümer, wie er begrifflich in der Vorstellung privatrechtlich gesehen wird, nicht mehr vorhanden. Es war daher auch nicht erstaunlich, als mit der heutigen Bundesregierung in den Vorverhandlungen über das Mitbestimmungsgesetz für Eisen und Kohle diskutiert wurde, daß den gewerkschaftlichen Vertretern nicht Eigentümer dieser Grundstoffindustrien gegenüberstünden, sondern Manager, da die tatsächlichen Eigentümer der Eisen- und Kohleindustrie für die Zwecke dieser Vorverhandlungen nicht festgestellt werden konnten. Verhandelt wurde also mit angestellten leitenden Personen, nicht aber mit den Vertretern des tatsächlichen Eigentums. Auch die Bundesregierung hat diese soziologische Wandlung in der Repräsentation dieser Unternehmungen ohne Beanstandung akzeptiert.

In diesen großen Unternehmungseinheiten, deren Entstehungsgeschichte und Entstehungsursache hier nicht interessiert, ist das Verhältnis des arbeitenden Menschen zu seinem Betrieb zerrissen. Auch besteht infolge der Strukturentwicklung dieser Unternehmungen in der Wandlung und im Zustand der inneren betrieblichen Verfassung keine Beziehung mehr zur Leitung dieser Unternehmungen. Ebenso fehlt das innere Verhältnis des arbeitenden Menschen zu seiner täglichen Arbeit, weil die betrieblich notwendige Arbeitsteilung den gesamten Produktionsprozeß in Teilfunktionen zerlegt hat.

Aus diesen Verhältnissen haben sich mannigfache soziale und soziologische Erscheinungen ergeben, von denen der arbeitende Mensch an seinem Arbeitsplatz täglich besonders betroffen wird. Vor allem wird die menschliche Arbeitsleistung gerade in diesen Großbetrieben nur noch als Kostenfaktor gewertet, wobei im günstigsten Fall eine Reihe von sozialpolitischen Einrichtungen und Maßnahmen eine Milderung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen soll. So entwickelt sich teils in staatlicher Form, besonders aber auch in betrieblichen Einzelmaßnahmen eine bestimmte Art der Fürsorgetätigkeit.

Bei der Diskussion um das Mitbestimmungsrecht gerade in diesen großen Unternehmungen ist sehr häufig im Auslande ein Mißverständnis aufgetreten, weil die Forderungen der Deutschen Gewerk-

schaften von der Grundlage des besonderen Gesellschaftsrechtes jedes Landes aus gesehen worden sind. Dieses Mißverständnis zeigte sich auch immer wieder in Gesprächen mit unseren ausländischen Gewerkschaftskollegen. Im Gegensatz zum Auslande, vor allen Dingen in den beiden angelsächsischen Staaten, zerfällt das Führungsorgan unserer deutschen Aktiengesellschaften in zwei völlig getrennte Funktionen. Die unmittelbare Geschäftsführung liegt ausschließlich bei dem Vorstand dieser Gesellschaften, dessen Aufgaben durch die Aktienrechtsreform von 1937 unter den damaligen Anschauungen des Führerprinzips besonders verselbständigt worden sind. Ein zweites, vom Vorstand unabhängiges Organ ist der Aufsichtsrat, dem eine unternehmerische geschäftsführende Funktion nicht zuerkannt ist. Der Aufsichtsrat hat nicht das Recht, in die Geschäftsführung einzugreifen, er beschränkt sich auf die Kontrolle und auf die Aufsicht über die Geschäftsführung.

Diese scharfe Trennung ist im Gesellschaftsrecht der angelsächsischen Länder nicht vorhanden. In der Führung der großen Gesellschaften gibt es nur ein Organ, in dem zwar die beiden Funktionen nach deutschem Recht auch enthalten sind, jedoch ausschließlich ausgerichtet auf die geschäftliche Führung des Betriebes. Wenn deshalb von gewerkschaftlicher Seite eine paritätische Besetzung im Aufsichtsrat der großen Aktiengesellschaften verlangt wird, so sieht der ausländische Gewerkschaftskollege nur die seiner Vorstellung und Kenntnis nach vorhandene Funktionsregelung in seinem eigenen Lande. Dieses andere Rechtsdenken mußte daher nicht nur zu Mißverständnissen führen, sondern bedurfte sehr häufig in einzelnen Rücksprachen der genauen Klärung.

Manager

Die Führung großer wirtschaftlicher Unternehmungen liegt in den Händen von Personen, die — wie schon gesagt — eine funktionale Beziehung zum Eigentum nicht mehr haben. Dies ist auch in den übrigen westlichen Industrieländern der Fall, und wir wissen, daß in den Vereinigten Staaten von Amerika diese leitenden Personen von den eigentlichen Unternehmern begrifflich klar geschieden werden und für die angelsächsische Sprache eine besondere Bezeichnung entwickelt hat, für die in Deutschland leider noch kein entsprechendes Wort vorhanden ist. Ich meine die Bezeichnung dieser leitenden angestellten Personen als Manager. Ich möchte hier schon andeuten, und bitte das bei meinen weiteren Ausführungen zu beachten, daß zu diesem Manager, dessen Aufgabe die betriebliche Führung ist, und der gegenüber dem funktionalen Eigentum neutralisiert ist, eine absolute Parallele besteht zu jenen leitenden Personen, die in den öffentlich-rechtlichen Unternehmungen für die betriebliche Führung verantwortlich sind. In diesen Unternehmungen

gen, mögen sie in Staats- oder Gemeindeeigentum liegen, ist der Manager dem öffentlich-rechtlichen Eigentum gegenüber neutralisiert.

Soziologisch ist diese Gruppe der Manager nach ihrem gesellschaftspolitischen Standort wissenschaftlich in keiner Weise untersucht, obwohl dieser Gruppe unzweifelhaft eine besondere Bedeutung beizumessen ist. Eines hat die Entwicklung allerdings gezeigt, daß die Gruppe der Manager, denen die Beziehung zum Eigentum fehlt, politisch und gesellschaftspolitisch natürlich labil ist und wegen dieser Labilität von einem besonderen politischen Interesse ist.

Ich habe einmal früher bei der Behandlung dieser Fragen in einem anderen Zusammenhang gesagt, daß sich diese große Gruppe der Manager in einer besonderen soziologischen Situation befindet, die sich von dem eigentlichen Unternehmer begrifflich scharf trennen läßt. Weil in Deutschland das, was wir unter Wirtschaft verstehen, immer in engster Verbindung zur Politik sich befinden hat, kommt jenen Personen, die insbesondere für die großen Unternehmenseinheiten verantwortlich sind, eine nicht unbedeutende Machtstellung über ihren eigenen betrieblichen Raum hinaus zu, weil das Verhältnis zur Politik in Deutschland historisch bis heute gegeben ist.

Ferner ist für die Gruppe der Manager charakteristisch, daß sie keiner soziologisch wirtschaftlichen oder sonst gearteten Kontrolle unterliegt, denn die heutige Zusammensetzung nicht nur der Hauptversammlung, sondern vor allem gerade der Aufsichtsräte durch Legitimations-Aktionäre bedeutet nichts anderes, als daß industrielle Manager durch finanzpolitische Manager kontrolliert werden, weil — wie schon ausgeführt — eine Beziehung zum funktionalen Eigentum nicht mehr vorhanden ist.

Es scheint mir notwendig, diese Tatbestände und die verfassungsmäßige Struktur unserer Großunternehmungen noch einmal andeuten zu sollen, weil aus dieser Kenntnis des betrieblichen Verfassungsverhältnisses die Forderungen der Gewerkschaften nach Mitbestimmung sich zu einem wesentlichen Teil erklären.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte seine Vorschläge dem Parlament und der Regierung eingereicht und unter besonderen Umständen und aus besonderen Gründen wurde das Sondergesetz für Eisen und Kohle mit sehr vielen Schwierigkeiten und keineswegs in der von den Gewerkschaften gedachten Weise realisiert. Seit dieser Zeit ist eine umfangreiche Literatur über das Mitbestimmungsrecht entstanden, interessanterweise nicht so sehr von gewerkschaftlicher Seite, als von der anderen Seite. Es ist auch nicht zufällig, daß vor allen Dingen jene Nationalökonomten, die sich der neoliberalistischen Schule zurechnen, eingehende und gewissenhafte Überlegungen über das Mitbestimmungsrecht veröffentlicht haben.

Kollektivismus und Individualismus

Welches sind nun die Ergebnisse dieser Überlegungen, die aus der neoliberalistischen Schule vorgetragen wurden? Wir finden zunächst die Feststellung, daß das Mitbestimmungsrecht eine unausgereifte Idee sei mit absolut schiefen Fronten und mit zu erwartender Konfliktlage. Dann aber wird betont und von der neoliberalistischen Schule besonders unterstrichen, daß das Mitbestimmungsrecht ein Bestandteil einer kollektivistischen Anschauung sei und daher von den Grundsätzen dieser Schule abgelehnt werden müsse. Eine angeblich kollektivistische Durchdringung unserer Wirtschaft müsse zu Formen führen, die sich mit den westlichen Auffassungen über die Freiheit des Individuums nicht vereinbaren ließe.

Weil diese Behauptung immer wiederkehrt, ist es notwendig, diesem Vorwurf nachzugehen.

Kollektivistisch ist, wenn begrifflich sauber und logisch gedacht wird, der Gegensatz zu individualistisch. Nun wissen wir, daß ein Individuum in einer Gesellschaftsordnung, wie sie für die modernen Staaten charakteristisch ist, nicht isoliert dasteht, sondern immer gesellschaftlich gebunden ist. Einmal ist jedes Individuum gebunden durch die natürlichen Beziehungen, die es in jeder Ordnung vorfindet, ferner aber durch die sittliche Verpflichtung, sich dieser Gemeinschaft, in der es steht, einzuordnen. Insofern ist jede Wirtschaft kollektivistisch.

Wenn man den Versuch unternimmt, den individuellen und freiheitlichen Unternehmer aufzuspüren, nicht nach dem Lehrbuch der Neoliberalisten, sondern nach der täglichen Praxis, so findet man diese Unternehmer von überaus zahlreichen Organisationsformen umklammert. Der Unternehmer gehört dem Arbeitgeberverband an, einem Wirtschaftsverband, einem Fachverband, einer Handelskammer, und diese vier Formen sind das mindeste, durch das der individuelle und freie Unternehmer organisatorisch eingegliedert ist. Diese Organisationen sind außerdem in zentralen Vereinigungen zusammengefaßt. Neben den genannten Vereinigungen bestehen zahlreiche andere mit speziellem Zweck, mögen sie die Ausfuhr oder sonst eine wirtschaftliche Aufgabe sich als Ziel gesetzt haben. Alle diese Organisationen geben Richtlinien und Weisungen. Sie ordnen Verfahrensfragen für die einzelnen Unternehmer an und sie bestimmen sein Verhalten. Es ist notwendig, einmal deutlich auszusprechen, daß es in Deutschland keinen Berufsstand gibt, der so stark und so vielseitig organisiert ist, und dessen Organisationsgefüge den stärksten kollektivistischen Charakter trägt (Beifall), als der des deutschen Unternehmers. Frei ist der Unternehmer nur in der Gewinnerzielung, sofern nicht auch hier Preisabsprachen Bindungen bestimmter Art schaffen. Auch in dieser

Hinsicht kann gesagt werden, daß eine interne Kartellisierung in dem Ausmaß, wie sie heute praktiziert wird, kaum in der rückliegenden Zeit vorgelegen hat.

Hinter dem Vorwurf des Kollektivismus steckt etwas anderes. Diese Sauberkeit der Begriffsformulierung, wie ich sie andeutete, ist gar nicht gemeint, wenn man von der Gefahr der kollektivistischen Umgestaltung der Wirtschaft spricht. Der Begriff, der dem Vorwurf zugrunde liegt, ist plan- und wahllos. Entscheidend allein ist, daß er einen diskriminierenden Zweck verfolgt.

Unter Kollektivismus wird entgegen seines tatsächlichen Begriffsinhalts eine Zwangsbewirtschaftung gemeint. Dabei ist eine Zwangsbewirtschaftung immer nur möglich in einer liberalen Wirtschaft, weil die Automatik dieser liberalen Wirtschaft nicht regelmäßig funktioniert, so daß, wie gegenwärtig unsere Regierung als Vertreterin der Marktwirtschaft Zwangsbewirtschaftung bei Eisen, Stahl, Schrott usw. durchführen muß. Dann wieder bezeichnet man als kollektivistisch bestimmte Formen von Wirtschaftssystemen, wie sie beispielsweise in England, in Schweden oder Norwegen sich entwickelt haben. Selbstverständlicherweise ist auch das russische Wirtschaftssystem kollektivistisch. Kollektivistisch ist alles das, was der wirtschaftlich herrschenden Gruppe nicht paßt. (Sehr gut.) Wir haben nur ein einziges Mal seit dem Ende des Krieges erfahren, was kollektivistisch bedeutet und gesagt bekommen, was nicht kollektivistisch ist.

Es ist noch nicht lange her, daß die deutsche Bundesregierung den neoliberalistischen Professor Röpke beauftragt hat, über die Wirtschaftspolitik der Bundesregierung ein Gutachten zu erstatten. Die Bundesregierung hat diesem Gutachten ein Vorwort gewidmet, in dem sie sich mit dem Inhalt dieses Gutachtens identifiziert. Das Gutachten trägt die Unterschrift des Bundeskanzlers. Röpke hat in diesem Gutachten die vorher erwähnte Mischform eines Wirtschaftssystems in England und Schweden als nicht eindeutig kollektivistisch gebrandmarkt, dann aber vor allem Rußland als reinen kollektivistischen Staat verurteilt. Röpke stellt dann nach seiner Verurteilung des russischen Systems die Mischform seinem Idealtypus gegenüber, indem er zu dieser Mischform sagt, daß dieses System weder eindeutig kollektivistisch, noch eindeutig kapitalistisch sei. Es lohnt sich, die Röpkesche Formulierung wörtlich zu zitieren: „Die hervorstechende Wandlung in der Wirtschaftsstruktur der restlichen, weder eindeutig kollektivistischen, noch länger eindeutig kapitalistischen Welt sind Unklarheit, Verschwommenheit der Richtlinien, Grundsatlosigkeit, zersetzender Einfluß politischer und sozialer Machtgruppen und zunehmende Auflösung.“

Diese Formulierung zeigt somit, daß das wirtschaftliche Ideal, das dem sogenannten halb- und ganzkollektivistischen System gegen-

übersteht, das kapitalistische System ist. Ich persönlich habe, und möchte das offen gestehen, unter der sehr verschämten Bezeichnung des heutigen deutschen Wirtschaftssystems als sozialer Marktwirtschaft nie etwas anderes als das kapitalistische System verstanden. (Lebhafter Beifall.) Es erscheint mir bedeutungsvoll und vor allem notwendig, und darum habe ich diesem Einwand einen besonderen Raum gegeben, daß wir erkennen sollen, daß alles, was nicht kapitalistisch ist, mit dem Vorwurf des Kollektivismus getroffen wird. Insofern ist heute in dem gebrauchten Sinne kollektivistisch, alles, was nicht kapitalistisch ist. Der Vorwurf des Kollektivismus, der gegen das Mitbestimmungsrecht erhoben wird, hat aber selbst in der diffamierend gebrauchten Form mit Kollektivismus gar nichts zu tun, weil das Mitbestimmungsrecht am System unserer Wirtschaft nicht das geringste ändert.

Risikoverteilung

Ein weiterer Einwand gegen das Mitbestimmungsrecht gilt der Kritik an der Risikoverteilung. Lassen sich die Arbeitnehmer im Betrieb, so wird argumentiert, von den Interessen des Betriebes leiten, dann fallen sie in den paritätisch besetzten Aufsichtsräten Entscheidungen zu Lasten eines fremden Risikos, nämlich des Risikos der angeblichen Eigentümer, während die Unternehmensvertreter als die andere Hälfte der Parität ihre Entscheidungen des eigenen Risikos treffen. Diese immer wiederkehrende Kritik ist in doppelter Richtung interessant. Einmal wird das betriebliche Risiko nur auf der Seite des Kapitals gesehen. Die im Betrieb tätigen Menschen sind nach dieser Auffassung lediglich kalkulatorische Größen, sie sind Bestandteil der Betriebsrechnung, sie sind Unkosten. Zum andern muß aber nachdrücklich darauf hingewiesen werden, daß diejenigen Personen, die als Unternehmensvertreter die andere Hälfte des Aufsichtsrates besetzt haben, ebenfalls keine Beziehungen zum Eigentum mehr haben, weil es sich um Manager handelt. Auch sie fällen Entscheidungen zu Lasten des zwar noch juristisch vorhandenen Eigentümers, des Aktionärs, und somit wieder formaljuristisch gesehen, zu Lasten fremden Eigentums. Somit ist der zweite Einwand gegen das Mitbestimmungsrecht weder berechtigt, noch aufrecht zu erhalten.

Werden aber die Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten zentral gelenkt, so ist die weitere Überlegung, werden sie organisatorisch zusammengefaßt, dann tritt notwendigerweise eine Machthäufung in den Händen der Gewerkschaften ein, ohne daß die Gewerkschaften verfassungsmäßig zu einer solchen Machtkonzentration legitimiert seien.

Der Arbeitsdirektor

Das Mitbestimmungsrecht hat im Vorstand einen Arbeitsdirektor obligatorisch vorgeschrieben. Dieser Arbeitsdirektor wird von gewerkschaftlicher Seite vorgeschlagen und kann nicht gegen ihre Stimme gewählt werden. Er ist ordentliches Vorstandsmitglied und soll es sein. Die Funktion des Arbeitsdirektors entspricht, und dies ist der Grund für das gewerkschaftliche Verlangen, allen modernen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, wie uns die außerordentlich umfangreiche Literatur der Vereinigten Staaten von Amerika zeigt.

In den Vereinigten Staaten wird seit vielen Jahren über das Problem der Menschenführung in den Betrieben diskutiert. Wenn kraft der gewerkschaftlichen Forderung heute Arbeitsdirektoren in Großbetrieben obligatorisch vorgeschlagen sind, so bedeutet dies nichts anderes, als daß das Personalwesen, das heute durchweg auf der mittleren oder unteren Ebene der betrieblichen Verwaltung liegt, in das Gremium des Vorstandes heraufgezogen wird.

Zur Gefahr einer zentralen Lenkung über die in den Aufsichtsräten vorhandenen Gewerkschaftsvertreter ist mit aller Deutlichkeit zu sagen, daß die Gewerkschaften nicht im entferntesten die Absicht haben, Unternehmer zu sein, und daß sie sich ferner nicht mit dem Gedanken tragen, Betriebe leiten zu wollen. Wenn aber in den heutigen großen Wirtschaftseinheiten, und diese stehen in erster Linie zur Diskussion, das investierte Kapital im Aufsichtsrat vertreten wird, wenn man peinlich für die Erhaltung dieses Kapitals im Betrieb Sorge trägt, wenn man Abschreibungen ansammelt, um stets Ersatz für abgenutzte Maschinen zur Verfügung zu halten, dann ist nicht einzusehen, warum nicht die gleichen Interessen dem Menschen gewidmet werden sollen wie dem toten Kapital, und warum dem Menschen nicht die gleiche Fürsorge, die gleiche Sorge für den Ersatz seiner Kräfte in den Betrieben zuteil werden soll. (Lebhafter Beifall.) Warum soll dem Betriebsfaktor Mensch nicht die gleiche Bedeutung wie dem Produktionsfaktor Kapital durch eine Vertretung im Aufsichtsrat zufallen! Bei dieser paritätischen Besetzung des Aufsichtsrates handelt es sich doch darum, daß mit der Kontrolle und der Aufsicht über die Geschäftsführung sichergestellt wird, daß der arbeitende Mensch im Betrieb mindest in gleicher Weise Beachtung findet, wie das dem Betrieb zur Verfügung gestellte Kapital.

Der Mensch im Betrieb

Sicherlich wird die Behandlung der gegen das Mitbestimmungsrecht vorgebrachten Einwände die Gegner des Mitbestimmungsrechtes nicht befriedigen, und sie werden immer wieder die Frage stellen, was in Wahrheit die deutsche Gewerkschaftsbewegung mit

ihrer Forderung bezweckt. Ich halte es für meine Pflicht, auch auf diese Frage gerade vor Ihrem Kreise eine völlig ungeschminkte Antwort zu geben. Bei einer klaren Beantwortung dieser Frage ist einmal die Aufgabe zu sehen, die den Gewerkschaften durch die Mitbestimmung im Betriebe erwächst, zum andern die Begrenzung der Aufgaben, die bei der Realisierung des Mitbestimmungsrechtes in gleicher Weise deutlich gesehen werden sollten.

Die Mitbestimmung als allgemeine Erscheinung ist keine deutsche Angelegenheit allein. Es gibt in den verschiedensten Ländern Unterschiede, die sich aus der Tradition der Arbeiterbewegung, aus der sozialen Stellung, die die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern haben, ergeben und ebenso aus dem System der Wirtschaftsordnung, das in den verschiedensten Ländern unterschiedlich ist. Es gibt in den Vereinigten Staaten ein Co-Management. Auf der Grundlage und Entwicklung der amerikanischen Gewerkschaften wird von diesen eine Auffassung vertreten, welche dahin geht, das bestehende kapitalistische System anzuerkennen. Der amerikanische Arbeitnehmer kennt nicht aus seiner geschichtlichen Vergangenheit die politische Bedeutung des Kapitalismus, wie wir ihn in Deutschland kennen. Die amerikanischen Gewerkschaften sehen in erster Linie ihre Aufgabe darin, den Gewinn des Betriebes auszuhandeln.

In England gibt es eine Art der Partnership, die sich auf bestimmte wirtschaftspolitische Zielsetzungen erstreckt. In Frankreich gibt es Betriebskomitees entsprechend der syndikalistischen Entwicklung der französischen Gewerkschaften. In Norwegen gibt es Unternehmungsausschüsse, in Holland die Stiftung der Arbeit. Lediglich in Belgien gibt es Versuche, die Mitbestimmung gesetzlich zu regeln. Wir sehen überall Ansätze zur Schaffung neuer Grundlagen des betrieblichen Zusammenlebens, wie es auch zum Ausdruck kommt in der außerordentlich umfangreichen wissenschaftlichen Literatur über einen Begriff, für den wir in Deutschland noch keine Prägung haben, nämlich über die human relations, d. h. die menschlichen Beziehungen im Betrieb. Alle diese Entwicklungstendenzen auf internationaler Ebene zeigen, daß ein Bedürfnis und eine Bereitschaft besteht, die menschlichen Grundrechte im Betrieb und in der Wirtschaft ebenso zu sichern wie im politischen Raum.

Bei Betrachtung der deutschen Verhältnisse darf man nicht vergessen, wenn man die deutsche Arbeiterbewegungsgeschichte rückschauend überfliegt, daß die deutsche Arbeitnehmerschaft aus ihrer traditionsreichen Geschichte einen Glauben an die Zukunft in sich trägt. Mit diesem Glauben verbindet sich die Hoffnung, alle enttäuschenden Erfahrungen der Geschichte ein für alle Mal unmöglich zu machen. Wir alle kennen aus der deutschen Geschichte, und sie trägt viele Besonderheiten gegenüber der Entwicklung in anderen Ländern, die

klassenmäßige Schichtung, das klassenmäßige Denken und seine Auswirkung auf der politischen Ebene.

Wie steht heute der arbeitende Mensch in seinem Betrieb? Fremdbestimmt ist sein Arbeitsplatz, auf den er keinen Einfluß hat. Dieser Arbeitsplatz unterliegt, weil eben fremdbestimmt, dem Wechsel von Betrieb zu Betrieb, gegebenenfalls bis zur Arbeitslosigkeit. Der arbeitende Mensch hat keinen Einfluß auf die Arbeitsmittel, auf die Technik des Betriebes und auf ihre Anwendung. Weiterhin fremdbestimmt und von ihm unabhängig ist der Arbeitszweck. Die Arbeitsteilung macht für den Einzelnen das Erzeugnis, an dem er zu arbeiten hat, fast zu einem Geheimnis. Einflußlos steht der arbeitende Mensch der Arbeitsorganisation im Betrieb gegenüber. Er hat auf den Ablauf der Produktion keinen Einfluß. Daher besitzt er auch kein Verhältnis mehr zum Arbeitsprozeß. Fremdbestimmt ist weiter das Ergebnis des Produktionsprozesses und die marktmäßige Verwendung der erzeugten Ware, da der Betrieb trotz der gemeinsamen Arbeit das alleinige Verfügungsrecht über das Endprodukt und damit über das Sozialprodukt hat.

Stellt man so die wesentlichen Merkmale, die den arbeitenden Menschen in den Großbetrieben charakterisieren, heraus, dann ist es völlig verständlich, daß der arbeitende Mensch über sein eigenes betriebliches Schicksal mitbestimmen möchte. Die Mitbestimmung wird sicherlich bei ihrer Durchsetzung entsprechend den Vorstellungen der Gewerkschaften manche Milderungen und Verbesserungen in den Betrieben möglich machen. Man braucht sich nur der Mühe zu unterziehen und durch die Betriebe der eisenschaffenden Industrie zu gehen, die seit beinahe fünf Jahren eine Mitbestimmungsverfassung kennen. Jeder objektive Betrachter wird feststellen müssen, daß in diesen Unternehmungen die betriebliche Atmosphäre eine andere ist, als in denjenigen Betrieben, die diese betriebliche Verfassung nicht kennen.

Die Begrenzung der Mitbestimmung

Wenn ich in dieser Weise bestimmte Aufgaben der Mitbestimmung erläutert habe, bin ich auch verpflichtet, die Begrenzung der Mitbestimmung zu sehen, damit klare Vorstellungen über die gewerkschaftlichen Forderungen bei jedem Funktionär und jedem Mitglied vorherrschen.

Die Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene wird selbst, wenn die Mitbestimmung in dem gedachten Sinne und mit der geforderten Zielsetzung realisiert ist, den kapitalistischen Charakter dieser Unternehmungen nicht verändern. Die Mitbestimmung ändert nichts an der Tatsache, daß jeder Betrieb weiterhin in der jeweiligen Marktlage bleibt und den kapitalistischen Konjunkturschwankungen

unterworfen und ausgesetzt ist. (Zuruf: „Sehr richtig!“) Diese natürliche Begrenzung des Mitbestimmungsrechtes sollte besonders deutlich gesehen werden. Mit der Mitbestimmung an sich tritt keine Änderung in der Wirtschaftspolitik ein. Wohl wird sich der demokratische Aufbau der bisherigen Betriebsverfassung und der gesellschaftlichen Organisation verbessern, die grundsätzlichen Forderungen der deutschen Gewerkschaften werden aber durch das Mitbestimmungsrecht und das Mitbestimmungsgesetz nur teilweise berührt.

Wir haben zukünftig in manchen Unternehmungen einen Arbeitsdirektor, der von den Gewerkschaften vorgeschlagen ist, beauftragt mit der besonderen Aufgabe der Menschenführung im Betrieb. Dieser Arbeitsdirektor ist aber gleichzeitig Vorstandsmitglied des Unternehmens und hat damit die Sorge für den Betrieb gemeinsam mit seinen übrigen Vorstandskollegen zu tragen. In den Unternehmungen wird ein Betriebsrat sein zur Vertretung der Interessen der Belegschaft, und es wird gewerkschaftliche Delegierte in den Aufsichtsräten geben, wie es in der Eisen- und Kohle-Industrie bereits der Fall ist. Diese drei Funktionsbereiche betreffen aber immer nur den jeweiligen Betrieb. Sie berühren nicht das übergeordnete gewerkschaftliche Ziel. Während Delegierte der Gewerkschaften in einzelnen Aufsichtsräten sich dem Spezialinteresse dieser Betriebe zu widmen haben, bleibt aber im ganzen die gewerkschaftliche Bewegung verantwortlich für alle Arbeitnehmer des gesamten Industriezweiges ohne Rücksicht darauf (Beifall), ob in dem einen oder anderen Betrieb dieses Industriezweiges eine Mitbestimmung verwirklicht ist oder nicht. Über das Mitbestimmungsrecht hinaus steht als Gesamtaufgabe die Interessenvertretung aller Arbeitnehmer.

Neuregelung der Gesellschaftsordnung

Wenn man in dieser Weise sehr nüchtern und sehr unproblematisch das betriebliche Mitbestimmungsrecht untersucht, kann von selbst eine neue Frage aufgeworfen werden. Zugegeben ist, daß sich in der Demokratisierung des Betriebes manche Änderungen ergeben, warum aber wird dann der Kampf um die Mitbestimmung so unerbittlich und hart geführt, wenn es sich um diese, die Verfassung und Struktur der Unternehmungen ändern sollende Maßnahmen handelt?

Auch diese Frage muß grundsätzlich beantwortet werden, weil sie in der Debatte über die Mitbestimmung in den Hintergrund zu treten scheint. Seit dem Ende des Krieges besteht eine veränderte gewerkschaftliche Situation. An Stelle der früheren Richtungs-gewerkschaften ist heute eine Einheitsgewerkschaft vorhanden. Die früheren Richtungs-gewerkschaften verfügten besonders im Anfang

ihrer Entwicklung über eine politische Theorie, die im Zuge der Entwicklung manche Wandlungen erfahren hat. Die überkommenen Bestandteile der jeweiligen politischen Theorie der früheren Richtungsgewerkschaften sind heute nur noch bedingt anwendbar. Hinzu kommt das große Vakuum von 1933 bis 1945, wo eine Fortentwicklung der gewerkschaftlichen Anschauungen unterbrochen wurde. Heute steht die Einheitsgewerkschaft vor der Notwendigkeit, daß sie sich unabhängig von der Erledigung ihrer überaus zahlreichen Arbeiten, die aus der täglichen Situation erwachsen, eine Grundlage schaffen, von der aus die gewerkschaftliche Position und damit die gesamte Gesellschaftsordnung betrachtet werden kann.

Eine solche politische Theorie ist nicht in einigen Jahren zu erarbeiten. Die heutige Gewerkschaftsbewegung in ihrer anderen, neuen Formierung benötigt aber für die Bewältigung ihrer Arbeiten eine Grundlage, von der aus sie die bestehende Gesellschaftsordnung kritisch untersuchen kann und von der aus sie in der Lage ist, die allgemeine soziale Ordnung zu beeinflussen.

Erst diese Grundlage gibt ihr die Voraussetzung, Einfluß zu nehmen auf Regelungen allgemeiner Art, Einfluß zu nehmen auf die Gesetzgebung und auf die Exekutive.

Eine solche Grundlage zu schaffen, ist aus dem Grunde nicht ohne Schwierigkeit, weil gerade die Wissenschaft, die der Gewerkschaftsbewegung hierbei behilflich sein sollte, die Soziologie und die Politik als Wissenschaft bei der herrschenden allgemeinen Verworrenheit in der Welt ebenso verwirrt ist und noch der weiteren wissenschaftlichen Klärung und Entwicklung bedarf.

Der Krieg hat die deutsche gesellschaftliche Struktur zerstört. Es ist beinahe unmöglich, eine bestimmte soziale Struktur in dem westdeutschen Raum festzustellen. Eines ist aber erkennbar und ich glaube, daß Sie alle mit mir die Meinung teilen, daß gerade in den letzten beiden Jahren mit beinahe progressiver Entwicklung sich auf der Seite des funktionalen Eigentums eine gesellschaftliche Form kristallisiert, die ich soziologisch als die Form einer typischen Klassengesellschaft bezeichnen möchte. Dieser Klassengesellschaft fehlt zwar die tragende Idee der früheren Zeit und sie erhält ihre soziale Stellung nur vom Betrieb her, weil sie auch alle sozialen Probleme nur vom Betrieb aus sieht und erhält. In diese klassenmäßige Gruppierung gehört auch zum Beispiel die Gründung jener Mittelstandsgruppe, die in den letzten Monaten aus Landwirtschaft, Handwerk und Hausbesitz gegründet ist. Dieser Gruppe des funktionalen Eigentums steht andererseits im Schichtenaufbau unserer Gesellschaft gegenüber jene Gruppe, die allein über ihre Arbeitskraft verfügt und gezwungen ist, diese zur Erhaltung der Existenz einzusetzen, und zwar in einem Zwangslohnverhältnis. Diese Gruppe verfügt nicht über funktionales Eigentum und ist von sich aus nicht

in der Lage, die Ordnung in der Wirtschaft zu bestimmen. Auch hat diese Gruppe nur eine sehr geringe Chance der eigenen Daseinsgestaltung. Der allein bestimmende Faktor für die Wirtschaftspolitik, auch für die Wirtschaftspolitik als System, ist einmal die Verfügungsgewalt über das funktionale Eigentum und ferner die Verfügungsgewalt über das Sozialprodukt und seine Verteilung.

Diese Schichtungen stehen sich heute im sozialen Ringen um die soziale Struktur mit unterschiedlich gelagerten Interessen gegenüber. Man mag noch so ideale Vorstellungen von der Harmonie des menschlichen Zusammenlebens haben, man mag aus einer religiösen Schau heraus sich mit ganzer Hingabe ethischen Grundsätzen widmen, so glaube ich aber trotzdem, daß diese Gegensätzlichkeit im gesellschaftspolitischen Raum und auf der wirtschaftspolitischen Ebene nicht übersehen werden kann, wie vor allem die Entwicklung der beiden letzten Jahre deutlich klargemacht hat. Zwischen diesen Gruppen mit ihren verschiedenen gelagerten Interessen ist eine Partnerschaft in ihrem echten, wahrhaften Sinne nicht gegeben, weil alle Voraussetzungen für diese Partnerschaft fehlen und die nur gegeben sind bei der gleichen sozialen Stellung aller Gruppen. (Lebhafter Beifall.) Man sollte daher auch bei uns endlich auf ein Wort verzichten, das in letzter Zeit so oft gebraucht wird, nämlich den Begriff des Sozialpartners, weil es diese Partnerschaft in Wahrheit nicht gibt. (Lebhafter Beifall.)

So gesehen wird man erneut die Frage stellen, was denn die Mitbestimmung bedeutet und warum um sie mit Heftigkeit und Energie gekämpft wird? Nun, die Gewerkschaften haben ein Programm, das in jahrzehntelanger Erfahrung entwickelt wurde und rahmenmäßig auf dem ersten Bundeskongreß in München eine gewisse Formulierung gefunden hat. An der Spitze dieses Programms steht die Neuordnung der Wirtschaft und die Umgestaltung der Gesellschaftsordnung. Diese beiden Programmpunkte, und das wissen die Gewerkschaften sehr genau, lassen sich nur auf dem politischen, parlamentarischen Raum verwirklichen. Die Mitbestimmung durch ihre Forderung nach einem Vertreter in den Vorstand, durch die Forderung nach Parität im Aufsichtsrat, durch die Forderung nach paritätischer Besetzung der Industrie- und Handelskammern ist erstmalig ein Einbruch in eine gesellschaftliche Schichtung und ein Vorstoß in eine gesellschaftliche Ordnung, die bislang als unverletzlich gegolten hat. (Beifall.) Die Mitbestimmung wird gewertet als ein Eindringen in die Funktion des Eigentums, (zwar nicht in das Eigentum selbst), wie zahlreiche Artikel und Abhandlungen über Ent-eignung zeigen, bis zur Anberaumung eines Prozesses vor dem Bundesverfassungsgericht. Soziologisch bedeutet die Mitbestimmung die Anerkennung der Gewerkschaften als ein Kollektivum, zwar nicht als Person, sondern als Organisation auf der gesellschaftspolitischen

Ebene. Die Mitbestimmung ist insofern eine Parallele zur Anerkennung der Gewerkschaften ebenfalls als Kollektivum, und zwar als Tarifpartner nach dem ersten Weltkrieg. Gerade wegen dieses Eindringens in eine bisher als unverletzlich angesehene Schichtung besteht der erbitterteste Widerstand gegen die Entsendung von Delegierten der Gewerkschaften in die Aufsichtsräte. Man ist bereit, einzelne Vertreter aus dem Betrieb für den Aufsichtsrat anzuerkennen, nicht aber Delegierte der Gewerkschaften, weil gerade darin die Anerkennung des gesellschaftspolitischen Einbruches zum Ausdruck kommt.

Es ist dabei nicht uninteressant festzustellen, daß der erbitterteste Widerstand gegen diese Forderung aus den Gruppen jener Unternehmer und Eigentümer erwächst, die von der gewerkschaftlichen Forderung selbst unmittelbar nicht betroffen sind. Dieser Widerstand erklärt sich vornehmlich aus der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Problems. Nur aus dieser Sicht gesehen, ist auch der Widerstand verständlich, der gegen die Forderung nach paritätischer Besetzung der Industrie- und Handelskammern geleistet wird.

Die Mitbestimmung ist eine betriebswirtschaftliche und betriebstechnische Angelegenheit. Die Mitbestimmung ist weiterhin ein Eingriff in die bisherige betriebliche Verfassung und daher gesellschaftsrechtlicher Natur. Drittens aber ist die Mitbestimmung eine gesellschaftspolitische Frage erster Ordnung, wie der Widerstand und die Opposition ausweisen. Wenn ich so auf einer Seite die Problemstellung, die Aufgaben und Zielsetzung der Mitbestimmung gekennzeichnet habe, muß ich auf der anderen Seite auch wieder die Begrenzung der Mitbestimmung herausstellen. Diese Begrenzung liegt darin, daß die Mitbestimmung keine wirtschaftliche und keine wirtschaftspolitische Lösung darstellt, weil sie keine Änderung des Systems herbeiführt und herbeiführen kann, zumal eine Änderung des Systems nicht vom Betrieb aus zu sehen ist, weil der einzelne Betrieb nicht in der Lage ist, Wirtschaftspolitik zu treiben.

Einige Worte möchte ich noch zu einem Einwand der Gegner des Mitbestimmungsrechtes sagen, weil durch die Delegation aus den Kreisen der Gewerkschaften betriebsfremde Personen in dem Aufsichtsrat Sitz und Stimme bekommen. Das deutsche Aktienrecht setzt allgemein fest, daß Angestellte eines Betriebes nicht im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft sitzen können, denn schlechterdings kann man eine Aufsicht nicht über sich selbst durchführen. Aus diesem Grunde besteht notwendigerweise jeder Aufsichtsrat in seiner Zusammensetzung nur aus betriebsfremden Personen. Es wird zwar gesagt, daß die von der Kapitalseite nominierten Vertreter Vertreter der Eigentümer seien und auf diese Weise mit den Interessen des Betriebes verbunden wären. Es ist früher schon von mir die

Frage aufgeworfen, warum die Vertreter von Kapitalinteressen eine andere Wertung für den Betrieb erfahren sollen, als die Vertreter der im Betrieb tätigen Menschen. Ich habe ebenso dargelegt, daß in den großen Wirtschaftseinheiten die juristischen Eigentümer nicht im Aufsichtsrat vertreten sind, sondern daß diese sogenannten Eigentümer bewußt oder unbewußt durch Manager der Banken eine Vertretung finden. Die gegnerische Argumentation ist durchaus schiefe gesehen. Wie schon gesagt, will man zwar Mitglieder der Belegschaft im Aufsichtsrat anerkennen, aber keine Delegierten der Gewerkschaften, genau so, wie man früher den Lohn mit dem einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb abschloß, aber sich dagegen wehrte, mit der Vertretung der Betriebsbelegschaft, der Gewerkschaften, zu einem Tarifvertrag zu kommen.

Ich muß noch einmal auf die besondere soziologische Seite des Problems hinweisen. Wenn ich dargelegt habe, daß die Mitbestimmung in erster Linie als der Ansatz zu einer gesellschaftspolitischen Neuordnung anzusehen ist, so ist selbstverständlich, daß Gesellschaftspolitik nicht von einzelnen Belegschaften gemacht werden kann, vielmehr nur von der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation (Beifall). Das gleiche trifft für eine wirtschaftspolitische Neuordnung zu. Wenn daher die Gewerkschaften auf ihrem Standpunkt beharren, Delegierte der Gesamtorganisation in die in Frage kommenden Gremien zu entsenden, so liegt in dieser Forderung die Erklärung, daß weder Wirtschaftspolitik noch Gesellschaftspolitik von betrieblichen Gruppen ihren Ausgang nehmen, sondern allein von der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation. Auf der anderen Seite ist damit zwar das klassenmäßige Bestreben verständlich, dem gesellschaftspolitischen Einbruch dadurch entgegenzutreten, indem man den betrieblichen Belegschaften Zugeständnisse zubilligt, selbst bis zur Gewinnbeteiligung hin, um die einzelnen Betriebsbelegschaften von dem gesamtgewerkschaftlichen Ziel wegzuführen.

Wir alle kennen die politische Bedeutung und den Einfluß, den in früheren Jahren die sogenannte Wirtschaft auf die staatliche Politik und den Gang der politischen Ereignisse ausgeübt hat. Wir alle wissen auch um die Auffassung nach dem Ende des zweiten Weltkrieges und um die Stimmung der arbeitenden Menschen, diese rückliegenden Ereignisse ein für alle Mal unmöglich zu machen, damit eine weitere Sorge für die Zukunft nicht mehr zu befürchten ist. Es war gerade das bange Fragen der arbeitenden Menschen, ob die alten Mächte erneut wieder in die Lage kommen könnten, ihren ehemaligen gesellschaftspolitischen Einfluß zu gewinnen mit der Möglichkeit, Deutschland erneut in politische Gefahren und Abenteuer zu stürzen. Daß diese Gefahren in den großen wirtschaftlichen Unternehmenseinheiten gegeben waren, lag in der Bedeutung des gesellschaftspolitischen Einflusses, den die Vertreter der großen Ge-

bilde auszuüben in der Lage waren. Auf die gleiche Überlegung stützten sich die alliierten Maßnahmen zur Dekonzentration und Dekartellisierung, wobei zwar die Besatzungsmächte völlig falsche Wege gegangen sind, weil sie diese Gefahren nur in den Größenordnungen und in der Form sahen, nicht aber in der gesellschaftspolitischen Situation.

Durch die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte und durch den hierdurch erfolgten Einfluß in die gesellschaftspolitische Struktur ist eine gewisse Sicherheit dafür gegeben, daß die großen Wirtschaftskomplexe sowohl politisch wie auch gesellschaftspolitisch in einem gewissen Umfang neutralisiert werden und ferner eine Neutralisierung erfahren in der Auseinandersetzung der angedeuteten klassenmäßigen Schichtungen unserer heutigen gesellschaftlichen Ordnung. Diese Tatsache wird gerade von jenen Kreisen am meisten erföhlt, die von der Mitbestimmung praktisch am wenigsten berührt werden.

Berechtigung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

~~Damit komme ich zu einem speziellen Problem Ihrer eigenen Gewerkschaft. Ich habe eben gesprochen von Konzernen und Konzern-einheiten, in denen ein funktionales Eigentum nicht mehr vorhanden ist und wo der Manager die Leitung des Betriebs bestimmt. In diesen Unternehmungen gibt es aus dem Eigentum heraus keinen eigentlichen Arbeitgeber mehr, sondern Manager, ^{also} die umfassende Arbeitgeberfunktion des eigentumsmäßig bestimmten Unternehmers fehlt. Es erscheint geradezu typisch, daß in den Vereinigten Staaten von Amerika, wo die klassenmäßige Schichtung und das kastenmäßige Denken nicht in gleicher Weise vorhanden ist, wie wir es in Deutschland aus der jahrzehntelangen Entwicklung kennen, zwar einen Arbeitgeberverband gibt, jedoch nur für diejenigen Unternehmungen, wo die Unternehmerleistung und das Eigentum noch in einer Hand vereinigt sind. Neben diesem Arbeitgeberverband gibt es einen völlig selbständigen Verband der Manager. In Deutschland ist eine solche Entwicklung wegen der vorherrschenden kastenmäßigen Anschauungen leider unterblieben. Die Frage nach einer Partnerschaft würde vermutlich mit einer solchen Organisation nicht nur eine andere Bedeutung, sondern auch ein anderes Gesicht bekommen. In Deutschland betrachtet sich der Manager trotz der eigenen Angestelltenfunktion und wegen seiner Stellung als Generaldirektor oder Direktor — eine Benennung, auf die er gesellschaftlich besonders Wert legt — als Arbeitgeber und fühlt sich klassen- und kastenmäßig mit den Vertretern des funktionalen Eigentums in gleicher Weise verbunden.~~

~~Ich habe bereits eingangs gesagt, daß in den öffentlichen Unternehmungen insoweit zu den großen privatwirtschaftlichen Wirt-~~

(Basler)

~~schaftseinheiten eine Parallele besteht, die auch in diesen öffent-~~
~~lichen Betrieben das funktionale Eigentum neutralisiert. Ihre Ge-~~
~~werkschaft ^{haben} gegenüber der Öffentlichen Hand und vor allen~~
~~Dingen gegenüber den Unternehmungen der Öffentlichen Hand die~~
~~Forderung erhoben, das für die übrige Wirtschaft formulierte Mit-~~
~~bestimmungsrecht in analoger Weise auch auf die Betriebe der~~
~~Öffentlichen Hand anzuwenden. Ich ^{habe} diese von Ihrer Ge-~~
~~werkschaft erhobene Forderung vor diesem Kreise nicht näher zu~~
~~erläutern. Demgegenüber wird nun von den Vertretern der Öffent-~~
~~lichen Hand entgegeng gehalten, das allgemeine Mitbestimmungsrecht~~
~~könne in gleicher Weise aus dem Grunde für Unternehmungen der~~
~~Öffentlichen Hand nicht in Frage kommen, weil der Betrieb bereits~~
~~Eigentum des gesamten Volkes sei, und ein Teil des Volkes könne~~
~~der Gesamtheit gegenüber nicht als Partner auftreten.~~

~~Wenn Sie sich einmal der Mühe unterziehen, über den Eisernen~~
~~Vorhang hinweg in die sowjetische Besatzungszone zu schauen, so~~
~~findet Sie auch dort ein Gesetz über die Mitbestimmung. Dieses~~
~~Gesetz lehnt die Mitbestimmung im Sinne unserer gewerkschaft-~~
~~lichen Formulierung ab, weil die dortigen Betriebe volkseigene Be-~~
~~triebe seien, weil diese Betriebe somit Eigentum des Volkes wären~~
~~und aus diesem Grunde die Mitbestimmung über die Wahl der Par-~~
~~lamente realisiert sei. In dieser Zone gäbe es keine privaten Elgen-~~
~~tümer mehr. Das Eigentum liege in Händen der Öffentlichen Hand~~
~~und daher erübrige sich eine unmittelbare Vertretung in diesen volks-~~
~~eigenen Betrieben. Als ich die Stellungnahme des Arbeitgeberver-~~
~~bandes der Öffentlichen Hand zur Forderung des gewerkschaftlichen~~
~~Mitbestimmungsrechtes durchgesehen hatte, fand ich die gleiche for-~~
~~male Betrachtung und somit eine völlige Übereinstimmung mit jener~~
~~Begründung, die das Gesetz über die Mitbestimmung in der sowje-~~
~~tischen Besatzungszone formuliert hatte. ^{in der} ~~Heiligkeit und Detail.~~~~

~~«Diese formale Betrachtung, wie sie von den Vertretern der Öffent-~~
~~lichen Hand und wie sie auch in der sowjetischen Besatzungszone~~
~~gesehen wird, hält der Wirklichkeit gegenüber nicht stand. Es gibt~~
~~in jeder Unternehmung Spannungen, und diese Spannungen sind im~~
~~allgemeinen auf zwei Grundursachen zurückzuführen. Ein Span-~~
~~nungsverhältnis erklärt sich aus den Beziehungen, in denen der~~
~~Eigentümer des Betriebes dem Nichteigentümer gegenübersteht. Viel-~~
~~leicht sind Spannungen dieser Art in der sowjetischen Besatzungs-~~
~~zone und auch in den öffentlichen Unternehmungen in einem be-~~
~~schränkten Umfange aufgehoben. Es gibt aber noch ein zweites Span-~~
~~nungsverhältnis, das nicht aufgehoben ist und bestehen bleibt~~
~~und selbst im sozialisierten Betrieb immer vorhanden sein wird; je~~
~~nach dem Standort, auf dem jemand innerhalb der betrieblichen Giede-~~
~~rung steht, ergeben sich unterschiedliche Betrachtungen. Es ist~~
~~keineswegs gleichgültig, von welcher einer Betriebsstufe aus man zu~~

den Fragen des Betriebes Stellung nimmt. Die Leitung eines Betriebes wird betriebliche Fragen anders sehen und werten, als derjenige Mensch, der zur betrieblichen Leitung in einem Weisungsverhältnis steht. Aus diesem Verhältnis der Ober- und Unterordnung ergeben sich nicht nur beträchtliche Unterschiede, sondern auch Meinungsverschiedenheiten und möglicherweise Spannungen, die des Ausgleiches bedürfen.

Wenn die Öffentliche Hand erklärt, daß das Eigentum am Betrieb sich in öffentlicher Hand befindet und sich somit ein Mitbestimmungsrecht erübrige, erscheint mir diese Argumentation völlig unmöglich. Gerade weil es sich um einen öffentlichen Betrieb handelt, muß dieser Betrieb ganz allgemein gesehen, erst recht unter Beweis stellen, daß die Demokratisierung dieses Betriebes besonders vorbildlich durchgeführt ist. (Lebhafter Beifall.)

Auch der Hinweis auf den Charakter des öffentlichen Eigentums dürfte nicht durchschlagen, weil dieses öffentliche Eigentum in ähnlicher Weise neutralisiert ist wie das Eigentum in großen privatwirtschaftlichen Unternehmensheiten, und weil in öffentlichen Unternehmungen, ähnlich wie in den privaten Gesellschaften, Manager diese Betriebe führen und leiten. In beiden Fällen ist der neutralisierte Charakter des Eigentums ohne Einfluß auf die soziologische Stellung des Managers.

Es dürfte zweckmäßig sein, über das Verhältnis des Parlamentes als der Vertretung des öffentlichen Interesses zu den Betrieben der Öffentlichen Hand einige Worte zu sagen. Das Parlament hat gesetzgeberische Funktion und es hat ferner die Aufgabe, die von ihm beschlossenen Gesetze auf ihre Anwendung hin zu kontrollieren. Die Führung von Unternehmungen der Öffentlichen Hand liegt aber nicht beim Parlament, sondern ruht bei der Verwaltung, und diese Verwaltung ordnet die Geschäftsführung der öffentlichen Unternehmungen genau so durch Manager wie in den privaten Wirtschaftseinheiten. (Lebhafter Beifall.)

Wir stehen am Anfang einer Entwicklung, und man sollte in einem hochindustrialisierten Staate Überlegungen darüber anstellen, in welcher Weise das Parlament, das ja nur bestimmt, und zwar vorwiegend legislative Aufgaben erfüllen kann, seine heute nicht mehr vorhandene Funktion zu den Unternehmungen der Öffentlichen Hand ausüben kann. Ein Parlament ist nicht in der Lage, eine betriebliche Aufsicht zu führen und Kontrollrechte über Unternehmungen ausüben. Vielleicht wäre ein Weg, Funktionen dieser Art an repräsentative Selbstverwaltungsorganisationen zu übertragen. Welcher Art diese Organisationen zu sein hätten, bedarf der eingehenden Überprüfung. Sicher ist eine dieser Organisationsarten die gewerkschaftliche Organisation.

Wie schon gesagt, werden auch die öffentlichen Unternehmungen von Managern geführt. Ihre soziologische Stellung ist nicht anders als die der übrigen Manager, und leider muß festgestellt werden, daß sich im allgemeinen diese Manager auch in ihrem klassen- und kastenmäßigen Verhalten nicht von denen ihrer übrigen Kollegen unterscheiden. Aus diesem Grunde kann die Gewerkschaft auf ein Mitbestimmungsrecht in den öffentlichen Unternehmungen nicht verzichten. (Beifall.) Gerade die Eingabe des Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Betriebe und das Verhalten mancher Finanzministerien sind der deutlichste Beweis für die Richtigkeit unserer Aussagen und damit für die Notwendigkeit, Betriebe der Öffentlichen Hand in gleicher Weise zu behandeln wie die Unternehmungen der privaten Wirtschaft, weil ihre gesellschaftspolitische Eingruppierung nicht voneinander abweicht.

Ich bitte Sie, sich der Bemerkungen über die gesellschaftspolitischen Auswirkungen der Mitbestimmung zu erinnern. Wenn heute der Versuch unternommen wird, die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von den Arbeitnehmern der übrigen Wirtschaft durch ein besonderes Betriebsverfassungsgesetz für den öffentlichen Dienst zu trennen, so liegt hier ein besonders durchschlagender Beweis für die Auswirkungen gesellschaftlich differenzierter Betrachtungen vor, zumal durch diese Sonderbehandlung erreicht werden soll, die gewerkschaftliche Front zu spalten. Eine besondere Betriebsverfassung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist mehr als eine formale Angelegenheit, sie entspricht einer klassenmäßigen Strategie, die in gesellschaftspolitischer Hinsicht nicht leicht genommen werden sollte.

Ich habe versucht, einige Grundgedanken des Mitbestimmungsrechtes, seine Aufgaben und seine Begrenzung aufzuzeigen. (Die Bedeutung, die das Mitbestimmungsrecht für den gesellschaftlichen Umbau hat, ist unverkennbar. Im Hinblick auf eine Demokratisierung des gesellschaftlichen Lebens muß und kann allein die gewerkschaftliche Arbeit bei den dauernden Bemühungen um die Realisierung des Mitbestimmungsrechtes gesehen werden. Die Mitbestimmung darf aber andererseits nicht die gewerkschaftlichen grundsätzlichen Ziele überschatten und diese in den Hintergrund drängen, wenn versucht werden sollte, die Mitbestimmung zu verabsolutieren. Das grundsätzliche gewerkschaftliche Ziel besteht im Kampf um eine Wirtschaftspolitik und eine Wirtschaftsordnung, wie wir sie aus unserer Schau entwickeln wollen, damit eine demokratische und soziale Republik das Endergebnis unserer Arbeit wird. (Stürmischer Beifall.)