

Otto Stammer

KOOPERATION, LEISTUNG UND MITBESTIMMUNG

Zu den Grundvoraussetzungen gewerkschaftlicher Arbeit gehört die Erkenntnis, dass die Wiedergesundung Deutschlands nicht nur ein wirtschaftliches und politisches Problem darstellt, sondern im tiefsten ein gesellschaftliches Problem ist. Der wirtschaftliche Wiederaufstieg unseres Landes ist nicht allein eine Frage der Produktionserweiterung und der Steigerung der Leistungen, der Vergrößerung der Investitionen und der Belebung des Außenhandels. Ebenso wenig können die politischen Grundprobleme dieses Landes als gelöst angesehen werden, wenn etwa das rein apparatliche Funktionieren der demokratischen Staatsmaschine gewährleistet ist. Quantität und Qualität der erzeugten Waren, Gelenkigkeit und Leistungskapazität des neuen demokratischen Staates sind gewiss Voraussetzungen für die Wiederherstellung unseres gemeinsamen deutschen Lebens. Alle Maßnahmen und Anstrengungen im wirtschaftlichen und politischen Bereich bleiben aber geschäftiges Stückwerk, wenn sie nicht abgestimmt sind auf eine neue soziale Ordnung. Diese bedeutet aber ein besseres und gesünderes, den heutigen gesellschaftlichen Voraussetzungen entsprechendes Verhältnis der sozialen Klassen und Gruppen zueinander, ein gutes Stück Lebenserfüllung an den Nahtstellen der modernen Gesellschaft, von denen aus die soziale Unruhe ihr Zerstörungswerk begonnen hat.

Es ist nach unseren politischen und gesellschaftlichen Erfahrungen schließlich eine Binsenwahrheit geworden, dass die Demokratie nicht auf der politischen Ebene allein gesichert zu werden vermag, sondern dass sie auch als Mitbestimmung der Beteiligten dort zu beginnen hat, wo die Menschen in ihrem täglichen Leben und Schaffen zueinander finden und aneinander geraten. In einer entwickelten industriellen Gesellschaft geschieht das aber in erster Linie im Betrieb, in der Werkstatt, im Kontor, im Bauerngut und im Handelsgeschäft. Es ist an der Zeit, wleder einmal hervorzuheben, dass diese Betriebe nicht aggregathaft zueinander geordnete Zellen rein privater Verantwortungskreise darstellen, sondern, so weit unsere bitteren gesellschaftlichen Erfahrungen überhaupt einen Sinn für uns haben sollen, gesellschaftliche Einrichtungen und Veranstaltungen mit betont sozialer Verantwortung auch bei Privateigentum und unter privater Federführung sind.

Die Demokratie beginnt im Betrieb. Jeder Gewerkschafter weiß, dass das keinen gesellschaftlichen Unsinn bedeuten kann. Der Betrieb ist eine funktionale Leistungseinheit und er verlangt in jedem Falle und in jeder sozialen Ordnung sachliche und funktionale Unter- und Überordnung. Darum geht es aber im Grunde gar nicht und auch nicht um die unbestrittene Tatsache, dass diese wirtschaftlich-soziale Leistungseinheit in einem bestimmten Netz umfassender ökonomischer und gesellschaftlicher Beziehung steht, die man gemeinhin als Volkswirtschaft bezeichnet. Es geht darum, dass die Funktionen, die Leistungen und Verantwortungen im Betrieb sachlich verteilt und einander zugeordnet sind, und dass der Betrieb nur als ein Gewebe beruflich-funktionaler und sozialer Beziehungen überhaupt arbeits- und existenzfähig ist. Es geht darum, diese sachliche und gesellschaftliche Funktionalisierung des Betriebes endlich im

Lichte des Prinzips der sozialen Gleichberechtigung auch in gesellschaftlich gleichen Rechten, gleichen Chancen und gleichen Anteilen am Gesamtrisiko zum Ausdruck kommen zu lassen.

Man hat früher einmal von „funktionaler Demokratie“ gesprochen. Wenn dieser Begriff einen Sinn haben soll, so bedeutet er für die Zellen und individuellen Leistungskörper der Wirtschaftsgesellschaft, die wir Betriebe nennen, Mitbestimmung und Mitverantwortung aller handelnd Beteiligten am Gesamtvorhaben nach der sozialen und wirtschaftlichen Seite hin. Das Problem der Demokratie in den Betrieben ist uns nicht gestellt als ein mathematisches Abstimmungsexempel, wobei aus Zufallsmajoritäten wirtschaftlicher Unsinn fließt. Das Recht auf Mitbestimmung beruht vielmehr allein auf der funktionalen Leistung, die hervorragende Einzelne sowohl wie hervorragende Arbeitsgruppen vollbringen, und die sich immer im Erfolg des Ganzen gesellschaftlich auswirkt.

In vernünftig geleiteten Betrieben ist das Prinzip der sachlichen Kooperation überhaupt nicht mehr strittig, es hat das Prinzip der innerbetrieblichen Konkurrenz schon längst zurückgedrängt. Wie kann man aber, wenn die Kollegen Vorarbeiter und Lagerhalter, die Rechnungsführer und Monteure in ihren sachlichen Leistungen, in den Methoden ihrer Zusammenarbeit, gemeinsam mit den führenden Köpfen des Betriebes den Gesamterfolg des wirtschaftlichen Beginns garantieren und durch angespannte Aktivität jederzeit erneuern, gesellschaftlich diesen Menschen das streitig machen, was sie sachlich im gut geleiteten Betrieb schon längst besitzen: Das Recht zur Mitgestaltung, das Recht zur Initiative und damit auch das Recht zur Mitverantwortung?

Die alte liberal-kapitalistische Betriebsverfassung ist heute, sachlich-betrieblich gesehen, ein Anachronismus. Der Anteil der arbeitenden Schichten, vom Hilfsarbeiter bis zum Abteilungsleiter an der gesamten Betriebsleitung und am Wirtschaftserfolg ist in den vergangenen Jahrzehnten so gestiegen, dass diesen Menschen ein angemessener Einfluss nicht allein auf ihren eigenen Anteil am Wirtschaftsertrag, sondern auch auf die Gestaltung des gesamten Betriebes als wirtschaftliche und soziale Einheit nicht mehr gut vorenthalten werden kann. In unserer gesellschaftlichen Ordnung lässt sich die verloren gegangene alte bürgerliche Sicherheit nicht um den Preis einer rein geschäftlich-rationalen Unterordnung der durch ein schweres Schicksal kleinmütig gewordenen arbeitenden Menschen wiederherstellen. Die sozialen Konsequenzen solcher Versuche wären unabsehbar und die Erhöhung der persönlichen und der gesellschaftlichen Leistungen, die unser Land so dringend braucht, und die nur durch, eine eminente soziale Ermutigung erzielt werden können, wären auf die Dauer in Frage gestellt.

Die betriebliche Leistungseinheit hängt daher je länger je mehr von einer neuen sozialen Ordnung ab, deren Prinzipien auf der sachlichen Kooperation aller Gruppen, und Arten von arbeitenden Menschen beruhen. Die persönliche Initiative und Risikobereitschaft der Unternehmer und der führenden Kräfte der Betriebe kann die sachliche und soziale Aufgeschlossenheit der Belegschaften, kann die soziale Aktivität, kann die leistungsbereite Kooperation nicht ersetzen, welche die künftige deutsche Gesellschaft auszeichnen soll. Eine neue soziale Ordnung in Deutschland wächst nun aber nicht in der dünnen Luft unter der Glasglocke einer auf neu umgearbeiteten alten universalistischen Gemeinschaftsideologie, die über bestehende soziale Gegensätze und Schwierigkeiten wohl wollend gestülpt wird. Sie wächst auch nicht in der Zugluft eines neo-liberalistischen sozialen Konkurrenzkampfes, der sich auf individuelle gesellschaftliche Moralhinweise beschränkt, während erfahrungsgemäß nur aus der konkreten sozialen Anerkennung und Gleichberechtigung auch die Bereitschaft zu einem neuen sittlichen Verhalten in der Wirtschaft hervorgeht.

In dem derzeitigen Kampf um das soziale Mitbestimmungsrecht in der Wirtschaft hört man sehr oft den Einwand, das gesellschaftliche Experiment der betrieblichen Mitbestimmung in der Ostzone Deutschlands habe gleichsam erwiesen, dass die soziale Gleichberechtigung entweder eine Illusion oder ein demagogisches ideologisches Mäntelchen ist, nachdem dort die zentralistische bürokratische Lenkung der Betriebe durch staatlich autoritäre Instanzen unumstößliche Tatsache geworden ist. Es verlohnt deshalb wohl, aus eigenen Erfahrungen auf diese Zusammenhänge kurz einzugehen.

Das ganze gesellschaftliche Experiment der politischen Machthabern der Ostzone ist von vornherein in das Schema einer rein autoritären Plangesellschaft eingepasst und vollzieht sich nach dem ausgesprochen fremdgesellschaftlichen Muster des sowjetischen Vorbilds. Schon dadurch lässt es sich in keiner Weise vergleichen mit den wirtschaftsdemokratischen Bestrebungen der freien Gewerkschaften im Westen, welche die betriebliche Mitbestimmung nicht als eine Art sozialen Blinddarms einer totalen Wirtschaftsplanung ansehen, der bei entsprechender sozialer Entzündung nach Belieben aus dem Plansystem herausoperiert werden kann. Es ist allgemein bekannt, dass das eigentliche Ziel des Sowjet-deutschen gesellschaftlichen Experiments die politische Eliminierung ganzer Gesellschaftsgruppen und die Herausgestaltung neuer, auf die zentralistisch geleiteten Betriebe bezogener Sozialhierarchien ist, die zunächst die Gestalt von Planungsbükratien und politisch ferngelenkten Betriebsbürokratien annehmen.

Mit den so genannten „betrieblichen Vereinbarungen“ wurde zwar am Anfang dieses totalitären gesellschaftlichen Experiments in der östlichen Zone unter der Flagge der „betrieblichen Demokratie“ das Problem der funktionalen Zusammenfassung der sachlichen und beruflichen, der individuellen und sozialen Leistungsbereitschaften der schaffenden Menschen in die Leistungseinheit der Betriebe vor der Öffentlichkeit der Belegschaften formuliert. Eine Lösung wurde durch die Aktivierung der Betriebsvertretungen auch an vielen Stellen zunächst praktisch angestrebt. Je mehr sich aber herausstellte, dass die Mitbestimmung der Belegschaften in unerwünschten inner- und zwischenbetrieblichen Initiativaktionen führte, und je gefährlicher die von den gemischten Betriebsvertretungen und Betriebsausschüssen an vielen Stellen offener und gutgläubig in Angriff genommene rein betriebliche Wirtschaftsplanung mangels eines ausreichenden gesellschaftlichen Koordinierungsvermögens der Ministerialinstanzen in Konflikte geriet mit der ferngesteuerten staatlichen Zentralplanung, desto verdächtiger wurde den politischen Initianten und den abhängigen zentralen Planungsbükratien diese ganze demokratische Aktivität der Betriebsausschüsse.

Es ist zur Genüge bekannt, dass die Entmachtung der Betriebsräte und der gewerkschaftlichen Betriebsvertretungen, dass der Einbau des FDGB - dessen alte gewerkschaftliche Elemente am Beginn des Experimentes noch allerhand echte soziale Bereitschaft in vielen Betrieben zu entfalten vermochten - in den zentralen bürokratischen Planapparat mit der Aufgabe der Betriebsinspektion alle echten Ansätze zu einer betrieblichen Mitbestimmung zerstörte. Die Betriebe wurden unter dem zunehmenden politischen Druck der zentral gelenkten SED-Betriebsgruppen zu reinen Ausführungsorganen der zentralen Planungsstellen und der neu gegründeten Wirtschaftsvereinigung herabgewürdigt. Dabei verstand man es ausgezeichnet, die über persönlichen Ehrgeiz und soziales Prestigebedürfnis zu innerbetrieblichen Herrschaftsgruppen emporgeförderten engsten Spitzenfunktionäre aus der sachlichen Koordination an die Aufgabenbereiche der überbetrieblichen Bürokratien mit diesen zu einem nahezu

geschlossenen gesellschaftlichen Einflusskörper zusammenschweißen, der nur durch gelegentliche Reinigungsaktionen von unliebsamen Elementen sich selbst ergänzte.

Die Ostzonenbetriebe wurden im Zeichen des Zweijahresplanes degradiert zu politisch-gesellschaftlichen Infiltrationszellen für die neue überdemokratische Ideologie des sowjetischen Betriebsaktivismus im Dienste einer politisierten zentralistischen Planungswirtschaft. Mit der alten gesellschaftlichen Leistungs- und Bestimmungseinheit des Betriebes ist auch seine echte Initiative und damit die Voraussetzung für eine echte Mitbestimmung der Belegschaften verschwunden. Geblieben ist nur die Maske der „betrieblichen Demokratie“, unter der die neue gesellschaftliche Hierarchie angesichts der zunehmenden sozialen Apathie der Belegschaften ein höchst unbefriedigendes, in immer kürzeren Intervallen zu Leistungsübersteigerungen und zu „demokratischer Selbstkritik“ ermunterndes Dasein führt. Bei völliger Verkennung der psychologischen und der gesellschaftlichen Fragen und Aufgaben dieser Betriebe ist hier das große soziale Erziehungsproblem, das jede echte innerbetriebliche Demokratie darstellt, und das nur in sorgfältig abgemessener Kooperation aller dem Betrieb funktional verbundenen Kräfte gelöst zu werden vermag, restlos verschüttet worden. Mit ihm aber schwinden die echten Leistungsbereitschaften aus der Mitbestimmung, und sie werden ersetzt durch einen zunehmenden Drang zu einer mechanistischen gesellschaftlichen Routine, mit der allein die Arbeitnehmer die neuen sozialen Machtverhältnisse zu ertragen und zu überstehen hoffen. An die Stelle einer gegenseitigen Erziehung zu freier Leistungsbereitschaft und zu gesellschaftlicher Verantwortung trat eine duckmäuserige Abrichtung auf die soziale Selbstausbeutung der Arbeitskräfte durch die Aktivistenpropaganda. An die Stelle des alten gewerkschaftlichen Prinzips der sachlichen Kooperation und der demokratischen Mitbestimmung trat das neue soziale Konkurrenzprinzip der gesellschaftlichen Gaukler um Adolf Hennecke.

In unseren deutschen Betrieben - und das gilt für den Osten und den Westen, des Landes zugleich - entscheidet heute nicht allein die rein technische und arbeitsorganisatorische Bewältigung der gestellten sachlichen Aufgaben. Diese sind schließlich im nationalsozialistischen Wirtschaftssystem auch, und zwar auf einer verhältnismäßig hohen Leistungsstufe, gelöst worden. Entscheidend wird für uns die gemeinschaftliche Bewältigung der heute gestellten sozialen Aufgaben. Unsere gesellschaftlichen Verhältnisse drängen einfach nach einer neuen sozialen Ordnung. Diese ist aber weder mit einer totalitären Planungshierarchie noch mit einem kontinuierlichen Weiterschlitzen in alten Gesellschaftsgleisen zu schaffen. Wenn die gesellschaftlichen Einflussgruppen im Osten mit den politischen Stimulantien einer innerbetrieblichen Propaganda auszukommen glauben, unter deren Wirkung die alte gewerkschaftliche Sozialidee der Solidarität dem Prinzip der befohlenen Leistungssteigerung und der innerbetrieblichen Konkurrenz weichen muss, so kann das nur als eine Kaschierung der neuen sozialen Verdichtungen und Spannungen bezeichnet werden, die sich drüben am Gesellschaftskörper bereits abzeichnen. Und wenn mit dem Befehl zu „sozialen Selbstkritik“ drüben der wachsende betriebliche Opportunismus nur von dem sozialen Defaitismus der arbeitenden Massen, übertroffen wird, so kann man wohl sagen, dass der Sozialismus als Prinzip der sozialen Gerechtigkeit dort gerade in den Betrieben, die Keimzellen sein sollten, tatkräftig überwunden wird.

Gerade wenn sich der sozial fortschrittliche deutsche Westen von den totalitären Gesellschaftspraktiken des deutschen Ostens absetzen und distanzieren will, muss er sich angesichts der sozialen Fehlleistungen in diesen deutschen

Gebieten darüber klar werden, dass Deutschland nur neues geschichtliches Lehrgeld wird entrichten müssen, wenn es angesichts der bedenklichen sozialen Situation dieses Kardinalproblem unserer gesellschaftlichen Existenz wiederum nicht zureichend zu lösen vermag.

Man soll sich darüber im klaren sein: Die Stärke der bolschewistischen Macht im deutschen Osten liegt in der straffen politischen Organisation; ihre tödliche Schwäche aber liegt in der minderwertigen sozialen Ordnung. Der deutsche Westen kann nur dann eine friedliche magnetische Wirkung auf den Osten ausüben, wenn er dieser sozialen Fehlordnung eine bessere, weil gerechtere soziale Ordnung gegenüberzustellen hat. Das Huhn im Kochtopf und das Stück Butter auf dem Küchentisch der Arbeitnehmer werden dabei nur dann entscheiden, wenn beides von den Beteiligten nicht als soziale Abschlagszahlung, sondern als Symbol einer faktischen sozialen Gleichberechtigung empfunden und begriffen werden kann.