

## Die Rolle der Gewerkschaften aus der Sicht der Arbeitgeber

---

*Dr. Hanns Martin Schleyer, geboren 1915 in OffenburglBaden, studierte Rechtswissenschaften in Heidelberg und Innsbruck. Er ist seit 1963 ordentliches Vorstandsmitglied der Daimler-Benz AG und seit 1973 Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.*

### I.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat im vorigen Jahr eine „Erklärung zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen“ nach einem sehr gründlichen Abstimmungsprozeß im Bereich ihrer Mitglieder der Öffentlichkeit übergeben und dabei aus ihrem Verständnis für eine soziale und freiheitliche Grundordnung das Verhältnis der Unternehmer und ihrer Arbeitgeberverbände zu den Gewerkschaften dargelegt<sup>1</sup>. Auf diese gesellschaftspolitische Aussage will ich mich im folgenden stützen. Darin heißt es:

„Bestimmender Gedanke für das Verhältnis von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden war und ist, daß sie die Lohn- und Arbeitsbedingungen autonom und damit in eigener Verantwortung regeln. Die Tarifautonomie ist der Ausdruck der freiheitlichen Ordnung und zugleich auch nützliches Instrument, den Gegensatz von Wirtschafts- und Lohninteressen durch Vertrag anstatt durch staatliche Weisung stets erneut zu überwinden. Sie hat sich bewährt.

Die lang anhaltende Befriedung der gegenläufigen Interessen war in der Nachkriegsgeschichte der deutschen Sozialpolitik eine entscheidende Voraussetzung für die wirtschaftliche und politische Stabilität unseres Gemeinwesens. Sie setzte die Übereinstimmung der Partner über die Bedeutung und Verantwortung ihrer Funktion gegenüber der Allgemeinheit voraus, aber auch die Einsicht, daß die Autonomie beider Gruppen schicksalhaft mit einer freiheitlichen Ordnung verbunden ist. Der Grundkonsens über das Wesen der eigenen Rolle, über die Einordnung des Konflikts als Mittel des Interessenausgleichs in das Gesamtgefüge und nicht zuletzt über die Spielregeln, ist für die theoretische Ausdeutung

---

<sup>1</sup> Fortschritt aus Idee und Leistung, Erklärung zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen, Köln, Juni 1975. „Wie stehen wir zu den Gewerkschaften?“, Seite 33 ff. — Die wörtlichen Zitate dieses Artikels sind diesem Kapitel entnommen.

des Spannungsverhältnisses zwar bedeutsam. Doch seine Tragfähigkeit erhält dieser Konsens erst durch die Verankerung im Bewußtsein der Mitglieder von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften selbst; und das war der Fall. Nicht dumpfe Interessenharmonie, nicht undifferenzierte Partnerschaft, nicht politische Kumpanei waren Zeichen unseres sozialen Klimas, sondern der willentlich auf Interessenausgleich angelegte begrenzte Konflikt. Auch heute findet er in der Öffentlichkeit breite Resonanz."

Damit sind die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen grob umschrieben. Es handelt sich dabei nicht nur um das Verhältnis der „Arbeitsmarktparteien" zueinander, sondern um ein komplexeres Beziehungssystem, in dem sich gesetzliche Normen, wirtschaftliche und soziologische Tatbestände mit entsprechenden sozialgeschichtlichen Erlebnisgehalten miteinander verknüpfen. Zuordnungsverhältnisse wie diese entziehen sich ohnehin eindimensionalen Gegensatzbetrachtungen. Bloße und vereinfachte Konfliktklischees von Kapital und Arbeit werden in unserer Zeit dem Verhältnis von Gewerkschaften und Arbeitgebern erst recht nicht gerecht. Die historische Gegensätzlichkeit von Ausbeutung und Entfremdung hat sich längst zu einer Sozialpartnerschaft mit „komplementären Funktionen" entwickelt<sup>2</sup>.

Mehrere Faktoren sind dafür wesentlich:

- die institutionelle Verankerung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der Rechts- und Sozialordnung und ihre gemeinsame Mitverantwortung für die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse — und damit für den sozialen Frieden und das Allgemeinwohl,
- die gesellschaftliche Anerkennung, die Gewerkschaften und ihre Vertreter im öffentlichen Leben genießen,
- der tatsächliche wirtschaftliche Wohlstand und die soziale Sicherheit, in der sich der einzelne befindet — und zwar als Erfolg eines auf privatwirtschaftlicher Entfaltung angelegten Wirtschaftssystems und einer dadurch möglichen gewerkschaftlichen Arbeitnehmerpolitik selbst,
- die Stellung, die der einzelne Arbeitnehmer als Mitarbeiter im Betrieb und als Bürger in der Gesellschaft eingenommen hat. Das soziale Klima vor Ort, das nicht nur durch Norm und Vertrag, sondern ebenso durch das Verhalten der Unternehmer die vertrauensvolle Zusammenarbeit der am Wirtschafts- und Arbeitsprozeß Beteiligten bestimmt, spielt bei dieser Entwicklung eine maßgebliche Rolle.

Diese Fakten machen nicht nur die Wirklichkeit des Verhältnisses von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aus, sondern sind zugleich wesentliche Bedingungen der sozialen und politischen Stabilität in der Bundesrepublik.

---

<sup>2</sup> Kaiser, Freiburger rechts- und staatswissenschaftliche Abhandlungen, Band 1, S. 29.

Wie immer man die Rechtsstellung der Sozialpartner und ihre Rechtsbeziehungen vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung ihrer Geschichte auch ableiten und interpretieren mag; sie sind Institutionen der sozialen Ordnung im rechtlichen und faktischen Sinne. Trotz dieser Gemeinsamkeit können die Unterschiede der organisierten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen in ihrem Rollen- und politischen Selbstverständnis nicht übersehen werden: Die Solidaritätslage ist bei den Gewerkschaften sowohl von der Sache wie von der Geschichte her anders gelagert als im unternehmerischen Bereich, wo die Verbandsmitglieder entweder in Konkurrenz miteinander stehen oder je nach Abhängigkeit der unterschiedlichen Wirtschaftsstufen zueinander heterogene wirtschaftliche Interessen haben. Andererseits wirft eine Massenorganisation, wie es die Gewerkschaften mit 7,36 Mill. Mitgliedern sind, andere Führungs-, andere Repräsentationsprobleme auf als im Verbandsbereich der Unternehmer und bringt nicht zuletzt bei der unterschiedlichen Einstellung der Mitglieder zum ökonomischen entsprechend unterschiedliche Anforderungen an die innerverbandliche Kommunikation mit sich. Diese jeweiligen eigenen Probleme der Organisationen wollen bei der praktischen Gestaltung ihrer vielfältigen Beziehungen ebenso nüchtern eingeschätzt werden wie deren Interessengegensätze auch. Das muß Bestandteil ungeschriebener Spielregeln sein und ist es in der Wirklichkeit auch.

In der Frage, in welchem Rahmen und mit welchem Anspruch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände das Interesse ihrer Mitglieder definieren und vertreten und wieweit sie ihre Aufgaben und Funktionen als Organisation selbst verstehen, gibt es allerdings gravierende und problemreiche Unterschiede: Die Arbeitgeberverbände beschränken die Repräsentation ihrer Interessen auf die wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Probleme, soweit diese ihren unmittelbaren Ausgangspunkt in der Wirtschafts- und Arbeitswelt haben. Solche Abgrenzungslinien sind zwar unscharf, markieren aber dennoch den Schwerpunkt der hier in Rede stehenden Interessenrepräsentation. Es sind die ökonomischen, sozial- und gesellschaftspolitischen Unternehmeranliegen im engeren Sinne. Demgegenüber reicht der Repräsentationsanspruch der DGB-Gewerkschaften zunächst von der Sache her weiter; er umfaßt die Daseinsbedingungen des arbeitenden Menschen schlechthin, und diese, heute wie gestern, nicht nur im vordergründigen Sinne des ökonomischen und des Sozialen, sondern im politischen Verständnis, weltanschaulich und prinzipiell. Kein Zweifel, auch die Unternehmer und ihre Verbände sind in dieser Hinsicht im Verlaufe der Geschichte und im Zuge der allgemeinen Politisierung des ökonomischen den Gewerkschaften ein Stück gefolgt. Die gesellschafts- und ordnungspolitischen Bezüge haben heute bei ihnen stärkeres Gewicht, und die Zusammenhänge einer freiheitlichen Grundordnung und somit das Prinzipielle neben dem Pragmatischen wachsende Bedeutung gewonnen. Die gesellschaftspolitische Grundsatzklärung der Arbeitgeber macht das deutlich. Gleichzeitig ist aber die Distanz gegenüber dem Allgemeinpolitischen, erst recht gegenüber dem Parteipolitischen eindeutig. Nach Auf-

fassung der Arbeitgeber können und sollten Verbände beider Seiten kein Ersatz für politische Parteien sein oder ähnliche Funktionen erfüllen. Für die parlamentarische Demokratie hätte dies ebenso weitreichende Konsequenzen wie für den einzelnen und den Staat. Die besondere politische Nähe der Gewerkschaften, die sie seit den Ursprüngen der Arbeiterbewegung zur Sozialdemokratischen Partei teilen, ist in diesem Zusammenhang von geringerem Belang. Wenn sie indessen auf ihre parteipolitische Neutralität offen verzichten, geraten sie vom Grundsatz her in Widerspruch zu demokratischen Erfordernissen; ganz abgesehen davon würden sie der Logik von der Idee der Einheitsgewerkschaft nicht mehr gerecht, die aufgrund ihres parteipolitisch pluralistischen Grundverständnisses die Richtungsgewerkschaften der Weimarer Republik gerade in sich aufnahm und überwand.

Im Kern geht es hier um das Verständnis der Gewerkschaften für gesellschaftliche Pluralität überhaupt und um ihre innere Bereitschaft, dieser bei der Repräsentation der Arbeitnehmerinteressen mehr Rechnung zu tragen als bisher. Eine stärkere parteipolitische Öffnung ist nur ein Teilaspekt in diesem Zusammenhang, wenngleich ein bedeutender. Der heutige Repräsentationsanspruch der Gewerkschaften, denen ein Drittel der Arbeitnehmer als Mitglieder angehören, für die Arbeitnehmerschaft bzw. für die Unselbständigen im Ganzen zu sprechen, widerspricht nicht nur den zahlenmäßigen Realitäten; auch hat sich das Arbeitnehmerinteresse selbst in der differenzierten Industriegesellschaft in zunehmendem Maße aufgefächert und läßt auch von dieser Seite her totale politische Repräsentationsansprüche nicht zu. Deshalb stehen, wie die Grundsatzerklärung der Bundesvereinigung feststellt, „mit der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstandsentwicklung und der umfassenden sozialen Absicherung in der Bundesrepublik die Gewerkschaften vor dem Problem eines neuen Funktions- und Selbstverständnisses. Die vielseitige Bewußtseinslage der Arbeiter und Angestellten widerspricht der solidarischen Vision der Klasse. Die von zunehmender Freizeit und einem steigenden Lebensaufwand bewirkten Möglichkeiten individueller Lebensgestaltung kollidieren insoweit zwangsläufig mit dem durchgreifenden Machtanspruch der gewerkschaftlichen Organisation.“

## II.

Im Mittelpunkt der hier aufgeworfenen politischen Fragen steht das Problem gewerkschaftlicher Macht. Bewertungsmaßstab dafür ist das Gleichgewicht zwischen den Sozialpartnern; eine Kategorie, die nicht naturwissenschaftlichen, nicht statischen Gleichgewichtsbildern entspricht und sich deshalb auch quantifizierbarer Beweisfähigkeit entzieht, aber gleichwohl von rechtlicher wie von politischer Realität ist. Vom Gleichgewichtsverhältnis der Sozialpartner geht, wie die Vergangenheit der Bundesrepublik zeigt, stabilisierende, die Rechte von beiden Seiten stützende Funktion aus, sei es im Bereich der Lohnbildung, des Arbeitskampfes, der sozialen Selbstverwaltung, sei es aber auch im weiteren

Sinne der Gerechtigkeit und Gleichheit und schließlich der sozialen und politischen Ausgewogenheit des politischen Gemeinwesens in seiner Gänze.

Gleichgewichtslagen zwischen den Sozialpartnern, insbesondere in der Tarifautonomie, und Gleichgewichtslage in der Gesellschaft stehen demnach in unmittelbarem Zusammenhang. Wird die Ausgewogenheit der Kräfte zwischen den Partnern des Arbeits- und Wirtschaftslebens zugunsten des einen verändert, so muß dies auch Störungen und Gefährdungen der Gleichgewichtsverhältnisse im gesamten gesellschaftlichen Gefüge und damit im politischen Raum nach sich ziehen. Die Tarifautonomie ist davon selbst als erste betroffen, aber auch der Staat in seiner Handlungsfähigkeit, der einzelne in seinem individuellen Freiheitsspielraum und nicht zuletzt die Gewerkschaften in ihrer autonomen Existenz.

In diesem Verständnis sind „die Arbeitgeber für funktionsfähige, starke Gewerkschaften. Wie anders sollte der soziale Konflikt mit der Chance auf Befriedung ausgetragen werden? Der soziale Spannungsausgleich im Rahmen der Tarif- und Sozialautonomie ist zum Erfolg verurteilt.“ Deshalb erkennen auch die Arbeitgeber die Präferenz an, die z. B. die Gewerkschaften den von ihnen mitgestalteten Tarifnormen gegenüber der notwendigen Flexibilität der betrieblichen Lohngestaltung einräumen. Andererseits aber wehren sie sich ebenso entschieden gegen die Realisierung solcher Forderungen, die das politische Gleichgewicht und damit die Verwirklichung der Tarifautonomie ernsthaft in Frage stellen. Dazu gehören

- die Beseitigung der Gleichrangigkeit der Tarifpartner durch Aufhebung der vom Grundgesetz gewährleisteten Koalitionseigenschaft von Arbeitgeberverbänden,
- die Beseitigung der Waffengleichheit im Arbeitskampf durch Verbot der Aussperrung,
- die Streikrichtlinien des DGB von 1974, die mit dem geltenden Arbeitskampfrecht nicht in Einklang stehen,
- die völlige Aufhebung der Neutralitätspflicht der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitskämpfen durch Gewährung von Arbeitslosenunterstützung an Arbeitnehmer, die von Arbeitskämpfen mittelbar betroffen sind,
- die Beseitigung der Unabhängigkeit der Arbeitgeber als Tarifpartner durch die Einführung der vollen paritätischen Mitbestimmung in den Unternehmen,
- die Einführung eines gewerkschaftlich beeinflussten, durchgliederten und gestuften Systems der überbetrieblichen Mitbestimmung.

In diesem Zusammenhang geht es nicht um eine Bewertung jeder einzelnen der hier genannten Forderungen — die Arbeitgeber haben dazu zahlreiche begründete Stellungnahmen abgegeben —; hier geht es um die politische Summenwirkung des machtpolitischen gewerkschaftlichen Gesamtwillens und um die

nachdrückliche Feststellung, daß, würden all diese Bestrebungen Wirklichkeit, von politischem Gleichgewicht der Sozialpartner nicht mehr die Rede sein könnte. Eine Deformation der demokratischen pluralistischen Gesellschaft wäre die zwangsläufige Folge, und zwar unabhängig davon, ob im Ergebnis gewollt oder ungewollt.

„Die deutsche Gewerkschaftsbewegung hat schon immer dazu gedrängt, ihre politische Macht in den Institutionen von Wirtschaft und Politik zu suchen, eine Entwicklung, die auch durch ihre mangelnde gesellschaftliche Anerkennung in der Vergangenheit gefördert wurde. Diese Tendenz hat ihre Einsicht für das Erfordernis des Kräftegleichgewichts der Gruppen sowie für die Notwendigkeit parteipolitischer Neutralität erschwert.“ Vor dem Hintergrund dieser generell historischen und aktuellen gewerkschaftlichen Ambitionen warnen die Arbeitgeber vor der „Gefahr des Gewerkschaftsstaates“. Diese Sorge ist nicht Ausdruck überzogenen Konfrontationsdenkens oder der Verweigerung, auch künftig soziale Partnerschaft in gemeinsamen überbetrieblichen Einrichtungen zu verankern, sondern des notwendigen Interesses an der Funktionsfähigkeit des demokratischen Pluralismus und seiner autonomen Räume für die Gruppen und den einzelnen.

Mögen diese unterschiedlichen Intentionen zum Teil den naturgemäßen verbandlichen Macht- und Gegenmachtbestrebungen entsprechen und damit nicht wegzudenkender Bestandteil des natürlichen Spannungsverhältnisses gegenläufig organisierter sozialer Interessen sein, so haben sie doch in unterschiedlichen Vorstellungen vom Inhalt der anzustrebenden Wirtschafts- und Sozialordnung ihren letzten Ursprung.

„Dabei geht es nicht um den Gegensatz von Verharrung und Veränderung, nicht um den Grundkonflikt zwischen jenen, die das Gewonnene verbessern wollen und jenen, die sich angeblich damit zufriedengeben, sondern einzig und allein um die politische Richtung, nach der neuen Notwendigkeiten der Industriegesellschaft entsprochen wird.“ Weltanschauliche Grundpositionen bestimmen dabei auch den praktischen Inhalt der Politik und den Rang ihrer Ziele. Dies ist hier auf der einen Seite das Weltbild jener, „nach dem die Gesellschaft vor dem Schicksal des einzelnen rangiert; diese soll, wie die Gleichheit, auch maßgebliche Bedingung der Freiheit des einzelnen in der sozialen Gerechtigkeit sein. Auf der anderen Seite sind es die Ordnungsvorstellungen jener, die der Person und ihrer Selbstentfaltung im Interesse ihrer Freiheit Vorrang vor der Gesellschaft geben und deshalb die Individualität gegen die Egalität setzen, wo ihre Freiheit beeinträchtigt zu werden droht.“ Keine Frage, die Vielfalt der politischen Wertvorstellungen und ihrer Leitbilder auch im Bereich der Gewerkschaften ist zu differenziert, als daß sie sich ohne weiteres unter die erstgenannte der beiden Positionen unterordnen ließe. Bedeutsam aber bleibt doch, daß die unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Positionen der Sozialpartner dementsprechend einen unterschied-

lichen ordnungspolitischen Bezugsrahmen abgeben, an dem sich die Tagespolitik letztlich ausrichtet. Über diese Konfliktlage kann nicht hinweggesehen werden; sie markiert die Grenzen der Übereinstimmungsmöglichkeiten im Grundsätzlichen.

Entscheidend für das politische Gemeinwesen indessen ist nicht allein, daß dieser Konflikt in den Ausgangslagen besteht, sondern, daß Konsens über die Regeln vorhanden ist, nach denen er im Rahmen der von der Verfassung gesetzten Norm ausgetragen wird.

### III.

Angesichts dieser Notwendigkeit erprobt sich die Konsensfähigkeit der Sozialpartner in der Verständigungsbereitschaft über die praktischen Fragen der Sozialpolitik. Für die originären Bereiche der Lohnpolitik und in der sozialen Selbstverwaltung gehört dies zur täglichen Aufgabe. Ihre Erfüllung bewirkt mehr als den jeweiligen Kompromiß unter dem Zwang des notgedrungenen „nolens, volens“, auch mehr als die menschliche Achtung vor dem politischen Gegenspieler, sondern den „Vertrag“ und „die gemeinsame soziale Verantwortung“ als Wesensbestandteile des „sozialen Friedens“ in der Worte ursprünglicher Bedeutung.

Auf dieser Grundlage richtet sich angesichts veränderter Wirtschafts-, Wachstums- und Wohlstandsbedingungen die Konsensnotwendigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden künftig in steigendem Maße auf die Gestaltung der sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Gesellschaft.

Die Chancen für die Rückkehr zu einem entkrampften politischen und sozialen Klima und zu einer realistischen und soliden Wirtschafts-, Sozial- und Finanzpolitik sind heute größer als gestern, als sich die Erwartungen der Bevölkerung oft von dem wirtschaftlich Möglichen weit entfernten. Die Hauptaufgabe wird es sein, diese Chance zu einem von der breiten Mehrheit getragenen politischen Handlungswillen zu formen; nicht mit der verdeckten Absicht, Gewonnenes aufzugeben, sondern dies vielmehr zu einem sicheren Fundament für die Zukunft zu konsolidieren.

Zu allererst gilt es, über den Weg verbesserter Ertrags- und Kostenverhältnisse der Unternehmen die Investitionsquote und damit das Produktionspotential zu erweitern. Dies ist die entscheidende Voraussetzung zur Erweiterung des Arbeitsplatzangebots und für die Vollbeschäftigung von morgen, ebenso wie für eine neue Prosperität in den privaten und öffentlichen Haushalten.

Die künftigen wirtschaftlichen Erwartungen aller Anspruchsbereiche des privaten und öffentlichen Sektors müssen durch die Konstanz der Wirtschaftspolitik stabilisiert werden, und die Globalsteuerung muß sich weit mehr als bisher an mittelfristigen Zielen orientieren. Eine Kehrtwendung von der Globalsteuerung zur sektoralen Konjunktur- und Wachstumspolitik kann die stabilitäts- und

beschäftigungspolitischen Fehlentwicklungen sowie die Strukturverwerfungen, wie sie in der Rezession offen zutage getreten sind, nicht beheben, sondern eher die Beschäftigungsprobleme verschärfen. Investitionssteigerung auf Sicht und kurzfristige arbeitsmarktpolitische Konzepte zur Überbrückung und Milderung insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit versprechen demgegenüber größeren Erfolg. Bei der gemeinsamen politischen Verantwortung der Sozialpartner gegenüber der jungen Generation sind auch die Chancen für gemeinsame Aktivitäten groß; sie werden zu nützen sein.

Ähnlich verhält es sich auch im Bereich der sozialen Sicherheit. Schon heute besteht zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Einvernehmen darüber, daß angesichts finanzieller Engpässe und kleinerer wirtschaftlicher Wachstumsraten die Erhaltung des sozialen Sicherungsnetzes wesentliche Voraussetzung für die soziale und politische Stabilität ist und bleibt. Die Notwendigkeit, in der sozialen Sicherung die Solidargemeinschaft in stärkerem Maße als bisher vor aufwendigen Auswüchsen zu schützen, wird gleichermaßen erkannt. Im wohlverstandenen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern muß in diesem Bereich künftig die soziale Sicherheit mit stabilen Beitragssätzen gewährleistet werden. Wieweit der einzelne mehr als bisher selbstverantwortlich im Bereich der Gesundheitspolitik herangezogen werden kann und sollte, ist streitiger Punkt. Beide Sozialpartner sollten nach neuen Wegen suchen, die es auch in Zukunft ermöglichen, die Kostenprogression zu bremsen und gleichwohl den ausreichenden Schutz insbesondere für den Bedürftigen zu erhalten.

Je nachdem, wie sich die Wiederbelebungskräfte der Konjunktur entfalten, wird die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand als verteilungspolitischer und konjunkturpolitischer Flankenschutz Bedeutung gewinnen. Seit jeher haben die Arbeitgeber die Verbesserung der Einkommenssituation der Arbeitnehmer und eine gleichmäßigere personelle Einkommens- und Vermögensverteilung gestützt und gefördert. Als sinnvolles und vielversprechendes Instrument hat sich dabei der vermögenswirksame Tarifvertrag erwiesen. Seine heutige Erfolgsbilanz legt es nahe, diesen Weg auch weiterhin zu nutzen und weiter auszubauen, auch und gerade zugunsten einer stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktionsvermögen. Die Beseitigung der steuerlichen Doppelbelastung des ausgeschütteten Gewinns durch die in Aussicht stehende Körperschaftsteuerreform kommt diesem Ziel entgegen. Jede konstruktive Zukunftsüberlegung darf den kostenrelevanten Zusammenhang mit der Barlohnpolitik nicht mißachten. Sie schließt auch solche Regelungen aus, die die Verfügungsrechte des einzelnen in unvertretbarer Weise einschränken. Auf seine individuelle Integration in die freiheitliche Ordnung kommt es an!

Das ist und bleibt auch im übergeordneten Zusammenhang der Gesellschaftspolitik die prinzipielle Orientierungslinie für das Zusammenwirken von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Ihre Bewährung in diesem Sinne bleibt



HANNS MARTIN SCHLEYER

weiterhin die große Aufgabe, nicht in der Gestalt eines kühnen Traums, sondern als Chance, bestehende Gegensätzlichkeiten zu entspannen und zu versachlichen, und als Pflicht, in kleinen praktischen Schritten um Verständigung zu ringen.