

---

Ernst Breit

---

## **Mitbestimmungsinitiative: Abbau der Arbeitslosigkeit - Demokratisierung der Wirtschaft\***

---

### I.

In einer Zeit, die von einer seit Jahren anhaltenden und voraussichtlich noch weiterzunehmenden Arbeitslosigkeit, von Angriffen konservativer Kreise auf unser System der sozialen Sicherheit, von Reallohnverlusten der Arbeitnehmer und nicht zuletzt von einem - hiermit zusammenhängenden - Regierungswechsel in Bonn geprägt ist, werden sich manche Gewerkschafter, werden sich viele Bürger fragen, warum der DGB und seine Gewerkschaften ausgerechnet eine Mitbestimmungsinitiative starten.

Tatsächlich wurde bereits mit den Beschlüssen der SPD/FDP-Bundesregierung über die Eckwerte des Bundeshaushaltes 1983 eine seit 1981 betriebene Politik fortgesetzt, die Folgen der Wirtschaftskrise überwiegend auf die Arbeitnehmer und ihre Familien und auf diejenigen abzuwälzen, die gerade besonders der Hilfe bedürfen. Der FDP war es gelungen, insbesondere mit der geplanten Eigenbeteiligung bei Krankenhauskosten und Kuren, den beabsichtigten Einstieg in eine qualitative „Wende“ in der Wirtschafts- und Sozialpolitik herbeizuführen. Die Arbeitnehmer stehen nicht mehr nur vor einer rigorosen Sparpolitik, sondern auch vor einer qualitativ neuen Politik.

Besonders deutlich wurde dies, als Graf Lambsdorff sein „Konzept für eine Politik zur Überwindung der Wachstumsschwäche und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ vorlegte, wobei dieses Konzept aus meiner Sicht der letzte Anlaß für den Bruch der sozialliberalen Regierungskoalition war und zugleich

---

\*Das Manuskript wurde am 24. September 1982 abgeschlossen.

sein Vermächtnis für die Regierungsneubildung in Bonn darstellte. Gewiß ist es heute noch zu früh, darüber zu spekulieren, welche Elemente seiner Vorstellungen Graf Lambsdorff letztendlich realisieren kann, doch hat sich in den letzten Monaten deutlich gezeigt, daß der Graf auf einflußreiche Politiker der CDU/CSU setzen kann. Das ist schon insofern nicht verwunderlich, als es ja Graf Lambsdorff war, der den Unionsparteien das Tor zur Übernahme der Regierungsmacht aufgestoßen hat.

Für die Gewerkschaften ist klar, daß sie nicht nachlassen werden in ihrem Bemühen, die Probleme und Folgen einer sozialpolitisch einseitigen und beschäftigungspolitisch verfehlten Sparpolitik darzustellen und darüber hinaus und insbesondere die Öffentlichkeit über die Hintergründe und Folgen einer konservativen, wenn nicht sogar reaktionären Politik aufzuklären, die ihr Selbstverständnis aus einem längst überholten liberalistischen Staatsverständnis schöpft und für die das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes und die Interessen der Arbeitnehmer Restgrößen eines sich angeblich weitgehend selbst regulierenden Marktmechanismus sind.

Die hinter der aktuellen Politik stehenden konservativen Argumentationsmuster sind ebenso alt wie durch praktische Erfahrungen - zuletzt in den USA und in Großbritannien - widerlegt: Die Arbeitslosigkeit sei vor allem auf eine durch eine falsche Politik herbeigeführte zunehmende Unfähigkeit privater Unternehmen zum Investieren zurückzuführen. Insbesondere habe eine „überzogene“, auf Umverteilung angelegte Lohnpolitik der Gewerkschaften im Verein mit einer „ausufernden“ Sozialgesetzgebung zu einer „Kostenexplosion“ geführt, die einen Verlust der internationalen Konkurrenzfähigkeit bewirke. Zudem wirkten sich „leistungshemmende Faktoren“ und „Investitionshemmnisse“ in Form von Leistungsunwilligkeit und „Anspruchsdenken“ der Arbeitnehmer lähmend auf die Wirtschaftstätigkeit aus.

Die Folgerungen aus dieser - hier verkürzt dargestellten - "Ursachenanalyse", die gewöhnlich gezogen werden, lauten:

- Kostentlastung der Unternehmen, insbesondere durch eine zurückhaltende Lohnpolitik der Gewerkschaften, d.h. Verzicht auf eine Reallohnsicherung und erst recht natürlich auf eine gerechte Einkommensverteilung, sowie durch entsprechende Steuerrechtsänderungen;
- Abbau „leistungshemmender“ Faktoren - eine Forderung, die auf bestimmten Wertvorstellungen wie „individuelle Leistung“ oder „Eigenverantwortung“ gründet und zugleich eine Kostentlastung der Unternehmen bewirkt (hierzu zählen u.a. die Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an

den Krankheitskosten. Kürzungen des Arbeitslosengeldes, eine Lockerung des Mietrechts, des Schwerbehinderten- und des Jugendarbeitsschutzgesetzes, und umgekehrt eine Steuerreform und sonstige Maßnahmen zur „Förderung privater Initiativen“;

- Abbau von tatsächlichen oder vermeintlichen Investitionshemmnissen, etwa durch gelockerte Umweltschutzaufgaben, durch eine Vereinfachung zahlreicher Rechtsvorschriften usw.

Begleitet, z.T. erst ermöglicht werden sollen diese Ansätze durch eine Reduktion staatlicher Politik auf Funktionen wie „Sicherung der Rahmenbedingungen“, verbunden mit massiven Sparmaßnahmen.

Diese Rezepte werden zwar mit vielsprechenden Begriffen wie Freiheit, Selbstverantwortung, Entfaltung der Persönlichkeit des einzelnen verbrämt; für die Arbeitnehmer jedoch ergeben sich massive Probleme:

- Der Staat soll auf eine aktiv gestaltende Einflußnahme in der gesamten Wirtschafts- und Sozialpolitik verzichten; die Hoffnungen auf eine baldige Überwindung der Wirtschaftskrise schwinden damit bis auf die Illusion, der Marktmechanismus allein sei in der Lage, die Vollbeschäftigung wiederherzustellen.
- Die in Jahrzehnten mühsam erkämpfte Solidargemeinschaft in der Sozialgesetzgebung soll wieder zugunsten einer individuellen Selbstvorsorge abgebaut werden. Einer der grundlegenden Gedanken der Gewerkschaftsbewegung, das Prinzip der Solidarität, geht hierbei verloren. Zudem wissen wir, daß sich der einzelne gegen zahlreiche Risiken überhaupt nicht individuell schützen kann.
- Die gesamte Gesellschaftspolitik wird dem Anliegen untergeordnet, die private Investitionstätigkeit anzuregen. Noch stärker als bisher soll die Beschäftigungspolitik eine Politik zur Förderung der Neigung und der Fähigkeit der Unternehmen zum Investieren werden (was auch wichtig sein mag, aber nicht um den Preis des sozialpolitischen Kahlschlags).

Bezogen auf die allgemeine gewerkschaftliche Reformpolitik hätten die konservativen Rezepte nicht nur Auswirkung auf die bereits genannten Sozialgesetze, sondern - um nur ein Beispiel herauszugreifen - auch auf die Mitbestimmung. Kostenargumente waren es, die Mannesmann-Manager vorschoben, um sich der qualifizierten Mitbestimmung zu entledigen. In den meisten Massenmedien wurden sie wohlwollend aufgenommen und um gesellschafts-

politische Aspekte erweitert. Heute stehen wir vor der Gefahr, daß nicht nur Mannesmann, sondern mittelfristig die meisten der heute noch unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen die bestehenden Schlupflöcher nutzen. Und hinsichtlich zukünftiger Mitbestimmungsforderungen werden mit Sicherheit wieder Beschwörungsformeln über die angeblich drohende Unfähigkeit zum sog. unternehmerischen Handeln zu erwarten sein, sieht man einmal von dem besonders beliebten Argument ab, die paritätische Mitbestimmung auf allen Ebenen sei gleichzusetzen mit freiheits- und marktwirtschaftsfeindlichen Umtrieben, ja sogar mit einem finsternen planwirtschaftlichen Sozialismus gewerkschaftsstaatlicher Prägung.

Wenn die Gewerkschaften daher nicht auf ihren Anspruch verzichten wollen, unsere Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung im Sinne tatsächlicher Rechte aller Menschen auf Freiheit und Selbstbestimmung weiterzuentwickeln, müssen sie sich gegen diesen erstarkten Konservatismus wenden und ihm die eigenen Perspektiven entgegensetzen. Vordringlich heißt dies, alle Instrumente zu nutzen, die tatsächlich geeignet sind, die Vollbeschäftigung wiederherzustellen und zugleich die Grundprinzipien unseres Systems der sozialen Sicherheit zu erhalten.

## II.

Diese Notwendigkeit gilt verstärkt, wenn man sich vergegenwärtigt, daß nicht allein konservative Angriffe abzuwehren sind, sondern unsere gegenwärtigen und die noch auf uns zukommenden Probleme einen aktiv gestaltenden Einsatz aller staatlichen, aber auch aller gewerkschaftlichen Instrumente erfordern.

Der Strukturwandel unserer Wirtschaft ist noch keineswegs abgeschlossen, und noch immer übersteigt die Wachstumsrate des Produktivitätsfortschritts die des Bruttosozialprodukts, während die Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge auch in den nächsten Jahren noch zusätzlich zu den bereits heute Arbeitslosen Ausbildungs- und Arbeitsplätze suchen. Werden ihre Erwartungen nicht erfüllt, könnte sich die bereits heute feststellbare Staats- und Parteienverdrossenheit ausweiten.

Der in den nächsten Jahren anstehende Einsatz neuer Technologien gefährdet weitere Arbeitsplätze. Außerdem: Die Technik-Abhängigkeit der Arbeitsplätze wächst; rein körperliche Belastungen verringern sich, psychische dürften zunehmen. Letztendlich lassen die schon heute erkennbaren technologischen Entwicklungen - ich erinnere hier nur an den Kommunikationsbereich - noch gar nicht übersehbare Folgen auf unsere gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen erwarten.

Die Arbeitnehmer erfahren gerade in der Krise ihre Abhängigkeit, und ihrem Wunsch nach zumutbaren und eigene Gestaltungsmöglichkeiten berücksichtigenden Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen wird nur begrenzt Rechnung getragen. Von einer Demokratisierung der Wirtschaft schließlich kann noch keine Rede sein.

Gleichzeitig sind die Grenzen der Belastungsfähigkeit unserer Umwelt immer näher gerückt, z.T. sogar bereits heute erreicht oder überschritten. Ansätze des von den Gewerkschaften geforderten qualitativen Wachstums sind nicht erkennbar.

Diesen oder anderen Entwicklungsprozessen können und werden wir nicht einfach nur zusehen, um notfalls im nachhinein zu reagieren. Wir dürfen uns nicht in eine passive Rolle hineindrängen lassen. Wir müssen vielmehr eigene Beiträge leisten und verstärkt versuchen, unsere eigene Zukunft entsprechend unserem Willen aktiv zu gestalten. Dies wiederum bedeutet: Gerade jetzt, in der Krise, sind erweiterte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften, ist eine breite, umfassend angelegte Mitbestimmungsinitiative notwendig.

### III.

Das Grundsatzprogramm des DGB stellt das Recht auf Arbeit als eines der Grundrechte des Menschen heraus. Eine gesicherte Beschäftigung bei menschengerechten Arbeitsbedingungen ist die Grundlage der wirtschaftlichen und sozialen Existenz der Arbeitnehmer und eine wesentliche Voraussetzung für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit. Angesichts dieser herausragenden Bedeutung ist der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung bei gleichzeitiger Humanisierung der Arbeit und bei gleichzeitiger Beibehaltung der Grundprinzipien der sozialen Sicherheit absolute Priorität in der gesamten Politik und selbstverständlich auch vor dem privaten Gewinninteresse einzuräumen. Dies erfordert auch eine veränderte Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Unternehmenspolitik.

Vor diesem Hintergrund fordert der DGB in seinen Vorschlägen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung Maßnahmen zur Beschleunigung des qualitativen Wachstums, zur sozialen Beherrschung der Produktivitätsentwicklung sowie zur Arbeitszeitverkürzung. Dabei ist es eine wichtige Erfahrung der vergangenen Jahre, daß eine wirksame Umsetzung dieser Forderungen ohne erweiterte Mitbestimmungsrechte nicht zu erwarten ist; ohne die Mitbestimmung nämlich fließen die Interessen der Arbeitnehmer nicht als zumindest gleichgewichtig in die entsprechenden Entscheidungen ein. Dies zeigt sich auf allen Ebenen.

Auf der Ebene des Arbeitsplatzes und bei betrieblichen Entscheidungen erleben die Arbeitnehmer heute noch unmittelbar ihre existenzielle Abhängigkeit. Trotz der seit einiger Zeit zu verzeichnenden Hochkonjunktur bei diversen Sozialtechnologien - Organisationsentwicklung, Führungsrichtlinien, Unternehmensphilosophien usw. - bestehen nach wie vor Hierarchien, die sachlich und damit organisatorisch nicht unbedingt gerechtfertigt sind. Die Einführung neuer Technologien oder organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen, über die die Arbeitnehmer nicht mitentscheiden können, führen vielfach zu Arbeitsplatzverlusten, zu einer Entwertung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten oder zu einem unmittelbaren beruflichen Abstieg, zu steigenden Leistungsanforderungen und erhöhtem gesundheitlichen Verschleiß. Nacht- und Schichtarbeit oder ein Wechselbad zwischen Kurzarbeit und Überstunden zehren zusätzlich an der Gesundheit der Arbeitnehmer und verwehren ihnen die vollwertige Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben unserer Gesellschaft. Für die Arbeitgeber dagegen ergeben sich eine größere Flexibilität, sinkende Kosten und damit eine steigendere Rendite. Fordern die Arbeitnehmer, hieran teilzuhaben, wird ihnen vorgehalten, sie würden den lang erwarteten Konjunkturaufschwung bereits im Keim ersticken und damit die noch verbleibenden Arbeitsplätze zusätzlich gefährden, zumindest aber den Abbau der Arbeitslosigkeit behindern.

Wir werden daher die Frage neu stellen müssen, zu wessen Nutzen rationalisiert wird. Man kann mit neuen Technologien Arbeitsplätze abbauen, aber auch die Arbeitszeit verkürzen. Statt Kurzarbeit oder Entlassungen können Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmer ergriffen werden. Man kann die Arbeit monotoner, aber auch vielseitiger gestalten, das Wissen und die Erfahrung der Arbeitnehmer vermehren, ihnen Entscheidungsspielräume eröffnen, durch Gruppenarbeit mehr Abwechslung und soziale Kontakte herstellen, kurz: die Arbeit humanisieren und gleichzeitig mehr Arbeitsplätze schaffen bzw. ihren rigorosen Abbau verhindern. Das von den Gewerkschaften geforderte qualitative Wachstum bezieht sich auch auf diese Ebene.

Die Umsetzung dieser Perspektiven setzt jedoch voraus, daß die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und der Betriebsräte wesentlich erweitert werden. Hierzu gehört die Möglichkeit der Arbeitnehmer, wirksam auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einschließlich der Einführung und Anwendung neuer Techniken Einfluß auszuüben. Die Mitbestimmung des Betriebsrates muß auf alle Angelegenheiten der Personalpolitik einschließlich der Personalplanung und ihrer Verzahnung mit der Unternehmensplanung, auf alle Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und auf alle Bereiche der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausgedehnt werden. Ferner muß der Be-

triebsrat stärker an den wirtschaftlichen Angelegenheiten beteiligt werden, und seine Informationsrechte sind wesentlich auszuweiten.

Allerdings stößt die Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz auf Grenzen, da die wichtigen Planungs-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse auf Unternehmensebene angesiedelt sind. Im Vordergrund des gewerkschaftlichen Kampfes um die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer steht daher die Forderung, in allen großen Unternehmen und Konzernen eine qualifizierte Mitbestimmung einzuführen, die mindestens der geltenden Montan-Mitbestimmung entspricht. Hierdurch können entscheidende Beiträge zur Verwirklichung der gewerkschaftlichen Ziele geleistet werden.

Ausgangspunkt dieser Überzeugung ist die Feststellung, daß die Arbeitnehmer außerhalb des Montanbereichs keinen nachhaltigen Einfluß auf die Strategien der Unternehmen ausüben können. Entscheidungen einzelner Unternehmen z.B. über Umfang, Art und Ausrichtung von Investitionen, über Rationalisierungsprozesse bis hin zu der gesamten Personalpolitik einschließlich Entlassungen wirken sich zwar auf die gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer aus, hängen aber allein von Entscheidungen der Unternehmensleitungen ab, die sich wiederum im wesentlichen an den Rentabilitätsinteressen der Eigentümer orientieren. Lediglich wenige Arbeitnehmerschutzgesetze stecken den Unternehmen hierbei einen breit gefaßten Rahmen; zudem kann mit ihnen stets nur reagiert werden - oft sogar erst dann, wenn es bereits zu spät ist.

Zudem gilt, daß die Unternehmen nicht nur auf die wirtschaftliche Entwicklung reagieren, sondern diese durch ihre Strategien auch selbst beeinflussen. So kann z.B. die Investitionsentscheidung eines Großunternehmens eine ganze Branche und darüber hinaus die Struktur unserer gesamten Wirtschaft beeinflussen, oder die kühle Renditeabwägung eines Unternehmens zur Folge haben, daß statt notwendiger Erweiterungs- oder Modernisierungsinvestitionen das hierfür zur Verfügung stehende Kapital in zinsträchtige Anleihen im Ausland angelegt wird.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies, zukünftig verstärkt dafür zu sorgen, daß der heute im wesentlichen nur aus der Gewinnerzielung bestehende Zielkatalog der Unternehmen um zusätzliche Ziele erweitert wird, und zwar um solche, die die Arbeitnehmerinteressen beschreiben: sichere und qualitativ hochwertige, humane Arbeitsplätze, Sicherung der Einkommen und der beruflichen Bildung, und dies unter Beachtung gesamtwirtschaftlicher Größen wie z.B. des Umweltschutzes. Das entscheidende Mittel, diese zusätzlichen Ziele in das Verhalten der Unternehmen einzubringen, ist die qualifizierte Mit-

bestimmung. Der Zweck des Wirtschaftens darf nicht mehr länger nur die Gewinnerzielung sein.

Die z.T. hämischen Versuche mancher Politiker und der Arbeitgeberverbände, unter Hinweis auf fehlende Erfolge der Mitbestimmung im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, z.B. beider AEG, die Mitbestimmung schlechthin zu entwerten, sind allzu vordergründige Versuche, eben weil es sich hierbei nicht um eine tatsächliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer, sondern allenfalls um unverbindliche Mitwirkungsmöglichkeiten handelt.

Dies zeigen eindeutig auch die Erfahrungen mit der Mitbestimmung im Montanbereich. Dort nämlich konnten selbst schwere konjunkturelle und strukturelle Krisen ohne große Massenentlassungen bewältigt werden. Ließen sich Entlassungen nicht vermeiden, wurden mit vorbildlichen Sozialplänen wenigstens die größten Auswirkungen auf die Arbeitnehmer vermieden. Die betrieblichen Lohnsysteme wurden verbessert, die Arbeitssicherheit überdurchschnittlich gesteigert, die betriebliche Aus- und Weiterbildung auch in solchen Zeiten ausgebaut oder stabilisiert, in denen andere Wirtschaftsbereiche die Ausbildung reduzierten, um nur einige Beispiele herauszugreifen. Insgesamt gilt es festzuhalten, daß hier die Schutz- und die Gestaltungsfunktion der Mitbestimmung weitgehend entfaltet werden konnten. Die Sicherung der Montanmitbestimmung und ihre Ausweitung auf alle Wirtschaftsbereiche ist daher eine eindeutige Folgerung aus den bisherigen Erfahrungen und wichtigstes Ziel der Mitbestimmungsinitiative des DGB.

Dennoch ist den Gewerkschaften stets klar gewesen, daß auch eine qualifizierte Mitbestimmung im Sinne der Montan-Regelungen nicht bedeutet, daß die Arbeitnehmerinteressen überhaupt nicht mehr gefährdet sind. Gesamtwirtschaftliche Fehlentwicklungen bis hin zu Krisen der Weltwirtschaft wirken sich nämlich auch auf die Politik der einzelnen Unternehmen aus. Zwar ist die Mitbestimmung auf Unternehmensebene auch notwendig, um gesamtwirtschaftlichen Fehlentwicklungen entgegenzusteuern und die gesellschaftlichen Voraussetzungen der Interessenwahrnehmung aller Arbeitnehmer zu verbessern, doch gilt es ebenso, auf nationaler Ebene konjunkturellen und strukturellen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, die zu Fehlleitungen von Kapital und Arbeit führen und den Wachstumsprozeß der Wirtschaft insgesamt bedrohen. Aus dieser Erkenntnis heraus sieht der DGB die Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und im Betrieb, im Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft im Zusammenhang und begreift die Mitbestimmung als ein umfassendes Prinzip zur Demokratisierung der Wirtschaft auf allen Ebenen und damit auch zur Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse insgesamt. Zugleich darf die so verstandene Mitbestimmung nicht isoliert gesehen wer-



den; vielmehr ist sie integrierter Bestandteil der gesamten gewerkschaftlichen Politik zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Weiterentwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft, damit die Interessen der Arbeitnehmer endlich in allen Bereichen zur Geltung kommen können.

Konkret heißt dies, daß der DGB mit seiner Mitbestimmungsinitiative auch seine Forderung zur Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten auf regionaler, Länder- und Bundesebene erneuert und diese gesamtwirtschaftliche Mitbestimmungskonzeption zusammen mit seinen Vorschlägen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und insbesondere seiner Konzeption der vorausschauenden Strukturpolitik präsentiert. Alois Pfeiffer geht hierauf in seinem Beitrag in diesem Heft näher ein.

Gleichzeitig heißt dies, daß wir zukünftig verstärkt dafür sorgen müssen, daß durch einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitbestimmungsträger und durch eine enge Verzahnung der Mitbestimmung mit den anderen gewerkschaftlichen Instrumenten, insbesondere mit der Tarifpolitik, die Voraussetzungen für die Interessenwahrnehmung verbessert werden.

#### IV.

Die Bedeutung der Mitbestimmung geht aber noch weit über ihre Funktion heraus, die Interessen der Arbeitnehmer wirksamer zur Geltung zu bringen. Die Mitbestimmung ist für die Gewerkschaften nicht nur ein Mittel, sondern zugleich auch ein Ziel. Es gilt noch heute, daß das Eigentum an Produktionsmitteln die Macht verleiht, über die wirtschaftliche, soziale und personelle Existenz des Arbeitnehmers zu bestimmen. Die Gewerkschaften setzen dem entgegen, daß es eine solche Gewalt nur dann geben darf, wenn sie demokratisch legitimiert und kontrolliert wird. Die Mitbestimmung führt dazu, diesem Ziel näherzukommen; sie ist ein wesentlicher Ansatzpunkt zu der längst notwendigen Demokratisierung der Wirtschaft und eröffnet sowohl dem einzelnen als auch den Arbeitnehmern insgesamt neue Freiheitsspielräume.

Der Versuch, Mannesmann aus dem Anwendungsbereich der Montan-Mitbestimmung herauszulösen und das Scheitern der Bemühungen, die Montan-Mitbestimmung dauerhaft und umfassend zu sichern und auszuweiten, haben gezeigt, daß die in unserer heutigen Gesellschaft Privilegierten keine Gelegenheit auslassen, ihre Privilegien abzusichern. Die Mitbestimmungsinitiative des DGB hat daher einen zentralen Stellenwert für die Politik der Gewerkschaften der nächsten Jahre. Unser Ziel ist, bis 1984 die Montan-Mitbestimmung dauerhaft zu sichern und sie auf alle Großunternehmen und Konzerne auszuweiten und darüber hinaus die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb zu ver-

GÜNTER DÖDING

bessern und die Mitbestimmung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene einzuführen. Dies wird unsere ganze Kraft erfordern. Ich bin davon überzeugt, daß sich der Einsatz lohnen wird.