

dene Mittel verfügten. Nur wer weiß, mit welchen Opfern und Schwierigkeiten diese Liebestätigkeit verbunden war, wird die Hochherzigkeit der australischen Katholiken voll würdigen können. Kein Zweifel, sie haben manche bittere Not gelindert und nicht minder als die Katholiken Amerikas, Kanadas, Brasiliens und anderer Länder Anspruch auf unsere tiefste Dankbarkeit.

Dies sind einige Streiflichter, die das Dunkel, das für uns über dem „unbekannten Australien“ liegt, beleuchten sollten. Gewiß fehlt es auch hier nicht an Schattenseiten — so etwa in der Mischehenfrage —, allein man darf doch wohl sagen, daß das Licht überwiegt. Sollten nicht die Worte, die in den Abschiedsreden der erlauchten Gäste bei der Jahrhundertfeier durchklangen: „Selbst wir Amerikaner können von den australischen Katholiken lernen“, auch uns Deutsche zu ernster Selbstbesinnung anregen?

Mitbestimmung des Arbeiters

Von OSWALD VON NELL-BREUNING S. J.

Seit dem Bochumer Katholikentag beherrscht die Frage des Mitbestimmungsrechts in einem Maße das Feld, als wäre sie die wichtigste und im Augenblick dringlichste aller Fragen. Da hat Papst Pius XII. durch seine Ansprache an den Weltkongreß für soziale Studien vom 3. Juni d. Js. eine Berichtigung angebracht: die Frage des Mitbestimmungsrechts ist weder die wichtigste noch die im Augenblick dringlichste. Die uns auf den Nägeln brennende Aufgabe ist die Überwindung der Arbeitslosigkeit. Dahin führt weder das Spielenlassen der Marktgesetze im Sinne eines Neo-Liberalismus noch eine „Vollbeschäftigungspolitik“ in Anführungszeichen im Sinne des jüngsten angelsächsischen und nordischen (Labour-) Sozialismus. Dazu bedarf es vielmehr der sachgerechten Ausrichtung der Gütererzeugung auf den Bedarf der Verbraucherschaft und dazu wiederum der rechten Ordnung und Verfassung der Wirtschaft überhaupt. Die vom Papst gleichzeitig verfolgte Absicht, in den verworrenen Erörterungen über das Mitbestimmungsrecht¹ klärend zu wirken, ist leider durch die unsachliche Berichterstattung über die Ansprache und ihre dadurch ermöglichte Ausschachtung durch Interessenten fürs Erste vereitelt worden. — Hier sei zunächst an Bochum angeknüpft, das nun einmal für die in Deutschland geführten Erörterungen den Ausgangspunkt bildet.

Was in der Bochumer Arbeitsgemeinschaft II „Arbeiter und Unternehmer“ behandelt und in der Entschließung des Katholikentages gefordert wurde, war die Mitbestimmung der Arbeiterschaft in den Betrieben;

¹ Ein ebenso wohlgesinnter wie scharfsinniger ausländischer Jurist bezeichnete diese Erörterungen als das Ringen von Negern in einem Tunnel um Mitternacht (*bataille de nègres dans un tunnel à minuit*)!

erst durch die anschließenden Erörterungen, namentlich auch durch die Entschließung des Münchener Gewerkschaftskongresses vom 12.—14. 10. 1949 wurde auch die überbetriebliche Mitbestimmung einbezogen, die in Bochum in der Arbeitsgemeinschaft VIII unter dem Stichwort „Berufsständisch-leistungsgemeinschaftliche Ordnung“ behandelt worden war, ohne jedoch ein ähnliches Aufsehen zu erregen wie die Mitbestimmung im Betrieb. In der Gesamtentschließung des 73. Deutschen Katholikentages macht der lendenlahme Satz über die Berufsständisch-leistungsgemeinschaftliche Ordnung unmittelbar hinter der „lapidaren“ Forderung des Mitbestimmungsrechts sich geradezu kümmerlich aus. Die weitere Erörterung aber hat gezeigt, daß die beiden Fragen Mitbestimmung im Betrieb und Mitbestimmung in der Wirtschaft auf überbetrieblicher Ebene zusammengehören und zweckmäßigerweise einheitlich in Angriff genommen werden. Ebenso wahr aber ist, daß die Fragen der Mitbestimmung auf überbetrieblicher Ebene verhältnismäßig leicht lösbar sind, während die ganzen Schwierigkeiten in der Mitbestimmung im Betriebe stecken. Diese letztere ist ganz ohne Zweifel die härtere Nuß; kein Wunder, daß der Streit sich nahezu (nicht ganz) nur um sie dreht.

Die Frage der Mitbestimmung ist nur eine neue Erscheinungsform der alten Frage des Verhältnisses von Kapital und Arbeit. Beruht eine Wirtschaft auf dem Zusammenspiel von Kapital und Arbeit, d. h. einer gesellschaftlichen Gruppe, die über das Eigentum an den Produktionsmitteln verfügt, und einer andern gesellschaftlichen Gruppe, die nur ihre Arbeitskraft zum gemeinsamen Vollzuge der Wirtschaft beizustellen hat, so gibt es drei Möglichkeiten, dieses Zusammenspiel zu organisieren.

Die erste Möglichkeit ist die uns aus der Erfahrung vertraute, daß das Kapital (die über das Eigentum an den Produktionsmitteln verfügende gesellschaftliche Gruppe) den Prozeß der Wirtschaft organisiert und die Arbeit in ihren Dienst nimmt. Die zweite Möglichkeit wäre diese, daß umgekehrt die Arbeit den Wirtschaftsprozess organisiert und das Kapital in ihren Dienst nimmt. Man sieht sofort, wie schwierig es sein müßte, diese Möglichkeit zu verwirklichen; vielleicht könnte man geneigt sein, die Lösung überhaupt nur als denkmöglich, nicht aber als seinsmöglich gelten zu lassen. Die dritte Möglichkeit ist diese, daß Kapital und Arbeit gleichberechtigt den Wirtschaftsprozess organisieren, also weder das Kapital Arbeitskräfte im Lohnarbeitsverhältnis einstellt noch die Arbeit die Kapitalgüter von den Kapitalisten mietet oder pachtet, sondern beide in ein Gesellschaftsverhältnis treten. Diese letzte Lösung ist zweifellos die anziehendste. In einer offenen Handelsgesellschaft, deren einer Teilhaber Vermögen, deren anderer seine Arbeitskraft einbringt, ist diese Lösung verwirklicht. Hier ist die Mitbestimmung, und zwar grundsätzlich die gleichberechtigte Mitbestimmung von Kapital und Arbeit ganz von selbst gegeben.

Man könnte daher geneigt sein, die Frage des Mitbestimmungsrechts dadurch zu lösen, daß allgemein Kapital und Arbeit sich vereinigen, um ein Unternehmen unter einer gemeinsamen Firma und auf gemeinsame Rech-

nung zu betreiben. Wo das tunlich ist, ist es zweifellos die gegebene Lösung. Es scheint aber nur in Ausnahmefällen tunlich zu sein. Das dürfte nicht bloß auf Gewohnheit beruhen, denn es sind durchaus ernsthafte sachliche Gründe, die der Arbeitnehmerschaft das Lohnarbeitsverhältnis als die selbstverständliche und gegebene Lösung erscheinen lassen. Die Gewerkschaften selbst wie auch die genossenschaftlichen (!) Betriebe stellen ihre Arbeitskräfte regelmäßig im Lohnarbeitsverhältnis ein; in den sozialisierten Betrieben ist es nicht anders; auch in den zu sozialisierenden Betrieben soll es nach den Vorstellungen und Absichten der organisierten Arbeitnehmerschaft offenbar dabei sein Bewenden haben.

Die Lösung oder vielleicht richtiger gesagt Ausräumung der Frage des Mitbestimmungsrechts durch Vergesellschaftung (Vergenossenschaftung) von Kapital und Arbeit wird also offenbar von der Arbeiterschaft abgelehnt oder doch jedenfalls nicht ernsthaft in Erwägung gezogen. Die Mitbestimmung soll vielmehr in das Lohnarbeitsverhältnis eingebaut werden. Darin liegt die Schwierigkeit.

Man könnte versucht sein, Lohnarbeitsverhältnis und Mitbestimmung für begrifflich unvereinbar zu halten. Die Lohnarbeit begründet ein Dienstverhältnis, kraft dessen dem Arbeitgeber die Weisungsbefugnis zusteht, während der Arbeitnehmer weisungsgebunden ist; er steht im Abhängigkeitsverhältnis, verrichtet fremdbestimmte Arbeit. In der Tat besteht hier ein Über- und Unterordnungsverhältnis, das sich nicht wegbedingen läßt, ohne das Arbeitsverhältnis selbst aufzuheben. Unbestritten liegt hier eine Grenze für das Mitbestimmungsrecht; bevor diese Grenze aber erreicht ist, bleibt Raum sogar für eine sehr weitgehende Mitbestimmung der Arbeit. Man kann das so ausdrücken, daß man sagt: dem Lohnvertrag können in größerem oder geringerem Ausmaß gesellschaftsrechtliche Einschläge gegeben werden, ohne daß er darum aufhören würde, eindeutig Lohnarbeitsvertrag zu sein. So können in den Lohnarbeitsvertrag auch weitgehende Mitbestimmungsrechte eingebaut werden, ohne daß an der rechtlichen Natur des Lohnarbeitsverhältnisses dadurch etwas geändert würde.

Man muß sich fragen: aus welchen Gründen hält die Arbeiterschaft, wenn sie die Mitbestimmung beansprucht, am Lohnarbeitsverhältnis fest, statt zum Gesellschaftsvertrag überzugehen, der ihr die volle Mitbestimmung in den Schoß werfen würde? Der entscheidende Grund ist offenbar dieser, daß der Lohnarbeitsvertrag dem Arbeiter einen festen Lohn auf alle Fälle gewährleistet. In der Lage, in der er sich befindet, glaubt der Arbeiter nicht darauf verzichten zu können; kann er schon das Risiko der Arbeitslosigkeit nicht ausschalten, so soll ihm wenigstens, solange er in Arbeit steht, ein fester Verdienst sicher sein, auf den er seine ganze Lebenshaltung einrichten kann. Diese Sicherung der Untergrenze seines Arbeitseinkommens ist dem Arbeiter so wichtig, daß er dafür den Verzicht auf manches andere in den Kauf nimmt: lieber keine Gewinnbeteiligung als mit der Beteiligung am Gewinn auch die Beteiligung am Verlust. Soviel, daß er die Tariflöhne zahlen kann,

„hat“ der Unternehmer einfach zu erwirtschaften! Erzielt er mehr, so könnte man über eine Beteiligung der Belegschaft an diesem „Mehr“ reden; im allgemeinen aber wird die Arbeitnehmerschaft es vorziehen, die Tariflöhne erhöht zu sehen; alsdann „hat“ der Unternehmer eben so viel mehr zu erwirtschaften. Auch wo man „ergebnisbedingte“ Löhne eingeführt hat, bleibt der Tariflohn die Untergrenze, unter die auch bei ungünstigen Ergebnissen der Lohn nicht absinken kann. So, wie die Dinge heute liegen, wird man anerkennen müssen, daß diese Haltung der Arbeiterschaft richtig ist.²

Von Unternehmerseite wird gegen die Forderung des Mitbestimmungsrechts der Einwand erhoben: wenn die Arbeiterschaft die Sicherungen des Lohnarbeitsvertrags wolle, dann müsse sie auch dessen Nachteile in Kauf nehmen, und wenn der Unternehmer den festen Mindestlohn unter allen Umständen gewährleisten solle, dann müsse er auch die volle Entscheidungsfreiheit haben, wie er es anstelle, soviel zu erwirtschaften, daß er dieser Verpflichtung zu genügen imstande ist. Der Einwand wäre schlüssig, wenn der Unternehmer die Daseinssicherung des Arbeiters schlechthin gewährleisten würde; dann allerdings müßte man es ganz ihm überlassen, wie er das zuwege bringt (so etwa war das Verhältnis von Grundherren und Hörigen). Diese Sicherung seines Daseins gewährleistet der heutige Unternehmer dem im freien Arbeitsvertrag eingestellten Arbeiter aber weder rechtlich noch tatsächlich; er hat das Recht, den Arbeiter, für den er keine Beschäftigung mehr hat, zu entlassen; jedermann weiß, in welchem Umfang von diesem Recht nicht nur Gebrauch gemacht wird, sondern Gebrauch gemacht werden muß.

Gerade hier will nun der Anspruch auf Mitbestimmung einhaken. Der Arbeiter weiß, daß der Unternehmer, der die Löhne nicht mehr erwirtschaftet, seine Arbeiter nicht länger behalten und entlohnen kann. In der Arbeiterschaft ist nun die Meinung ziemlich verbreitet, wenn ein Unternehmer in diese Lage komme, so sei dies sein Verschulden, wenn schon nicht Bosheit, so doch Fahrlässigkeit oder mindestens Untüchtigkeit. Ja, das Mißtrauen der Arbeiterschaft geht noch weiter und argwöhnt, in manchen Fällen würden Entlassungen vorgenommen, nur um die Löhne zu drücken, auch wenn der Unternehmer sehr wohl in der Lage wäre, der Belegschaft weiter Arbeit zu geben und die vollen Löhne auszuzahlen. Gegen solches Versagen und solche Machenschaften des Unternehmertums müsse die Arbeiterschaft sich schützen. Dazu benötige sie das Recht der Mitbestimmung: wenn die Belegschaft Einblick in die Geschäftsgebarung habe, werde man ihr nicht mehr

² Hier und da hat man den gleichen Gedanken auch auf das Kapital angewandt und wie dem Arbeiter einen Mindestlohn, so dem Kapital eine Mindestrente zuerkannt. Hier wird ohne jeden Grund Ungleiches gleich behandelt. Der Mindestlohn des Arbeiters ist eine Lebensnotwendigkeit; die Mindestrendite des Kapitals ist in gar keiner Weise notwendig. Selbstverständlich steht es Kapital und Arbeit frei, miteinander zu vereinbaren, daß von dem, was nach Entrichtung gerechter Tariflöhne und einer begrenzten Kapitalrente übrig bleibt, noch einmal ein bestimmter Teil dem Arbeiter als zusätzlicher, „ergebnisbedingter“ Lohnanteil zufließen soll. Unhaltbar aber ist die Behauptung, dies sei eine oder gar die aus der Natur der Sache sich ergebende Ertragsteilung. Da nicht selten die Fragen der Mitbestimmung und der Gewinnbeteiligung miteinander verknüpft werden, erscheint dieser Hinweis angebracht.

vortäuschen können, der Betrieb könne die Löhne nicht tragen; wenn sie mitbestimmenden Einfluß auf die Führung der Geschäfte habe, werde sie dafür sorgen, daß der Betrieb richtig so geführt werde, daß er seine Belegschaft halten und ihr angemessene Löhne auszahlen kann.

Hier entspringt also das Verlangen nach Mitbestimmung dem Bedürfnis nach Sicherheit. Weil der Unternehmer weder rechtlich noch tatsächlich der Belegschaft die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze gewährleistet, deshalb will die Belegschaft selbst für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze sorgen. Die Begründung erscheint sehr überzeugend und ermangelt doch der Schlüssigkeit. Besteht hier wirklich der unterstellte Interessengegensatz zwischen Unternehmer und Belegschaft, so daß letztere nötig hat, nach dem Rechten zu sehen, um nicht geschädigt zu werden? Ist die Belegschaft wirklich in der Lage, mit größerem Erfolg für guten Fortgang der Geschäfte und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit zu sorgen als der Unternehmer?

Die Antwort auf die erste Frage wird lauten müssen: in dieser Hinsicht laufen die Interessen des Unternehmers und der Belegschaft im allgemeinen durchaus gleich; der Unternehmer muß also aus eigenem Interesse zugleich das Interesse der Belegschaft wahren. Allerdings gibt es hier einen wichtigen Ausnahmefall; es ist der Fall, daß der Unternehmer „rationalisieren“, d. h. arbeitsparende Verfahrensweisen einführen will. Diese Rationalisierung kann ausschließlich den Zweck verfolgen, Arbeit und damit Löhne einzusparen und so den Gewinn zu erhöhen. Meist aber rationalisiert der Unternehmer aus dem Zwang heraus, konkurrenzfähig zu bleiben. Käme der Betrieb, weil nicht mehr wettbewerbsfähig, zum Erliegen, so wäre das ebenso sehr zum Schaden der Belegschaft wie des Unternehmers: die Belegschaft verlöre ihre Arbeitsplätze, der Unternehmer würde sein in den Betrieb gestecktes Vermögen einbüßen. Insofern liegt also die Rationalisierung auch im Interesse der Belegschaft. Aber, von Ausnahmefällen abgesehen, in denen mit der Rationalisierung eine Produktionssteigerung verbunden ist, führt die Rationalisierung zu einer Verminderung der Beschäftigtenzahl, also zu Entlassungen. Ein Teil der Belegschaft verliert den Arbeitsplatz, damit den übrigen ihr Arbeitsplatz erhalten bleibe. Eine optimistische theoretische Auffassung verläßt sich darauf, die durch Rationalisierung bzw. größere Effizienz der Arbeit freigesetzten Arbeitskräfte würden resorbiert werden, d. h. alsbald an anderer Stelle in der Wirtschaft wieder Arbeit finden. Die Arbeiterschaft hat aber die bittere Erfahrung gemacht, daß diese Resorption oft recht lange auf sich warten läßt und inzwischen eine langdauernde Arbeitslosigkeit durchgestanden werden muß.

Das führt bereits auf die zweite Frage: kann die Mitbestimmung daran etwas ändern? Grundsätzlich nicht: sie kann die Ursachen, die den Zwang zu fortschreitender Rationalisierung herbeiführen, nicht ausräumen und kann darum auch die Folgen nicht beseitigen. Was sie vermag, ist nur, Einfluß dahin zu üben, daß die Rationalisierungsmaßnahmen und die damit zusammenhängenden Entlassungen schonend und rücksichtsvoll durchgeführt wer-

den. Dazu gehört neben vielem anderem auch, daß das Menschenmögliche geschieht, um den freigesetzten Arbeitskräften zu anderer Arbeitsgelegenheit zu verhelfen. Darüber hinaus kann die Mitbestimmung vielleicht Fehlrationalisierungen verhüten. Fehlrationalisierungen sind in der Vergangenheit keine Seltenheit gewesen; ganz werden sie sich niemals vermeiden lassen. Hätten die Unternehmer jedoch ihre Rationalisierungspläne mit den Belegschaften oder geeigneten Belegschaftsvertretern vor der Ausführung durchsprechen müssen, so wäre vielleicht die große Welle der Fehlrationalisierungen in den 1920er Jahren, die uns für die 1929 einsetzende Weltwirtschaftskrise in so außerordentlich hohem Grade anfällig machte und die Arbeitslosenzahl auf 6 Millionen anschwellen ließ, vermieden worden. Die Unternehmer hätten mit großer Wahrscheinlichkeit alsdann klüger gehandelt und die Gewerkschaften hätten vermutlich die Einseitigkeit und Gefährlichkeit ihrer Kaufkrafttheorie der Löhne, der sie damals verfallen waren, rechtzeitig erkannt und dank dieser besseren Erkenntnis schon damals die Klugheit, Besonnenheit und Maßhaltung bewiesen, die sie — durch schmerzliche Erfahrungen weise geworden — in den Jahren des Wiederaufbaus nach dem Zusammenbruch in so vorbildlicher Weise geübt haben. Kurz: um vermeidbare Freisetzung von Arbeitskräften zu vermeiden, kann die Mitbestimmung der Belegschaft in den Betrieben wohl von Nutzen sein. Dafür aber muß die sehr ernst zu nehmende Gefahr in den Kauf genommen werden, daß die Belegschaft ihr Mitbestimmungsrecht dazu benutzt, um auch unvernünftige Entlassungen zu verhindern, um die Arbeitsplätze im Betrieb zu pfründen für deren augenblicklichen Inhaber zu machen. Das aber würde nach einer Zeit vermeintlicher Sicherheit des Arbeitsplatzes zum Zusammenbruch des Unternehmens und damit auch zur Katastrophe für dessen gesamte Belegschaft führen.³

Wägt man ab, so wird man feststellen müssen: unter der Rücksicht der Daseinssicherung der Arbeiter stehen die Gründe für und gegen das Mitbestimmungsrecht günstigstenfalls 50:50, wahrscheinlich sehr viel ungünstiger. Von dieser Seite her läßt sich also die Mitbestimmung im Betrieb nicht begründen. Die Sorge für Vollbeschäftigung ist eine wirtschaftspolitische Aufgabe und muß als solche auf der überbetrieblichen Ebene angepackt werden. Der einzelne Betrieb kann zur Vollbeschäftigung in der Wirtschaft nur dadurch beitragen, daß er rationell wirtschaftet. Aus wirtschaftlichen und außerwirtschaftlichen Gründen hat der Betrieb für die höchstmögliche Effizienz der in ihm geleisteten Arbeit zu sorgen. Im Widerspruch damit den Betrieb dazu nötigen, Arbeitskräfte unnütz, d. h. ohne die entsprechende Effizienz bei sich zu „beschäftigen“, hieße nur, dem Betrieb die Erfüllung seiner

³ Hier zeigt sich an einem eindrucksvollen Beispiel, welch außerordentliche praktische Tragweite es hat, wenn der Papst das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht aus dem Bereiche der privatrechtlichen Ordnung des Betriebs hinaus weist und es damit — stillschweigend — als öffentlich-rechtliche Angelegenheit kennzeichnet. Diese vom Papste schon am 7. 5. 1949 gemachte und am 3. 6. 1950 wiederholte Unterscheidung ist eben alles andere als begriffliche Spitzfindigkeit oder Prinzipienreiterei!

Aufgabe in der Volkswirtschaft unmöglich machen. Die in den einzelnen Betrieben durch gesteigerte Effizienz der Arbeit freigesetzten Arbeitskräfte dürfen nicht in diesen Betrieben hocken bleiben, sondern müssen wieder in nützliche Beschäftigung gebracht werden, die in aller Regel nicht im gleichen Betrieb, sondern nur anderwärts gefunden werden kann. Hier handelt es sich also um eine Aufgabe, die über die Möglichkeiten des einzelnen Betriebs hinausgreift; sie muß auf der volkswirtschaftlichen Ebene gelöst werden. Darum mag die über-betriebliche Mitbestimmung Entscheidendes zu ihrer Lösung beitragen können; die Mitbestimmung im Betrieb hilft dazu nichts.

Wenn hier die Frage der Daseinssicherung des Arbeiters durch die Mitbestimmung im Betrieb so eingehend erörtert wurde, so deswegen, weil es scheint, daß in breiteren Kreisen der Arbeiterschaft das Verlangen nach Mitbestimmung vornehmlich aus dieser Wurzel entspringt. Diesen Kreisen der Arbeiterschaft muß man daher sagen: die Mitbestimmung, die ihr begehrt, ist zwar begehrens- und erstrebenswert; das aber, was euch an ihr begehrens- und erstrebenswert erscheint, kann sie euch nicht bieten. Eure Betrachtungsweise ist viel zu primitiv. Ihr müßt lernen, die Mitbestimmung in anderem Lichte zu sehen und zu würdigen.

Die Forderung nach der Mitbestimmung im Betrieb darf ihre Begründung nicht im materiellen Eigennutz des Arbeiters finden. Gewiß soll die Mitbestimmung im Ergebnis auch seine wirtschaftliche Lage verbessern. Zuerst und im wesentlichen aber soll sie dem Menschen im Arbeiter zustatten kommen, dem Arbeiter dazu verhelfen, daß er nicht als bloßes Produktionsmittel verschlissen wird gleich Roh-, Halb- und Kraftstoffen, sondern als Mensch den Mittelpunkt des Betriebs bildet und durch seine Arbeit im Betrieb seine Persönlichkeit entfaltet.

Hieraus ergibt sich Wesen und Ausmaß der schlechthin unabdingbaren Mitbestimmung.⁴ Der arbeitende Mensch hat ein Recht darauf, nicht bloßer Befehlsempfänger, nicht bloß ausführendes Organ zu sein, das man durch einen Automaten ersetzt sobald die Leistung des Automaten billiger zu stehen kommt als die gleiche Leistung des Menschen. In gewissem Umfang ist es unvermeidlich, daß der Mensch Verrichtungen übernimmt, in denen keine eigentümlich menschliche Leistung steckt, die ein Tier oder eine Maschine ganz ebenso oder gar noch sehr viel besser zu leisten vermöchte. Insoweit es unvermeidlich ist, entwürdigt es den Menschen nicht und gehört — christlich gewertet — zum Bußcharakter der Arbeit, seitdem die Menschen das Paradies verloren haben. Über das Maß des Unvermeidlichen hinaus dem Menschen solche Verrichtungen zumuten, ist Unrecht; den Menschen derart ausschließlich oder überwiegend in solchen Verrichtungen aufgehen lassen, daß er als Mensch darüber verkümmert, geistig und seelisch stumpf

⁴ „Unabdingbar“ wird hier nicht, wie so häufig, als Modewort gebraucht, sondern in seinem strengen Wortsinn: was zwingenden Rechtes ist und als solches durch keine Vertragsabrede wegbedungen werden kann.

wird, ist ein Verbrechen. Daraus ergibt sich die Forderung, den Menschen im Betrieb nicht nur mit seiner Körperkraft, seiner körperlichen Geschicklichkeit usw. einzusetzen, sondern ihn als Menschen auszulasten. Dazu gibt es nur einen Weg, nämlich ihm Verantwortung zu übertragen, und zwar so viel Verantwortung, daß er mit Verantwortung „ausgelastet“ ist. Bloß Verantwortung für zuverlässige Ausführung dessen, was eine Maschine zwangsläufig mit absoluter Genauigkeit ausführt, genügt dazu nicht. Gewiß übe ich auch im gewissenhaften Vollzug des mir Befohlenen sittliche Verantwortung. Aber die Verantwortungsfähigkeit und erst recht die Verantwortungsfreudigkeit des Menschen ist damit nicht ausgeschöpft. Dazu gehört vielmehr, daß mir eine Aufgabe zur Lösung gestellt ist, die ich so und anders anfassen kann, wo ich selbst den Weg zur Lösung oder unter verschiedenen sich bietenden Wegen den geeignetsten zu suchen und zu finden habe. Jedem Betriebsangehörigen an dem Platz, an dem er steht, so viel Entscheidungsfreiheit und Gestaltungsmöglichkeit zu geben, wie nur möglich, ihn selbst bestimmen zu lassen, was immer nicht unbedingt von oben herab geregelt werden muß, das ist die wesentliche Mitbestimmung im Betrieb, und auf diese Mitbestimmung hat jeder Betriebsangehörige ein angeborenes, natürliches Recht.⁵

Vielleicht wird man einwenden, im modernen, hoch technisierten Betrieb sei für diese schöpferische Gestaltung des einzelnen Betriebsangehörigen je an seinem Arbeitsplatz in freier Selbstbestimmung und Selbstverantwortlichkeit kein Raum. Bis zum letzten Handgriff sei alles derart durchrationalisiert, daß kein Spielraum zu schöpferischer Gestaltung durch den einzelnen Betriebsangehörigen mehr bleibe. Ein Betrieb, auf den diese Behauptung zuträfe, wäre weder rationell noch rational, sondern schlechterdings irrational und irrational organisiert. Glücklicherweise ist die Behauptung und damit der auf sie gestützte Einwand nur sehr beschränkt zutreffend. Gerade die Durchrationalisierung der einzelnen Arbeitsgänge und Handgriffe wird zwar nicht ganz selten ohne und damit gegen den Arbeiter vorgenommen, doch braucht dem durchaus nicht so zu sein; sie kann sehr wohl unter seiner tätigen, mitbestimmenden Mitwirkung durchgeführt werden.

Die neuere Betriebswirtschaftslehre und Organisationslehre hat immer mehr erkannt, wie wichtig es ist, den Betrieb in klar überschaubare Verantwortungsbereiche aufzugliedern. Das hat aber nur dann einen Sinn, wenn man den Menschen auch wirklich Verantwortung gibt. Dazu gehört wesentlich, daß man ihnen so viel selbständige Entscheidung überläßt, wie mit Rücksicht auf das geordnete Ineinandergreifen aller Teile des Ganzen den Einzelnen nur eben überlassen werden kann. Gewiß kann diese Mitbestimmung sich nur in der durch die Ordnung des Ganzen vorgesteckten Rahmen betätigen, und

⁵ Zur vollkommenen Verwirklichung dieser wesentlichen Mitbestimmung gehört überdies, jeden Betriebsangehörigen an den Platz zu stellen, wo er das Höchstmaß an Verantwortung trägt, das zu tragen seinen geistigen und sittlichen Kräften zuträglich ist, d. h. sie auslastet, ohne sie zu überlasten.

dieser Rahmen ist von einem andern, höhergestellten Gliede der Betriebs-hierarchie vorgesteckt worden. Worum es aber dem einzelnen Mann im Betriebe geht, ist im allgemeinen gar nicht, über das Ganze mitbestimmen wollen, sondern in das, was er im Rahmen des Ganzen zu tun hat, sich nicht hineinreden zu lassen, Gern läßt er sich seine Aufgabe stellen, wofern er nur in der Lösung der Aufgabe freie Hand hat.

Diese Mitbestimmung, die darin besteht, daß jeder Betriebsangehörige im Zusammenhang des geordneten Ablaufs des Betriebsgeschehens an seinem Arbeitsplatz so selbständig ist wie möglich und in diesem seinem Bereich alles bestimmt, was nicht notwendig von oben her bestimmt werden muß, ist Kern und Stern der Mitbestimmung überhaupt. Mit Fug und Recht kann man sie als die Quintessenz der betrieblichen Menschenführung bezeichnen. Diese Mitbestimmung kann ohne weiteres als Forderung des natürlichen Rechts aufgestellt werden. Der arbeitende Mensch braucht sich in sein Tun und Lassen nicht mehr hineinreden zu lassen, als dies sachlich notwendig ist; im übrigen kann er seine Arbeit so einrichten, so einteilen und so zur Ausführung bringen, wie es ihm gut dünkt. Der Betriebsleiter und alle sonstigen mittelbaren und unmittelbaren Vorgesetzten im Betrieb haben kein Recht, in ihren Weisungen weiter zu gehen, als dafür ein sachliches Bedürfnis besteht; im übrigen haben sie die freie Selbstbestimmung des arbeitenden Menschen zu respektieren. Das liegt in der Natur der Sache; das ist insbesondere auch der Sinn des „freien“ Arbeitsverhältnisses, in welchem der „freie“ Arbeiter dem Arbeitgeber in voller Gleichberechtigung gegenübersteht und nur insoweit, aber keinen Zoll darüber hinaus sich ihm unterordnet, als die Arbeit, d. i. der Vollzug der Arbeit als Glied im geordneten Betriebsablauf, es erfordert. Dazu und zu nichts anderem hat er sich durch den Arbeitsvertrag verbindlich gemacht. Das „freie“ Arbeitsverhältnis ist keine abgeschwächte Hörigkeit; dem Arbeitgeber eignet keine andere Weisungsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer als jene, die sich aus den sachlichen Erfordernissen des geordneten Betriebsablaufs ergibt. Menschlich und gesellschaftlich stehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als solche einander auf vollkommen gleicher Stufe gegenüber.⁶

Jedem geistig geweckten und charakterlich gerade gewachsenen Arbeiter geht es um diese Mitbestimmung. Trotzdem ist von ihr am allerwenigsten die Rede. Das dürfte wie immer nicht einen, sondern mehrere Gründe haben. Ein Grund ist sicher dieser, daß diese Mitbestimmung nur schwer gesetzlich verankert oder betriebsverfassungsrechtlich umschrieben werden kann. Als

⁶ „Als solche“ will besagen, daß die Überlegenheit an menschlicher Reife, an Reichtum der Persönlichkeit nichts zu tun hat mit der Stellung als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Es kann zufällig so sein, daß der Arbeitgeber die reifere und überlegene Persönlichkeit ist; ebenso gut aber kann das Umgekehrte der Fall sein. Eine Überlegenheit des Arbeitgebers als solchen über den Arbeitnehmer besteht nur im vermögensrechtlichen Bereich, indem der eine kraft seines Eigentums an Produktionsmitteln in der Lage ist, als Arbeitgeber aufzutreten, während der andere mangels Eigentums an Produktionsmitteln sich darauf angewiesen sieht, als Arbeitnehmer sein Brot zu verdienen.

Grundsatz ergibt sie sich aus dem freien Arbeitsvertrag von selbst, gehört also bereits dem geltenden Recht an und braucht nicht erst erkämpft, sondern nur verwirklicht, praktisch durchgeführt zu werden. Diese praktischen Anwendungen des an sich so klaren Grundsatzes sind nun aber so unübersehbar zahlreich und vielgestaltig, daß nicht daran zu denken ist, sie zu katalogisieren. Was das Gesetz hier noch tun könnte, wäre höchstens, gewisse Schutzvorkehrungen gegen die Verletzung dieses Grundsatzes zu treffen, den Arbeiter mit geeigneten Abwehrmitteln gegen solche Verletzungen seines Rechtes auszustatten. Man möchte aber glauben, daß die bereits bestehenden Vorkehrungen ausreichend seien und es nur darauf ankäme, sich ihrer nachdrücklich und entschlossen zu bedienen.

Worauf es ankommt, ist die Selbsterziehung der Arbeitnehmer, diese ihnen zustehende Mitbestimmung unbeirrt in Anspruch zu nehmen und verantwortungsbewußt auszuüben (der Verzicht darauf kann viel bequemer sein, viel eigenes Denken und eigene Entschlußkraft ersparen!), wie auch die Erziehung der Arbeitgeber, diese Mitbestimmung nicht bloß zu gewähren, sondern alles darauf abzulegen, deren Kreis so weit wie möglich zu ziehen und ständig zu erweitern. Das Gesetz kann hier fast nichts tun. Vereinbarungen der Sozialpartner können der Sache gewiß förderlich sein, werden sich aber auch darauf beschränken müssen, die Richtung der gemeinsamen Bemühungen zu bezeichnen, ohne viel in Einzelheiten einzugehen.⁷

Leopold von Ranke

Das christliche Bild seiner Briefe

Von OSKAR SIMMEL S. J.

„Wir fühlen uns allzugut gesichert“ schreibt Ranke im Vorwort zu den „Römischen Päpsten“. Denn der Einfluß, den die Päpste einmal auf die Länder des Abendlandes ausübten, sei heute, er schrieb das Wort 1834, in den protestantischen Ländern, vorab in Preußen, nicht mehr wahrzunehmen. Vielleicht darf man den Satz aus seinem Zusammenhang herausnehmen und über das gesamte Leben des großen Gelehrten schreiben, wie es in seinen Briefen vor uns liegt.¹ Von 1795—1886 spannt sich der Bogen seines bis in die letzten Tage hinein erfüllten Daseins. Von den großen und erregenden Erschütterungen dieser Zeit ist jedoch nur ein ferner und leiser Wellenschlag

⁷ Immerhin könnte beispielsweise festgelegt werden, daß der Refamann sich nicht als Schulmeister aufzuwerfen, sondern als sachverständiger Berater beizuzuordnen und für die Erfahrungen des Mannes am Arbeitsplatz das gleiche Interesse zu zeigen hat, das er von diesem für seine Belehrungen erwartet.

Die „kollektive“ Mitbestimmung, um die es im Wesentlichen bei dem gegenwärtigen Streit geht, soll in einem eigenen Aufsatz behandelt werden.

¹ Leopold von Ranke, Das Briefwerk. Eingeleitet und herausgegeben von Walther Peter Fuchs (624 S.) Hamburg 1949, Hoffmann und Campe. Geb. DM 24.50.

Leopold von Ranke, Neue Briefe. Gesammelt und bearbeitet von Bernhard Hoeft. Nach seinem Tod herausgegeben von Hans Herzfeld. (778 S.) Ebd. Geb. DM 28.50.