Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 69 (1977)

Heft: 1

Artikel: Mitbestimmung ; Sozialismus ; Bildungspolitik

Autor: Rosenberg, Ludwig

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354835

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Mitbestimmung — Sozialismus — Bildungspolitik [1])

Ludwig Rosenberg

Die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer an den grundsätzlichen Entscheidungen der Unternehmen beschäftigt in starkem Masse die Gewerkschaften und die Öffentlichkeit. Sie ist nicht erst eine Frage, die nach dem Zweiten Weltkrieg auftauchte, sondern ein Problem, das die Arbeiterbewegung seit langem bewegt. Die ursprünglich einfachste Lösung wurde und wird zum Teil noch jetzt darin gesehen, dass jene Wirtschaftszweige, die man gemeinhin als Grundstoffindustrien und heute als entscheidende und marktbeherrschende Industrien bezeichnet, in Gemeineigentum überführt werden. Man glaubt, dass damit die Herrschaft der Kapitalisten beseitigt und folglich an ihre Stelle die Herrschaft des Volkes beziehungsweise der Arbeitnehmer wirksam werden müsse.

Nun ist eine grundlegende Erkenntnis nicht zu umgehen, nämlich, *dass die Tatsache der Enteignung der Kapitalisten noch keineswegs automatisch die Herrschaft der Arbeitnehmer bedeuten muss.* Sozialismus besteht nicht nur aus der Sozialisierung der Grossunternehmen. Die Entmachtung der einen bedeutet noch längst nicht die Machtübernahme der anderen. Die geschichtliche Entwicklung des Kapitalismus hat unbestreitbar bewiesen, dass auch monarchisch-verfasste Gesellschaftsordnungen sehr wohl bestimmte Industrien verstaatlichen können. In Deutschland und anderen Ländern gibt es und gab es eine ganze Anzahl solcher Betriebe: Eisenbahn, Post und andere, die in diesem Sinne «Volkseigentum» sind und waren. Und trotzdem hat das mit Sozialismus nichts zu tun. Bismarck war bestimmt kein Sozialist. Faschistische Regierungen haben in allen Ländern, wo sie herrschten oder herrschen, Privatunternehmen enteignet, in «Gemeineigentum» überführt und verstaatlicht, ohne dass man diesen Vorgang als sozialistisch bezeichnen könnte. Sozialisieren ist also noch längst nicht Sozialismus. Diesen grundlegenden Irrtum, der vielfach immer noch vorzuherrschen scheint, gilt es festzustellen.

Auch in jenen Ländern, die sich sozialistisch nennen und in denen Privateigentum fast oder vollständig beseitigt wurde, ist der «volkseigene Betrieb» noch keineswegs ein Unternehmen, in dem die Arbeiterschaft über ihn selbst bestimmen kann. Und selbst die jugoslawische Form der Selbstverwaltung ist den Richtlinien der Partei- und Staatspläne unterworfen.

[1]) Dieser Artikel von Ludwig Rosenberg, dem ehemaligen Präsidenten des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), ist der Freien Gewerkschaftswelt (Nummer 313–314) entnommen, der Monatsschrift des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften.

Es ist immer danach zu fragen, inwieweit sich die tatsächliche Situation der Arbeiter in den Betrieben durch Verstaatlichung verändert. Und da bleibt festzuhalten, dass in der modernen Wirtschaft immer und unter jedem System der einzelne Arbeitnehmer einer Hierarchie von Führungskräften unterworfen bleibt – ganz gleich, unter welchem Wirtschaftssystem er lebt. Die Frage ist nun, ob und inwieweit der Arbeitnehmer an der tatsächlichen Führung teilhat; ob und inwieweit er Einfluss auf Entscheidungen auszuüben vermag, die ihn, seine Arbeitswelt und alles, was damit zusammenhängt, betreffen. Aus dem vorher Gesagten ergibt sich, *dass eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowohl im kapitalistischen als auch in einem sozialistischen System notwendig und unentbehrlich ist.* Es ist ebenso falsch zu behaupten, dass eine solche Mitbestimmung im kapitalistischen System nicht wirksam werden kann, wie es falsch ist zu sagen, sie sei im sozialistischen System überflüssig, da der «Betrieb uns allen ja sowieso gehört». Soziale Spannungen sind in jedem Wirtschaftssystem unvermeidlich. Das Eigeninteresse des Unternehmens muss nicht immer und zu jeder Zeit gleichlautend mit dem der dort Beschäftigten sein. Zwischen technisch und wirtschaftlich Sinnvollem und menschlich und sozial Vertretbarem wird es immer und überall Spannungen geben. Sie können entweder durch Diktat der herrschenden Kapitalisten oder der herrschenden Partei entschieden werden – oder durch weitgehende Mitbestimmung der Arbeitnehmer selbst. Das letztere wird immer auf einen Kompromiss hinauslaufen. Man wird abzuwägen haben, inwieweit Produktivität und Ertrag des Unternehmens seinen volkswirtschaftlichen Auftrag erfüllen und inwieweit den berechtigten Anliegen der Arbeiterschaft dabei Rechnung getragen werden soll. Man wird in jedem System davon ausgehen müssen, dass nur ein mit Erfolg arbeitendes Unternehmen in der Lage ist, jene Leistungen zu gewähren, die die Gesamtheit und die in ihm tätigen Menschen von ihm erwarten. Und man wird diese sozialen Verpflichtungen nirgendwo erfüllen können, wo, mit Ausnahme von bestimmten Dienstleistungsgewerben, solche positiven wirtschaftlichen Ergebnisse nicht erzielt werden.
Diese einfachen Wahrheiten sind unbequem. Sie zerstören den oft gehegten Glauben, dass sozialisieren bereits die Lösung jener Probleme beinhaltet, die die abhängig arbeitenden Menschen bedrükken. Es sind nicht nur die Entwicklungsländer, die oft genug Schwierigkeiten haben, mit dieser Erkenntnis fertig zu werden. Es sind auch die Industrienationen, die diesem Problem oft genug hilflos gegenüber stehen.
Dass aber die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften eine zwingende Notwendigkeit ist – unter welchem Wirtschaftssystem auch immer – kann schwerlich bestritten werden. Denn sonst können die unausweichlich entstehenden Probleme nur durch ständige Unruhe und Kampf ausgetragen werden. Und dies

führt erfahrungsgemäss in der Regel zur Anwendung des letzten gewerkschaftlichen Mittels, des Streiks, wo dieser überhaupt möglich ist, also in demokratisch-kapitalistischen Ländern. Anderswo ist dieser Weg durch Diktat der herrschenden Partei unmöglich. Der Streik, der zu Recht von den Gewerkschaften als «letztes Mittel» bezeichnet wird, mag notwendig und unabwendbar sein. Wirtschaftlich verursacht er – wie jeder «Krieg» – dem Sieger ebenso Schaden wie dem Verlierer: durch Verlust an Produktion, Ertrag und durch Verringerung des zu verteilenden Wirtschaftsergebnisses.
Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen des Unternehmens und den grundsätzlichen wirtschaftspolitischen Entscheidungen ist ein praktischer Weg, die bestehenden und entstehenden Konflikte mit einem Minimum vermeidbarer Explosionen zu lösen.
In den Führungsgremien wird entschieden, ob und was, wie und wo fabriziert werden soll, welche Investitionen wofür und zu welchem Zeitpunkt gemacht werden sollen. Wie die Konsequenzen betriebswirtschaftlicher, technischer und sonstiger Strukturveränderungen sich auf die Arbeitnehmer auswirken und was man tun kann und muss, um unnötige soziale Härten abzufangen und rechtzeitig zu verhindern. Hier wird alles das entschieden, was direkt oder indirekt die Existenzgrundlage und die soziale Situation der im Betrieb tätigen Menschen bestimmt. Und hier muss die Alleinherrschaft der Kapitalisten oder technischen Fachleute durch die Mitbestimmung der direkt Betroffenen ausgeglichen werden.
Es ist hier nicht möglich, die verschiedensten Formen dieser Mitbestimungsmodelle zu behandeln. Sie sind bekannt und werden in der ganzen Welt diskutiert. Das deutsche Modell der paritätischen Mitbestimmung in der Montan-Industrie hat sich in über 25 Jahren ausgezeichnet bewährt. Hier geht es vielmehr darum, *einige Grundsätze* zu behandeln, die bei einer solchen Regelung von entscheidender Bedeutung sind.
Der *erste Grundsatz* ist die Parität. Das heisst, nur dort wo die freigewählten Vertreter der Arbeitnehmer des Betriebs in den Führungsgremien des Unternehmens an Zahl und Rechten den Vertretern der Unternehmungsleitung und Kapitalisten, beziehungsweise den eingesetzten Funktionären und Fachleuten absolut gleichberechtigt sind, kann von wirklicher Mitbestimmung die Rede sein. Alles andere ist bestenfalls Mitwirkung, Anhörung, Beteiligung. Mitbestimmung ist nur dort wirklich wirksam, wo absolut Gleichberechtigte an Zahl und Einfluss entscheiden können.
Der *zweite Grundsatz* ist, dass man sich darüber klar wird, dass die Gewerkschaften – ob sie Verantwortung übernehmen wollen oder nicht – von der Öffentlichkeit mitverantwortlich gemacht werden für Schwierigkeiten, die in der Wirtschaft auftreten. Da hilft es gar nichts, wenn sie erklären, dass sie diese Verantwortung nicht haben,

weil sie nicht mitbestimmen. Denn sie beeinflussen – wenn sie überhaupt einen Sinn erfüllen – durch ihre Lohnpolitik, ihre Sozialpolitik, ihre Forderungen und ihre Unterlassungen direkt und indirekt die Wirtschafts- und Sozialpolitik des Landes. Es hat also wenig Sinn und überzeugt die Masse des Volkes gar nicht, wenn Gewerkschaften die Mitbestimmung ablehnen mit der Begründung, dass sie die Verantwortung oder besser die Mitverantwortung am wirtschaftlichen Geschehen der Unternehmen nicht übernehmen wollen. Oft genug sagen sie dann, sie seien «freier in der Verfolgung der Arbeiterinteressen». Die Vertretung der Arbeiterinteressen ist nur möglich, wenn man die Verhältnisse und die wirtschaftlichen, technischen und anderen Voraussetzungen kennt. Man kennt sie wirklich nur dann, wenn man Zugang zu allen Unterlagen und Plänen hat. Dies hat man nur, wenn man in den Gremien sitzt, die sie haben und darüber entscheiden. Und gerade dieses Wissen, das man durch nichts ersetzen kann, befähigt uns als Gewerkschaften, vernünftige und im Interesse der Arbeiter liegende Entscheidungen zu treffen. Aus der Verantwortung werden wir nicht entlassen – was wir auch immer sagen mögen. Die Voraussetzungen, diese Verantwortung mitzutragen, müssen wir uns schaffen.

Der *dritte Grundsatz* ist: Um Verantwortung zu übernehmen, um wirklich mitbestimmen zu können, muss man die notwendigen Kenntnisse haben oder erwerben. In den Entscheidungsgremien mitzubestimmen bedeutet, dass man weiss, wovon man redet. Dass man Bilanzen kennen muss, dass man ein Mindestmass wirtschaftspolitischer und betriebswirtschaftlicher Kenntnisse haben muss. Dass man nicht hilflos dem sogenannten Sachverstand der Experten ausgeliefert ist. Das Marx'sche Wort «Wissen ist Macht» gilt hier uneingeschränkt. Positionen in Mitbestimmungsgremien sind keine Funktionen für «gute altbewährte Kollegen» oder Pfründe für ehrgeizige Emporkömmlinge. Hier geht es um sehr ernste und sehr tiefgreifende Dinge. Um die Lebensgrundlagen unserer Kolleginnen und Kollegen. Um ihre Existenz, um ihre menschenwürdigen Arbeitsbedingungen – und um langfristige wirtschaftliche Entscheidungen mit ihren sozialen Folgen. Da hilft guter Wille wenig – da hilft nur Wissen und Können. Niemand soll sich darüber täuschen, dass dies ein harter und verantwortungsvoller Job ist. Denn jeder, der dort tätig wird, trägt eine doppelte Verantwortung: erstens für seine Kollegen im Betrieb und zweitens für den Betrieb selbst. Mit der Teilnahme an Sitzungen der Führungsgremien ist das nicht getan. Mit dem guten Herzen und dem guten Willen auch nicht. Hier geht es um die Substanz des Unternehmens und die Existenz unserer Kollegen. Hier muss Farbe bekannt werden und Ja oder Nein gesagt und begründet werden. – Ich sage das deshalb so pointiert, weil ich aus Erfahrung weiss, wie schwer diese Verantwortung zu tragen ist. Und doch muss sie getragen werden, wenn man mehr will,

als in Versammlungen den Beifall der Menge haben; wenn man wirklich helfen und die Interessen der Arbeiter vertreten will.
Deshalb der *vierte Grundsatz:* Lernen. Es ist eine alte Lüge, dass es nur eine kleine Schicht von Menschen gibt, die wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen, die Unternehmen leiten und die Entscheidungen treffen können. Weder das Geld des Kapitalisten noch die Funktion des Parteisekretärs verleihen automatisch den Sachverstand, der hier notwendig ist. Aber von allein kommt die notwendige Kenntnis nicht. Das muss man lernen. Und das kann man lernen. Deshalb ist es vornehmste Pflicht der Gewerkschaften, nicht nur ihren Mitgliedern, sondern vor allem jenen die Kenntnisse zu vermitteln, die sie brauchen, um solche Funktionen wirklich und sinnvoll zu erfüllen. Die Bildungsarbeit der Gewerkschaften wird in zunehmendem Masse darauf mit ausgerichtet sein müssen. Denn es nützt gar nichts, die Verhältnisse zu erklären. Wer sie verändern will, muss wissen wie und mit welchem Mitteln, ganz gleich unter welchem Wirtschaftssystem er lebt. Sonst bleibt er unter jedem System das Objekt der Entscheidungen anderer. Und das ist weder Sozialismus noch Demokratie noch das Bild einer wirklich freien sozialen Gesellschaft.
Die *Konsequenz* aus diesen Erkenntnissen ist, dass sich Gewerkschafter der Verantwortung für das wirtschaftliche und gesellschaftliche Geschehen nicht entziehen können.

● Dass sie diese Verantwortung nur übernehmen können, wenn sie gleichberechtigt in jeder Beziehung dort mitbestimmen, wo über das Schicksal ihrer Kollegen entschieden wird.

● Dass diese Mitbestimmung in jedem Wirtschaftssystem notwendig und unentbehrlich ist, weil in jedem System sich Konflikte zwischen den Eigeninteressen des Betriebes und denen der Belegschaft ergeben.

● Dass Voraussetzung für die praktische Wirksamkeit der Mitbestimmung besondere wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind. Sie sind das Instrumentarium, das man für seine Arbeit benötigt.

● Dass dies die notwendige und sinnvolle Form der Verwirklichung unserer Forderung nach Selbstbestimmung, persönlicher und kollektiver Freiheit und Demokratie als Lebensform ist. Denn die Demokratie darf nicht vor dem Fabriktor aufhören, dort, wo sich das Leben des Menschen täglich abspielt.

● Dass – und das mag die bitterste Lehre aus alledem sein – man Mitbestimmung nicht praktizieren kann, ohne das notwendige Wissen. Dass kein Gesetz dieses Wissen ersetzen kann und dass deshalb die Gewerkschaften gar nicht genug tun können, um das

Wissensprivileg bestimmter Kreise durch eigene Bildungsarbeit und Erweiterung der Schulbildung auch auf wirtschaftlichem Gebiet zu durchbrechen.
Der IBFG hat von Anbeginn seiner Bildungsarbeit besonders in Entwicklungsländern einen hohen Rang eingeräumt. Es ist Aufgabe seiner verantwortlichen Führungsgremien, hier noch sehr viel mehr zu tun, als bisher mit Erfolg geschah.
Denn Wissen ist Macht – Macht ohne Wissen ist blind und gefährlich.