

Zur Gewerkschaftspolitik der Gegenwart

Bemerkungen zu Adolf Webers Buch
 „Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit“

Von

Arthur Dissinger - Ravensburg

Wie das bekannte und hochgeschätzte Werk von Adolf Weber¹ mit seinen Ausgaben in der Weimarer Republik das sozialpolitische Schrifttum jener Epoche krönte, so ragt die Neuauflage aus der gegenwärtigen Nachkriegsliteratur hervor. Die Verkürzung der historischen Abschnitte und das Ausscheiden einiger Kapitel der letzten Auflage, so z. B. der Beschrieb des Bandes zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien, mögen bedauert werden, die Stoffstraffung dürfte aber insofern ganz und gar gerechtfertigt sein, als dadurch Platz für die Durchleuchtung von Standort und Wirken der sogenannten Sozialpartner im verflossenen Jahrzehnt frei wurde und das Buch nicht zu einem Wälzer anwuchs. Schließlich soll ja der Inhalt dieses Kompendiums nicht bloß von der Wissenschaft und den Exekutivorganen der zuständigen Verbände zur Kenntnis genommen werden, sondern als Beitrag zur Erhaltung des Arbeitsfriedens ebenso von sämtlichen Berufsschichten der Wirtschaft. Speziell an der „Front“ der arbeitenden Welt, also dort, wo die ideologischen und materiellen Meinungsverschiedenheiten letztlich aufeinanderprallen, wird man auch statt für Reminiszenzen mehr aufgeschlossen für das nach 1945 in Masse angefallene Material sein, zumal es der Altmeister von Anfang bis Schluß mit seiner sprichwörtlichen Gabe darbietet, auf die schon der Erfolg der vorherigen Auflagen des Werkes zurückgeht, nämlich mit der Gabe der absoluten Objektivität bei der gedanklichen Verarbeitung der gesamten Vorgänge einerseits und der klar und elegant geschliffenen Formulierung andererseits.

Der Abriß der Entwicklung des „Kampfes“ in der Periode vor 1933 darf hier wohl übergangen werden, nachdem dieser in früheren Jahren vielmals und erschöpfend gewürdigt worden ist. Auch können

¹ Weber, Adolf: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland. 6., neubearbeitete Auflage. Tübingen 1954. Verlag J. C. B. Mohr (Paul Siebeck). XVI, 378 S.

aus dem geschilderten Verlauf der Relation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem Zusammenbruch lediglich die Reformen besprochen werden, die strukturell oder rechtlich von zentraler Tragweite sind. Als der gewerkschaftliche Zusammenschluß wieder gestattet wurde, geschah er in Gestalt der „Einheits-Gewerkschaft“ (S. 84 f.); die Aufspaltung in Gewerkschaften konfessioneller und politischer Richtung war, so glaubte man, ein für allemal eine der Geschichte angehörende Strukturphase. Doch Weber erachtete es immer noch — wahrscheinlich eingedenk des gewerkschaftlichen Drucks auf die offiziellen Beratungen über das Mitbestimmungsrecht (S. 346) und das Betriebsverfassungsgesetz (S. 178 und 361) sowie des Wahlaufrufes des DGB im Jahre 1953 — für opportun, den Gewerkschaften unbedingte Befolgung politischer Neutralität ans Herz zu legen (S. 86 f.), und wie recht er mit dem beschwörenden Wink hatte, belehrte inzwischen die nach dem geharnischten Vorstoß von V. Agartz auf dem 3. Kongreß des DGB gegen die bestehende Staats- und Wirtschaftsordnung forcierte Gründung der „Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“. Wurden auch diesem Sonderbund bislang nur geringe Chancen vorausgesagt (vgl. hierzu S. 90 f.), um so mehr als das Experiment weder in der breiten Öffentlichkeit noch von ehemaligen christlichen Gewerkschaftern gutgeheißen worden ist (vgl. Gewerkschaftseinheit, Die Gegenwart, 10. Jahrg., 1955, S. 713 f.), eine Wendung zur Mehrung der Aussichten wäre nun immerhin vorstellbar, nachdem sich der 4. Gewerkschaftskongreß, obgleich christliche Delegierte unter Berufung auf die Überparteilichkeit schärfstens opponierten, gegen die Wiederbewaffnung und Wehrpflicht ausgesprochen hat und mit der Entschließung abermals auf politisches Feld vorgeprescht ist. Wohl wurde das Ansuchen der christlichen Gruppe um stärkeren Einfluß im Vorstand des DGB erfüllt und konfessionelle wie auch politische Toleranz gelobt; wenn jedoch der jetzige Bundesvorsitzende W. Richter sogleich auf sein Recht und seine Pflicht zur Stellungnahme zu grundsätzlichen politischen Fragen pochte² und wenn man außerdem an die verkündeten planwirtschaftlichen Ziele einschließlich Verstaatlichungswünsche denkt und insbesondere daran, daß vordem der politische Streik zum Schutz vor einer Gefährdung der Demokratie (vgl. hierzu S. 177 f.) sowie zur Verteidigung der „Rechte und Existenz der Gewerkschaften“ — d. h. für spezifische gewerkschaftliche Zwecke, unter deren Deckmantel sich freilich jederzeit wohl mit Leichtigkeit auch sonstige politische Aspirationen breitmachen könnten — gefordert worden ist (vgl. E. Norden,

² Vgl. hierzu F. J. Furtwängler: Die Gewerkschaften, ihre Geschichte und internationale Auswirkung. Hamburg 1956. S. 97 f.

Streiflichter vom „Metall“-Kongreß, Der Volkswirt, 10. Jahrg., Nr. 38 vom 22. September 1956; J. H. Kaiser, Der politische Streik, Berlin 1955), so scheint alles in allem der Beschuß des Oberlandesgerichtes Celle vom 6. Februar 1956, der DGB sei politisch nicht neutral, fundiert und die Auffassung der „Deutschen Zeitung“ (Ellbogen-Politik des DGB, Nr. 80 vom 6. Oktober 1956) nicht irreal zu sein, derzu folge sich die Gewerkschaften des DGB, wiewohl Interessenorganisationen, mehr und mehr auf das Gebiet der Politik wagen und darin durch die Anerkennung ihrer Tätigkeit seitens Regierung und Parlament geradezu bestärkt worden sind.

Mit der Vereinheitlichung der Arbeitnehmervertretung als dem äußeren Rahmen wurde indessen auch das innere Gefüge der Gewerkschaften von Grund auf umgestellt. Während in den vormaligen Richtungsgewerkschaften anfänglich der Beruf allgemein das einzig bestimmende Bindeglied der Organisation war und später lediglich innerhalb der freien Gewerkschaften infolge der stetig wachsenden Zahl an- und ungelernter Arbeiter an Stelle des Berufes zunehmend die Industrie zur Dominante des gewerkschaftlichen Aufbaues gewählt worden ist, ohne daß man sich freilich jemals auf ein gemeinsames Organisationsprinzip einigen konnte, werden seit Wiedererstehung der Gewerkschaften die Mitglieder ausnahmslos — nur die Angestellten hielten am Berufsgedanken als Kristallisierungspunkt fest (S. 93; vgl. die vom Angestellten-Verband Württemberg-Baden hrsgb. Broschüre „Das Problem der gewerkschaftlichen Organisationsform der Angestellten“, 2. Aufl., Stuttgart 1949) — entsprechend der Gliederung der Industrie erfaßt. Gewiß ist damit von vornherein auch im innerorganisatorischen Raum die einstige Zweigleisigkeit beseitigt worden, die der gewerkschaftlichen Arbeit manche Grenzstreitigkeit zu lösen aufgab; weil aber auf dem letzten Gewerkschaftskongreß gerade mit Blick auf die Deutsche Angestelltengewerkschaft die Zugehörigkeit zu einer Industrie als die wirkungsvollste Organisationsbasis gekennzeichnet wurde, stellt sich doch die Frage, ob das Industrieprinzip den gelernten Arbeitnehmer in der Tat gefühlsmäßig intensiver in das Gewerkschaftsleben einzuspannen vermag als der Beruf und dessen Ethos. Weber findet sich mit der nunmehr gegebenen Struktur ab, und zwar aus „vielen“ Gründen, von denen allerdings bloß die Abnahme der „Abgrenzungsschwierigkeiten“ und der Vorteil angeführt werden, daß es der Arbeitgeber in der Regel nur noch mit einer Gewerkschaft zu tun hat. Dennoch unterläßt er nicht, wie mit Befriedigung vermerkt sei, die Industriegewerkschaften zur sorglichen Pflege des schon von sich aus zu solidarischer Harmonie qualifizierten Berufsgedankens zu ermahnen (S. 87 f.; vgl. hierzu meine Schrift

„Das freigewerkschaftliche Organisationsproblem“, Jena 1929). Auf welch schwache Stelle im Gewerkschaftsgebäude dieses Hervorkehren gesicherter Erkenntnisse der Psychologie realiter aufmerksam machen will, ist auch unschwer aus der fraglos nicht zufällig angeschlossenen Begutachtung abzulesen, die „äußere und innere Stärke der Gewerkschaften“ werde „leicht überschätzt“ (S. 88 und 349). Der verhältnismäßig niedrige Anteil der Mitglieder des DGB an der Gesamtzahl der westdeutschen Arbeitnehmer und dessen seit 1952 anhaltende Rückläufigkeit bzw. die nahezu völlige Stagnation der absoluten Mitgliederziffer vermitteln wohl dem Fernstehenden kein allzu eindrucksvolles Bild, besagen jedoch nichts über die wirkliche Schlagkraft. Selbst Hochkonjunktur und Hebung des Lebensstandards oder Sport und andere Abhaltungen können höchstens teilweise zur Aufhellung der ziemlich unveränderten Lauheit gegenüber den Gewerkschaften herangezogen werden (Zur Politik der Vollbeschäftigung und Existenz der Gewerkschaften vgl. meine Besprechung der im Bund-Verlag, Köln, erschienenen Schrift „Vollbeschäftigung“ in diesem Jahrbuch, 71. Jahrgang, 1951, S. 760), das Krebsübel ist vielmehr die nicht erst neuerdings beklagte latente „Gewerkschaftsmüdigkeit“. Und für die Erscheinung, die sich einmal in dem recht kargen Beitritt Nichtorganisierter äußert und zum anderen in mangelnder Bereitschaft zahlreicher Mitglieder zur Festigung der inneren Geschlossenheit, zeichnet vor allen Dingen der Umstand verantwortlich, daß „bei der Massierung der Einheitsverbände für ganze Industrien“, um mit dem Satz von W. Zimmermann in seiner Abhandlung „Die Arbeiterfrage heute“ (in diesem Jahrbuch, 74. Jahrg., 1954, S. 19) fortzufahren, „die beruflichen Differenzierungen der Arbeitergruppen immer weniger respektiert werden“ können. Eine Steigerung des Anreizes zur Mitarbeit in den Gewerkschaften hängt infolgedessen im wesentlichen von der Förderung beruflicher Interessen ab, also ist nach wie vor mit Weber abzuwarten, ob die von manchen Gewerkschaften eingerichteten Berufsgruppen „einen genügenden Ausgleich“ für das abgeschworene Berufsprinzip zu bieten imstande sind (S. 88).

Dem gewerkschaftlichen Bestand und Solidaritätsgeist hat es ferner ebensowenig Auftrieb eingebracht, daß bestimmte Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses durch den Gesetzgeber mehr oder minder abschließend geregelt und insoweit tariflichen Abkommen entzogen wurden. Denn durch jede derartige Vorschrift verkleinert sich entsprechend der Betätigungsradius der Gewerkschaften und demgemäß deren praktische Nützlichkeit für alle Arbeitnehmer, gleichgültig, ob sie organisiert sind oder nicht. Der errungene Fortschritt ist mithin unter dem Aspekt ein ausgesprochener Pyrrhussieg

und nötigt deshalb aus Gründen der gewerkschaftlichen Selbsterhaltung über kurz oder lang zur Anmeldung weitergehender Forderungen. Einen schlagenden Beweis für die Behauptung liefert die Institution des Erholungsurlaubs. Daß der Autor dieses Problem mehr nebenbei berührt und überdies nur eine nicht mehr ganz zeitgemäße Sach- und Rechtslage wiedergibt (S. 300), muß eigentlich deswegen überraschen, weil der Anspruch auf Urlaub, dessen Rechtsquellen bis 1945 — abgesehen von dem 1938 gesetzlich festgelegten Urlaub für Jugendliche — nach dem Reichsarbeitsgericht ausschließlich Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträge waren, ab 1946 auf Betreiben der wieder in Aktion getretenen Parteien und Gewerkschaften in die meisten Länderverfassungen, sei es programmatisch, sei es als geltendes Recht, eingebaut worden ist, um dann von der Mehrheit der Länder in besonderen Urlaubsgesetzen eine durchweg umfassendere Ordnung zu erfahren, die, wenn auch untereinander materiell verschieden, in jedem Falle eine Reihe von Detailfragen für vertragliche Abmachungen offen läßt. Übereinstimmend schreibt allerdings das „Recht auf Urlaub“ eine Mindestdauer von 12 Arbeitstagen vor — und die Bestimmung hat sich alsbald auch in den Tarifverträgen usw. derjenigen zwei Länder eingebürgert, die über kein solches Gesetz verfügen —, während die Höhe des Urlaubsentgeltes, so sehr zwar die Berechnungsmethoden an sich variieren, bei der heutigen Vollbeschäftigung im großen und ganzen auf das Ergebnis des Gleichstellungsgrundsatzes hinausläuft, wonach der Urlauber für die Erholungstage das Entgelt erhält, das er bei Weiterarbeit verdient hätte (vgl. A. Dissinger, Die Urlaubsfrage in der privaten Wirtschaft der Westzonen seit 1945, Recht der Arbeit, 2. Jahrgang, 1949, S. 169 ff.; ders., Die Ferien als Sozial- und Rechtsproblem in der Wirtschaft, Wirtschaft und Recht, 3. Jahrg., 1951, S. 117 ff.). Schon in dem 1955 veröffentlichten Aktionsprogramm haben nun die Gewerkschaften eine Heraufsetzung des Urlaubsentgeltes „entweder durch Tarifvertrag oder durch Gesetz“ verlangt, ein Begehr, das auf dem Dortmunder Kongreß der IG Metall und kurz darauf als eines der Nahziele auf dem 4. Kongreß des DGB wiederholt worden ist.

Die betriebliche Urlaubsbeihilfe wiederum soll offenbar, was sich in dem Zusammenhang zwischendurch zu erwähnen verlohnendürfte, den Boden vorbereiten für eine Einbeziehung überhaupt sämtlicher freiwilligen Sozialleistungen der Unternehmer in das tarifliche Vertragsnetz. Vergessen sind sonach die jahrelangen Anfeindungen, die durch die Gewerkschaften diesen sozialen Aufwendungen mit der Verdächtigung bereitet wurden, sie seien nichts anderes als ein Mittel der Arbeitgeber, um die Betriebsangehörigen der gewerkschaftlichen Organisation zu entfremden. (Nicht aus irgendwelchem Egoismus, viel-

mehr einzig aus Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Gesamtheit hat hingegen neulich der junge Unternehmer F. Haussmann in „Der Wohlfahrtsstaat im Betrieb“, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 252 vom 27. Oktober 1956, mit guten Argumenten eine Lanze für Abbau des betrieblichen Sozialwerkes gebrochen³.)

Kaum war das sogenannte Bremer Abkommen über die Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie unter Dach und Fach, stellte jedenfalls die IG Metall Schleswig-Holsteins in den Verhandlungen über den Manteltarifvertrag das Ansinnen, die Dauer des Urlaubs zu verlängern und ein zusätzliches Entgelt je Urlaubstag zu zahlen. Daß die Forderung, zu der noch die auf Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfalle kommt, ausgerechnet im schleswig-holsteinischen Tarifbereich bis zur äußersten Konsequenz durchgefochten werden soll, haben vielleicht mittelbar die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts bewirkt, in denen einige Urlaubsgesetze, darunter das von Schleswig-Holstein, für verfassungswidrig erklärt wurden. Zum mindesten hat es indessen den Anschein, als ob man unter Ausnutzung der Konjunktur ein Exempel statuieren wolle, das, wenn es gelingt, der gesamten westdeutschen Metallindustrie sowie anderen Wirtschaftszweigen als nachahmenswertes Vorbild und darüber hinaus in der in absehbarer Zeit bevorstehenden Debatte um ein Bundesurlaubsgesetz als Ausgangsminimum zu dienen vermag.

Der Streik der Metallarbeiter wiegt freilich insofern grundsätzlich noch viel schwerer, als erstmals seit 1945 eine Manteltarifvertragsverhandlung durch Urabstimmung und Streik abgebrochen wurde und die Gewerkschaft von dem Anerbieten, sich einem Schlichtungsverfahren zu unterwerfen, keinen Gebrauch gemacht hat. Ein so rigoroses Verhalten widerspricht nämlich entschieden nicht allein der Vereinbarung des Gesamtverbandes der Metallindustriellen und der IG Metall, die, wie in dem Gesamtüberblick aus dem Jahresbericht 1955 der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (S. 10) hervorgehoben wird, „damit ihren ursprünglichen Widerstand gegen den Abschluß solcher Friedensabkommen aufgegeben hat“ — die beiden Arbeitgeberverbände der schleswig-holsteinischen Metallindustrie haben auch gegen die Gewerkschaft Klage wegen Verletzung der tariflichen Friedenspflicht mit der Motivierung eingereicht, der Streik verstöße gegen die 1955 ausgehandelte Schlichtungsordnung und sei deshalb rechtswidrig —, sondern ist obendrein keineswegs in Einklang zu bringen mit der besonders auf dem kaum recht abgewickelten Kongreß der IG Metall laut gewordenen Verdammung der Zwangsschlichtung. Darum fragt es sich unwillkürlich, ob Geschehnisse wie das in Schles-

³ Vgl. hierzu P. Jostock: Wachsender Volkswohlstand, veränderte Einkommensverhältnisse, soziale Umschichtung. Rottenburg 1956. S. 17.

wig-Holstein, das einzulenken vorläufig ebensowenig dem Kieler Landtag gelang⁴, die Bundesregierung nicht doch eines Tages aus Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche Notwendigkeiten zu einem Eingreifen in die Autonomie der Tarifpartner bewegen könnten. (Schritte in der Absicht böten immerhin zuvörderst den Gewerkschaften keinen überzeugenden Vorwand zu Protesten, nachdem umgekehrt sie selbst den obigen Eröffnungen zufolge sich Einmischung in wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme, die allein in die Kompetenz der politischen Instanzen fallen, vorbehalten — vgl. hierzu W. Zimmermann, a.a.O., S. 17 f. — und sich auch je nach den Umständen bislang nicht gescheut haben, den Staat zu Hilfe zu rufen.) Antwort auf diese Frage hat Weber als der unermüdliche Pionier friedlicher Zusammenarbeit bereits im voraus erteilt, indem er die Möglichkeit von Arbeitskonflikten bejaht, die „die öffentliche Macht im Interesse der Gesamtheit“ einfach zwangsweise beilegen muß, wobei er allerdings das Einschreiten des Staates „auf Anwendung des Erscheinungs- und Verhandlungszwanges der Parteien“ beschränkt wissen will (S. 312 und 319; vgl. hierzu A. Dissinger, Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten in der Schweiz, Der Arbeitgeber Nr. 18/19 vom 15. September/ 1. Oktober 1950). Einen tatsächlichen Einbruch in die Selbstverantwortung und Tariffreiheit bedeutet demgegenüber der Vorschlag von H.-A. Asbach (Der Staat kann nicht nur Zuschauer sein, Der Volkswirt, 10. Jahrg., Nr. 11 vom 17. März 1956), neben dem Einlassungszwang insoweit die „Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen“ einzuführen, als „lebenswichtige Interessen der Allgemeinheit oder die Beseitigung eines sozialen Notstandes“ eine rasche Beendigung der Parteidifferenzen erheischen. So viel Zustimmung mutmaßlich mindestens gegenwärtig der schleswig-holsteinische Arbeitsminister da und dort auch finden mag, so sehr möchte man auf der anderen Seite erst recht wünschen, daß Webers bestechende Begründung seiner

⁴ Gleichwohl ließ der schleswig-holsteinische Ministerpräsident U. von Hassel nicht locker im Versuch, zwischen den beiden Parteien zu vermitteln; selbst als sein öffentlich unterbreiterter Kompromißvorschlag, der zwar den gewerkschaftlichen Wünschen in puncto Weiterzahlung des Lohnes bei Erkrankung — weil diese Frage demnächst im Bundestag sowieso entscheidungsreif werde — und Urlaubslänge entgegenkam, das Urlaubsentgelt aber lediglich durch Bemessung nach dem effektiven Durchschnittsverdienst in den letzten 13 Arbeitswochen vor Urlaubsantritt und nicht durch eine tariflich genormte Beihilfe verbessern wollte, von der Gewerkschaft zurückgewiesen worden ist, wurden die Maklerdienste nicht eingestellt. Unter Hassels Vorsitz verstanden sich schließlich auch die Tarifpartner zur Anrufung der Schlichtungsstelle, und der von dieser Stelle Ende 1956 unter A. Nikisch ohne Zustimmung der Arbeitnehmervertreter gefällte Spruch folgte in den Grundzügen dem Hasselschen Konzept. Doch weniger deshalb, als vielmehr in Ansehung der vermuteten wahren Hintergründe der Auseinandersetzung konnte es wohl kaum sonderlich in Erstaunen setzen, daß die Große Tarifkommission der IG Metall die aufgestellten Einigungsbedingungen abgelehnt und den streikenden Arbeitnehmern für die Urabstimmung zum Fortführen des Ausstandes geraten hat.

Absage an den Zwangsschiedsspruch nachgelesen würde (S. 312 ff.). Der älteren Generation sollten ohnehin die Erfahrungen mit dem Einmann-Schiedsspruch (S. 317) geläufig sein, aber ebenso die mit der oft bei Lohnregelungen üblich gewesenen Halbierungspraxis der Schlichter (vgl. meine Besprechung von Prellers Buch „Sozialpolitik in der Weimarer Republik“, Wirtschaft und Recht, 2. Jahrg., 1950, S. 238). Will man daher einer Intervention des Staates ernsthaft vorbeugen, so dürfte es sich bei der augenblicklichen Fluktuation von Lohn und Preis mehr denn je empfehlen, den gemeinsam von der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und dem DGB zwecks Vervollkommnung des tariflichen Schlichtungswesens erarbeiteten Gedanken der Schaffung eines zentralen „Feststellungsausschusses“ (S. 319 f.), zu dem sich auch die Arbeitgeberseite immerfort bekannte, endlich wahr zu machen. Den Gewerkschaften sollte sogar an der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten auf dem Wege noch weit eher gelegen sein. Im Feststellungsverfahren wäre es sicherlich wohl kaum vorgekommen, daß die auf Grund des Mitbestimmungsgesetzes in den Vorstand der Montangesellschaften entsandten Arbeitsdirektoren (vgl. S. 346 f.) aus ihrem gründlichen Orientertsein über die Situation der Betriebe folgerichtig das während der Lohnbewegung im Ruhrgebiet im Herbst 1955 vom Unternehmerverband gemachte Angebot befürworteten, die Gewerkschaft trotzdem auf dem durch Streikandrohung unterstrichenen Ablehnungsbescheid verharre.

Infolge dieser enormen Aufsehen erregenden Unstimmigkeit zwischen Gewerkschaft und ihren Exponenten ist in der Öffentlichkeit auf jeden Fall und, vom gewerkschaftlichen Gesichtswinkel aus kann man sagen, zu allem Überfluß der Sinn der Mitbestimmung in ein fatales Zwielicht geraten (vgl. hierzu Politik der Stärkeren, Die Gegenwart, 11. Jahrg., 1956, S. 693), und da das Dilemma, in das eben die Funktion des Arbeitsdirektors, zugleich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter zu sein, von Beginn der Mitbestimmung an eingebettet ist, gar nicht behoben werden kann — es sei denn, die jetzt bestellten Arbeitsdirektoren und die Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsräten würden in den kommenden Wahlen durch radikalere Personen ersetzt, denen statt Wirtschaftlichkeit der Unternehmen „Linientreue“ gegenüber der Gewerkschaft unverrückbares Dogma ist (vgl. hierzu Neue Lohnkampftaktik an der Ruhr, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 279 vom 1. Dezember 1955) —, muß in Zukunft mit ähnlichen Zwischenfällen gerechnet werden. Die Gewerkschaften sind sich auch dessen bewußt, sonst wäre auf dem zitierten Metallarbeiter-Kongreß bezüglich der Doppeleigenschaft des Arbeitsdirektors, ungeachtet des in Bälde möglichen Abschweifens in personelle Veränderungen, nicht frei und frank zum Ausdruck gebracht worden,

daß Aufgabe des Arbeitsdirektors in erster Linie die Wahrnehmung der Arbeitnehmer-Belange sei. Noch charakteristischer dafür, wie man sich die Mitbestimmung vorstellt, war freilich das Mißtrauen, dem erneut die Tätigkeit der Betriebsräte (vgl. S. 360 ff.) begegnete und das in die Angst ausklang, die Betriebsräte könnten sich im Laufe der Zeit enger mit dem Arbeitgeber als mit ihrer Gewerkschaft verbunden fühlen (vgl. S. 352). Aus der in antiquierter Klassendoktrin spurenden Abneigung gegen ein allseitig erspielbares Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde infolgedessen dem Betriebsrat sukzessive der sogenannte Vertrauenskörper zur Seite gestellt, der als oberster Träger des gewerkschaftlichen Vertrauens oder richtiger als verlängerter Arm der Gewerkschaften die Handlungen des Betriebsrates gewissermaßen überwachen soll (vgl. E. Norden, a.a.O.).

Schaltet man nun von den auf die jüngsten Begebenheiten um die Mitbestimmung geworfenen Streiflichtern zurück auf die im vorliegenden Buch behandelte Zeitspanne, so fällt zunächst auf, daß sich die Arbeitsdirektoren innerhalb des Gewerkschaftskreises noch genau so wie in den Anlaufjahren ihres Wirkens (vgl. S. 351) kritischer Stimmen erwehren müssen, ja, wie gezeigt, gar mehr, nachdem die Gewerkschaften von ihrer bis 1954 hauptsächlich in lohnpolitischer Hinsicht geübten Zurückhaltung (vgl. S. 352 f.), von der nicht nur Weber eine im Vergleich zur Epoche vor 1933 und vor 1914 reibungsloseren Weiterbildung der menschlichen Beziehungen in den Betrieben erhoffte (S. 365), urplötzlich abgegangen sind, um die Nahziele des Aktionsprogrammes in klingende Münze umzusetzen. Durch den vorgenommenen Kurswechsel hat sich natürlich automatisch auch die vorher als Fortschritt begrüßte „Annäherung“ der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (vgl. meine Besprechung von Gedks Schrift „Sozialpolitische Aufgaben“ in diesem Jahrbuch, 70. Jahrg., 1950, S. 506) wieder merklich gelockert; das gegenseitige Vertrauen, dessen Vertiefung — so schließt die soeben angezogene Besprechung des Rezensenten — „maßgeblich von dem materiell-rechtlichen Aufbau und der praktischen Handhabung der Mitbestimmung abhängen“ dürfte, ist also in einer Krise begriffen, die jeder aufrichtige Sozialpolitiker bedauern muß, und hierzu haben von den Umschwungstendenzen in der Gewerkschaftspolitik am ehesten die oben veranschaulichte Brüskierung der Arbeitsdirektoren und dann das einseitige Auslegen des Betätigungsschwerpunktes dieser Organe beigetragen. Selbst wer nach all dem noch vorbehaltlos der These des Autors beipflichtet, es drehe sich bei der Mitbestimmung „weniger um das ‚Ob‘ als um das ‚Wie‘“ (S. 350), sollte indessen ferner nicht ganz außer acht lassen, daß die Gleichgültigkeit, die in den zwanziger

Jahren unter der Arbeiterschaft in bezug auf die Betriebsräte beobachtet worden ist (S. 343), auch vorherrschte, als von den neuzeitlichen Gewerkschaften „die Mitbestimmung in den Vordergrund gerückt wurde“ (A. Haffner, Die andere Wirtschaft, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 210 vom 8. September 1956; vgl. O. Seeling, Mitbestimmung — eine Forderung der Demokratie?, Der Volkswirt, 4. Jahrg., Nr. 51/52 vom 22. Dezember 1950). Eines eigenen fertigen Urteils über das statuierte „Wie“ hat sich Weber enthalten, was ihm aber schon allein um deswillen nicht verdacht werden kann, weil damals das mit dem Mitbestimmungsgesetz betretene Neuland erfahrungsmäßig noch nicht zulänglich erprobt war (S. 350, 354 f. und 357). Nichtsdestoweniger veranschlagt er die Bedenken von F. Böhm usw. gegen die Mitbestimmung für so gravierend, daß er davor warnt, das für die Grundstoffindustrie geltende Recht „überstürzt“ auszudehnen (S. 355), ganz zu schweigen davon, daß die Ansicht von Böhm „in allem Wesentlichen“ überhaupt nicht bestritten wird, falls eine Erweiterung der Mitbestimmung von den Gewerkschaften benützt würde, „um politische Machtpläne zu verwirklichen“ (S. 357).

Es ist auch nicht, wie der Autor noch bei Abfassung seines Manuskriptes konstatierte, inzwischen „stiller geworden im Kampfe um das Mitbestimmungsrecht“ (S. 363). Im Gegenteil, der Streit um die Unterstellung der Obergesellschaften in der Montanindustrie unter die Mitbestimmung wurde fortgesetzt und erst 1956 mit Verabschiedung der „Holding-Novelle“ bereinigt. Das Resultat: Es gibt jetzt, da die Ernennung des Arbeitsdirektors in den Obergesellschaften nach demselben Modus erfolgt wie die der übrigen Vorstandsmitglieder und nicht wie gemäß dem Mitbestimmungsgesetz an den Mehrheitsbeschuß der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat geknüpft ist, zwei Kategorien von Arbeitsdirektoren. Hinzu kommt die andersartig geregelte Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, so daß nunmehr in der westdeutschen Industrie als Gesamtheit drei verschiedene Betriebsverfassungen Gültigkeit haben. Die regionale Zersplitterung des Arbeitsrechts, die ab 1945 bis teilweise auf den heutigen Tag — so etwa im Urlaubsrecht — des öfteren Unsicherheit und Verdruß in der sozialen Sphäre hervorrief (vgl. A. Hueck, Die Gefahr der Rechtszersplitterung, Recht der Arbeit, 1. Jahrg., 1948, S. 82 ff.; A. Dissinger, Die Ferien als Sozial- und Rechtsproblem in der Wirtschaft, a.a.O., S. 139 f.), ist folglich um eine solche bereichert worden, die mitten durch die Industrie geht. Beim Erstreben einer einheitlichen Rechtssetzung für die gesamte Industrie könnte zwar insoweit dem auf gleichberechtigte Mitbestimmung in allen Wirtschaftssparten abzielenden Programmpunkt der Gewerkschaften eine gewisse Gewogenheit nicht versagt werden —

schlechthin jedes Verständnis fehlt dagegen für den auf dem vorjährigen Kongreß der IG Metall ventilirten Anspruch auf „die volle Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in der Wirtschaft“, und dies aus der sachlich zwingenden Überlegung, daß mit einer wortgetreuen Anerkennung des Anspruches lediglich von neuem ein Sonderrecht erlassen würde, das, wenn es auch sämtlichen Gewerkschaftsmitgliedern zugute käme, so im Endeffekt halt doch nur einem kleineren Teil der Arbeitnehmerschaft —, die Gefahren dieser Gleichheitsideologie aber allein in bezug auf die Eigentumsordnung liegen deutlich auf der Hand und bedürfen keiner näheren Erläuterung.

In der Mitbestimmung auf überbetrieblicher Ebene sieht Weber eine „grundsätzlich berechtigte Forderung der Arbeiterorganisationen“; sein Glaube, es sei unwahrscheinlich, daß die Durchsetzung des Postulates zu die Wirtschaft störenden „Kämpfen führen“ werde (S. 364), dürfte ursächlich wohl wiederum mit der einst mindestens lohnpolitisch unleugbaren Mäßigung im Gewerkschaftslager und dem darauf gestützten Optimismus auszudeuten sein und hat im übrigen auch bis dato nicht getrogen. Bei Erörterung dieser Gattung von Mitbestimmung richtete sich jedoch das gewerkschaftliche Augenmerk bekanntermaßen schon seit 1950 vornehmlich auf die Industrie- und Handelskammern, zumal dadurch, daß das Kammerwesen nach 1945 in den Besatzungszonen unterschiedlich ausgestaltet worden ist, seine Rückbildung auf Gleichförmigkeit mittels Bundesgesetzes früher oder später aus wirtschaftspolitischer Vernunft nicht zu umgehen war. Der Bundestag hat sich auch kürzlich in zweiter Lesung mit dem Entwurf eines Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern befaßt, der allerdings in Anbetracht dessen, daß die Vorlage unter Anlehnung an den ehemaligen Status der Kammern als Reservat der Unternehmer keinerlei Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Kammerbeschlüssen vorsah, nicht die Billigung der SPD fand. In Übereinstimmung mit dem Standpunkt der Gewerkschaften ist vielmehr von derselben Fraktion ein Abänderungsantrag eingebbracht worden, wonach die Kammern paritätisch besetzt werden sollen. Die dritte Lesung wurde daraufhin vertagt. Die nun gehegte Befürchtung, es könnte infolgedessen sein, daß noch vor dem Termin der nächsten und letzten Lesung das in Rheinland-Pfalz in Vorbereitung befindliche Handelskammergesetz, das die Mitbestimmung der Arbeitnehmer berücksichtigt, rechtskräftig werde und als Präzedenzfall vorgeschoben werden könne, hat sich insofern rasch erübrigkt, als das Gesetz in der ursprünglichen Fassung Mitte November 1956 vom Bundestag gegen die Stimmen der SPD angenommen wurde, wobei die Koalitionsparteien nochmals betonten, daß hiermit in keiner Weise einer endgültigen Regelung der wirtschaftlichen Selbstverwal-

tung vorgegriffen werde⁵. Ist auch die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an denjenigen Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft, die sich sozialpolitischen Angelegenheiten widmen, nachgerade alter Brauch, so widerstrebt freilich ihrer Praktizierung im rein wirtschaftlichen Sektor — was vorsorglich vermerkt sei, falls je eine Neufassung des Handelskammergesetzes erwogen werden sollte — vor allem wegen des eminent wichtigen Erfordernisses der Kammern, eine der Dynamik der Wirtschaft anschmiegsame Funktionsfähigkeit zu besitzen, fürderhin das Indiz, demzufolge die den Kammern obliegende Arbeit eine Erschwerung und Verzögerung erleiden würde (vgl. meine Besprechung der Schrift von Most über „Handelskammern und Mitbestimmungsrecht“ in diesem Jahrbuch, 71. Jahrg., 1951, S. 248).

Was mit dem Trachten nach Sitz und Stimme in den Handelskammern letztendlich bezweckt wird, aufschlußreich hierüber scheint das Ringen um die Errichtung eines Bundeswirtschaftsrates zu sein. Obgleich der DGB selbst diese Institution projektiert hatte, wurde sie auf dem bereits mehrfach apostrophierten Metallarbeiter-Kongreß sowie auf dem wenig später abgehaltenen Kongreß des DGB mit der Begründung verworfen, daß sie nur dann sinnvoll sei, wenn sie „sich auf paritätisch besetzte Mitbestimmungsorgane in der unteren und mittleren Ebene stützt“. Nicht etwa die Erinnerung an den Reichswirtschaftsrat der Weimarer Republik oder an die dürftige Rolle des der Montanunion beigegebenen beratenden Ausschusses der Produzenten, Verbraucher und Arbeitnehmer hat demnach, wie man allenfalls zuerst vermuten möchte, bei der Entscheidung mitgespielt, sondern ohne Zweifel einzig der Plan, die überbetriebliche Mitbestimmung zunächst durch Bezirks- und Landeswirtschaftsräte in breiter Streuung zu verankern, und für das Fundament der schließlich im Bundeswirtschaftsrat endenden Pyramide sind die Handelskammern als schon vorhandene Grundmauern ausersehen, auf denen nachher mühelos der Oberbau erstellt werden könnte⁶. Käme es wirklich so weit, dann wäre die lang ersehnte Demokratisierung der Wirtschaft voll und ganz erreicht. Ihre Bewährungsprobe würde sie indessen erst ablegen, worüber sich auch die IG Bergbau einem in diesem Buch verwendeten Zitat nach keiner Illusion hingibt (S. 354), wenn — und in der Annahme deckt sich sinngemäß die Prognose der IG Bergbau nicht von ungefähr mit Webers Einschränkung seiner zuversichtlichen Perspektive im künftigen Daseinskampf von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (S. 365) — „Depression und Inflation den Sieg im Kalten Krieg“ fraglich machen sollten.

⁵ Vgl. G. Frenzel: Die Neuregelung des Kammerrechts. Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 279 vom 29. 11. 1956.

⁶ Vgl. hierzu F. J. Furtwängler, a.a.O., S. 101.