

Partnerschaftsideologie und Mitbestimmungsforderung

Im April dieses Jahres tauchten im Stadtgebiet von Essen Plakate mit folgendem Text auf:

„Selbstbestimmung ist die bessere Mitbestimmung. Ja zur Selbstbestimmung durch Leistung und Partnerschaft in den Betrieben. Nein zu einer Mitbestimmung, die die Betriebe und Mitarbeiter in den Gewerkschaftsstaat führt. Essener Arbeitgebervereinigung e. V.“

Hier kehrt der gleiche Grundgedanke wieder, der die deutschen Arbeitgeber im Herbst 1968 zu der Kampagne mit dem fatalen Slogan „Mündige brauchen keinen Vormund“ veranlaßt hatte. Wer war denn mit Vormund gemeint? Etwa die Arbeitgeber selbst? Nein; man wollte den Gewerkschaften eins auswischen. Die ideologischen Nebel wurden dichter. Ein besonders reizvolles Beispiel dafür bot *William S. Schlamm* in einem Aufsatz in *Welt am Sonntag* (24. November 1968):

„Mitbestimmung der Arbeiter? Jawohl. Unter allen Umständen. Und eben deshalb keine ‚Mitbestimmung!‘“

So wird „Partnerschaft“ zu einem Mitbestimmungersatz. Leichtfertig geht man dann mit Begriffen wie „Mitarbeiter“, „Mitunternehmer“, „Betriebsfamilie“ um¹⁾.

Partnerschaft, wie sie die deutschen Arbeitgeber verstehen, will das Bündnis des Arbeitgebers mit dem einzelnen Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Ausschaltung von Gewerkschaft und Betriebsrat. Dominierend ist ein trügerischer Harmonieglaube („über alles kann man sich einigen, man muß nur guten Willen mitbringen“). Eine solche Harmonievorstellung geht Hand in Hand mit Vorstellungen von Hierarchie, Elite und Patriarchalismus („der Chef wird es schon wissen; der Chef wird schon für uns sorgen“).

Die Ideologie der Partnerschaft täuscht lediglich eine Gleichberechtigung des Arbeitnehmers vor. Sie verbessert nichts an den Verhältnissen in der Wirtschaft. Partnerschaft

1) Diesen Geist atmen leider auch viele Werkszeitungen. „Der Kumpel“, die Zeitschrift der Bergwerksgesellschaft Walsum, führt eine ständige Spalte unter der Überschrift „Aus unserer Werksfamilie“.

— das ist die Unterwerfung des Arbeitnehmers mit anderen Mitteln, mit verfeinerten Mitteln.

Der einzelne Arbeitnehmer kann niemals „Partner“ des wirtschaftlich weit überlegenen Arbeitgebers sein. Wenn er sich auf solche Art Partnerschaft einläßt, wird er zum Opfer, zum Objekt. Wirkliche Partnerschaft ist allein zwischen gleichstarken und gleichberechtigten Gruppen möglich. Partnerschaft im guten Sinne des Wortes bedeutet, daß keiner der Partner etwas ohne den anderen oder gar etwas gegen den Partner unternehmen kann. So bieten sich als wirkliche Partner für die Arbeitgeber die Gewerkschaften und die Betriebsräte an. Es geht nicht ohne Institutionen. Das sollte jeder Arbeitnehmer begreifen. Das Unternehmen ist ja ebenfalls eine solche Institution.

So muß sich der Arbeitnehmer bewußt bleiben: Nur der Zusammenschluß mit anderen Arbeitnehmern, nur Solidarität, gewerkschaftliches Engagement machen den Arbeitnehmer so stark, daß eine wirkliche Partnerschaft in der Wirtschaft entstehen kann. Statt „Partnerschaft“ kann man in diesem Falle auch „Mitbestimmung“ sagen.

Partnerschaft, wie sie viele Unternehmer verstehen, hat eine peinliche Ähnlichkeit mit der „formierten Gesellschaft“ *Ludwig Erhards*. Das wird in dem eingangs zitierten Plakat der Essener Arbeitgebervereinigung besonders deutlich, da dort neben der „Partnerschaft“ auch der Begriff der „Leistung“ auftaucht. Reines Leistungsdenken ist unmenschlich (Maschinen, Roboter leisten mehr, machen im Betrieb weniger Schwierigkeiten) und es schließt eine Partnerschaft von vornherein aus. Oder wird „Partnerschaft“ nur den ganz besonders fleißigen und devoten Arbeitnehmern angeboten?

Von den Schulen hängt viel ab

Daß bei uns „Partnerschaft“ und „formierte Gesellschaft“ zu einer Gefahr werden, das hat etwas damit zu tun, daß wir Deutschen fast keine demokratische Tradition haben. Wir haben keine richtige Einstellung zum sozialen und zum politischen Konflikt. Demokratie schließt stets Gegensätze und Auseinandersetzungen mit ein. Zur Demokratie aber müssen die meisten Menschen erzogen werden. Was haben wir in dieser Hinsicht von unseren Schulen zu erwarten? Leider nicht viel Gutes. Demokratie wird es nur geben, wenn in unseren Schulen junge Demokraten herangebildet werden. Lehrer dürfen über Demokratie nicht nur reden (obwohl selbst das von bestimmten Lehrern versäumt wird) — die Demokratie muß von jungen Menschen erlebt, erkannt und auf diese Weise begriffen werden. Demokratisches Verhalten kommt in unserem Lande aber nur als Ausnahme vor. Wir müssen die Frage der Erziehung sehr ernst nehmen. Die Zukunft unserer Gesellschaft hängt davon ab — und nicht weniger die Zukunft der Gewerkschaften und die Zukunft des Mitbestimmungsrechts.

Frau Dr. *Hildegard Hamm-Brücher* hat sich seit Jahren entschieden gegen die Mängel unserer Schulen gewehrt („Wenn Sie in eine deutsche Schule kommen, können Sie gar nicht meinen, daß wir in einer Demokratie leben“) und sie hat insbesondere die Gefahren bewußt gemacht, die von schlechten Schullesebüchern ausgehen. Noch immer sind gute Sozialkundebücher selten. Die meisten Autoren finden keine angemessene Einstellung zum sozialen Konflikt, sie sind in der Partnerschaftsideologie gefangen. Dafür drei Beispiele: Im Grundriß der Gemeinschafts- und Sozialkunde „Der Staat und wir“²⁾ steht:

„Streik und Aussperrung sind bei uns selten geworden. Das ist zu begrüßen, denn sie sind volkswirtschaftlich schädlich.“

2) Von Fr. Deuschle, G. Hofer, P. Schade, Bad Homburg 1963, S. 33.

In dem Buch von *Ernst Mattern* „Ich — Wir. Gemeinschaftskunde“³⁾ werden Arbeitskämpfe unter dem Motto „Friede ernährt — Unfriede verzehrt“ behandelt. Für den Mathematik-Unterricht wird folgende Frage gestellt:

„Im Jahre 1958 zählte man in der Bundesrepublik 781 000 Streiktage. Wieviel Lohn ging dadurch verloren bei einem Durchschnittslohn von 20 DM pro Tag und Arbeiter?“

Im Lesebuch „Gemeinschaftskunde“⁴⁾ finden wir folgende rührende Geschichte:

„Der Schuhfabrikant Siebert hat Sorgen. Sein Lohnbuchhalter hat ihm mitgeteilt, es hätten wieder sieben Arbeiter gekündigt. Der Chef spricht mit dem Betriebsrat und er überzeugt diesen davon, daß er keine höheren Löhne zahlen könne. Der Betriebsrat ist zufrieden und sagt zu seinen Kollegen: ‚Ich finde, wir haben einen vernünftigen Chef, mit dem man gut sprechen kann, und das müßte die guten Leute doch eigentlich halten. Übrigens weiß man nie, wie es noch kommt, und ob man nicht eines Tages froh ist, einen Arbeitsplatz in einem gesunden Betrieb zu haben. Daran denken die aber kaum, die nur hinter dem Geld her sind. — Gute Nacht allerseits!‘“

Es bleibt wahr, und es muß ernst genommen werden: Viele Lehrer erziehen die Kinder falsch. Diese entwachsen der Schule, sie werden ins Erwerbsleben eintreten, werden abhängige Arbeitnehmer, werden Staatsbürger, sollen mündig sein — aber haben sie die Kraft dazu, sind sie darauf vorbereitet?

Die Max-Traeger-Stiftung hat eine großangelegte Untersuchung im südwestdeutschen Raum vorbereitet, finanziert und unter dem Titel „Zur Wirksamkeit politischer Bildung“ 1966 publiziert. Dabei wurden nicht nur Schüler befragt und Schulbücher geprüft; in die Untersuchung wurden die Lehrer selbst mit einbezogen. Hier die Zusammenfassung aus dem Schlußteil des ersten Bandes⁵⁾:

„Nur wenige Lehrer — es sind politisch interessierte — verstehen sich dazu, den Schülern ihre zukünftige Stellung als Arbeitnehmer und deren politische und soziale Konsequenzen deutlich zu machen; die Mehrheit identifiziert sich mit den Zielsetzungen der Unternehmer... Die Unkenntnis ökonomischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge verleitet die Lehrer zu Interpretationen, die zur Aufklärung der Situation berufstätiger Jugendlicher nichts beitragen, ihren Interessen als Arbeitnehmer aber diametral entgegenstehen... Die Normen des politischen Verhaltens — Ordnung, Disziplin und Anständigkeit — sind Anweisungen zur Anpassung an die gegebenen Umstände des Lebens, Aufforderungen zum Gehorsam und autoritätsgebundener Unterordnung. Ohne Ausnahme sind sie unpolitische private Tugenden des Kleinbürgertums aus der Ära des wilhelminischen Deutschland.“

Hier wird der Boden für die verführerische „Partnerschaft“ in der Wirtschaft bereitet. In unseren Schulen werden — schlimm genug ist's — die meisten Schüler zur Unterordnung, zur Subordination angeleitet. Eine solche Subordination setzen viele führende Männer der Wirtschaft voraus, und auch die Ausbildung von Führungskräften wird unter diese Prinzipien gestellt. Ein Beispiel dafür ist die „Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft“ in Bad Harzburg⁶⁾.

Soziale Konflikte sind unvermeidlich

Allen Ernstes wird in der Bundesrepublik versucht, *Axel Springers* apolitische Losung „seid nett zueinander“ auf die Wirtschaft zu übertragen. Liebe, Sympathie, Rücksichtnahme (und wie all die anderen privaten Tugenden heißen) können keinen Rechtsanspruch ersetzen. Dem Mächtigen darf nicht die Macht bleiben, weil er versteht, zu lä-

3) Stuttgart 1963, 20. Auflage, S. 43.

4) Von C. Hagener, L. Reiners, E. Roeder, Westermann Verlag, 1963, Band 2, S. 94 ff.

5) Zur Wirksamkeit politischer Bildung, Teil 1, Eine soziologische Analyse des Sozialkundeunterrichts an Volks-, Mittel- und Berufsschulen, Frankfurt 1966, S. 119 ff.

6) Siehe dazu Paul Schallück's Aufsatz „Führungskräfte“ 68“ in „Welt der Arbeit“, 16. 8. 1968.

cheln, weil er beteuert, die Macht nicht zu mißbrauchen. Wenn wir den Arbeitnehmer wirklich frei machen wollen, dann muß den Unternehmern und allen anderen die Möglichkeit genommen werden, diese Arbeitnehmer-Freiheit zu verletzen oder aufzuheben. Das aber geht nicht ohne Institutionen. Guter Wille macht Gesetze und Verträge nicht entbehrlich. Verbriefte Rechte und die Möglichkeiten einer Machtkontrolle sind unerlässlich.

Aber auch das gilt es zu beachten: Wir können sozialen Konflikten gar nicht ausweichen. Es wird sie immer geben. Der Arbeitnehmer muß sich ihnen stellen. „Alles soziale Leben ist Konflikt, weil es Wandel ist“, hat *Ralf Dahrendorf* einmal festgestellt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gegensätzliche Interessen, nur begrenzt ist das Feld der Interessenübereinstimmung. Löhne sind Kosten für den Arbeitgeber, und Kosten gilt es niedrig zu halten — Löhne sind andererseits Einkommen für die Arbeitnehmer. Ein Streben nach Einkommenserhöhung ist legitim. Dieser Interessengegensatz löst beständig neu soziale Konflikte aus.

Andere Konfliktstoffe im Felde der Wirtschaft sind beispielsweise Rationalisierungsmaßnahmen, Entscheidungen über Investitionen, über Betriebserweiterungen oder Stilllegungen.

Konflikte sind eine positive Kraft

Die Gewerkschaften wären ohne den sozialen Konflikt nicht zu dem geworden, was sie sind. „Hebt ihr das Unterste, so hebt ihr alles andere mit empor“, das erkannte der 1914 ermordete französische Sozialist *Jean Jaures*. Die Gewerkschaften begannen als Selbsthilfebewegung, als Aktion von Rebellen, von Gesetzlosen. Sie haben sich schließlich durchgesetzt, sie haben Erfolge erringen können. Sie haben die unteren gesellschaftlichen Schichten emporgehoben, wie es Jaurès trefflich formuliert hat, aber solch ein Aufstieg bedarf der Antriebskraft des sozialen Konflikts. Konflikte sind positiv. Fast alle Fortschritte auf politischem und sozialem Gebiet sind das Ergebnis sozialer Konflikte. Der Konflikt ist nicht eine Krankheit am Körper der Gesellschaft, der man sich schämen müßte oder die es zu „heilen“ gälte. Der soziale Konflikt ist unvermeidbar, er gehört unslösbar zu den Elementen einer Demokratie. Und der soziale Konflikt treibt die gesellschaftliche Entwicklung voran. Ist es wirklich ein positives Zeichen, wenn ein Unternehmer sagen kann, bei ihm habe es nie Streiks gegeben, wenn ein Politiker sagen kann, in seinem Lande habe es nie Demonstrationen und politische Auseinandersetzungen gegeben? Das wären Symptome einer Diktatur.

Ist es demgegenüber eine Schande, wenn in der Wirtschaft gestreikt wird, wenn es politische Auseinandersetzungen gibt, wenn die Regierung kritisiert wird? Bedeuten Opposition und Kritik, das eigene Nest zu beschmutzen? Nein. Es sind vielmehr Symptome für das Vorhandensein einer Demokratie.

Lassen wir uns nicht von „Partnerschaft“ einlullen. Sie verspricht soziale Harmonie, bedeutet aber in Wahrheit Festigung von Macht und Herrschaft in der Wirtschaft.

Wie lange noch „alleinverantwortliche“ Unternehmer?

Immer wieder wird behauptet, den Gewerkschaften würde es bei der Mitbestimmung um die Sicherung und den Ausbau ihrer Macht gehen. Das Mitbestimmungsrecht ist der Versuch, neue Formen der sozialen Beziehungen innerhalb der Betriebe und Unternehmen herauszubilden. Wer Mitbestimmung erstrebt, der nimmt die Demokratie ernst. Am Beginn der Industrialisierung machten die arbeitenden Menschen die Erfahrung, daß die Unternehmer ein umfassendes Alleinbestimmungsrecht hatten. Die Folge war: totale

Subordination der Arbeitnehmer. Noch 1905 erklärte beispielsweise der Zentralverband deutscher Industrieller:

„Der Zentralverband deutscher Industrieller erkennt die volle Gleichberechtigung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur an bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages. Darüber hinaus ist sie für ihn ein leeres agitatorisches Schlagwort; denn mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages wird der Arbeiter der Untergebene des Arbeitgebers, er muß sich ihm unterordnen, der Arbeitgeber wird also sein Herr.“

Die Arbeitnehmer wehrten sich gegen eine solche Subordination. Prinzipiell läßt sich Subordination auf zwei verschiedene Weisen überwinden:

a) *revolutionär*, durch Enteignung: das Alleinbestimmungsrecht des Unternehmers wird abgelöst durch ein Alleinbestimmungsrecht der Arbeitnehmer („Diktatur des Proletariats“),

b) *evolutionär*, durch Reformen: das Alleinbestimmungsrecht des Unternehmers wird durch ein neues Verhältnis der an der Wirtschaft beteiligten Gruppen abgelöst, d. h. Teilung der Macht, oder auch Mitbestimmungsrecht genannt.

Dann würde die Subordination weichen einer Koordination; an die Stelle von Macht würde Vollmacht treten.

Das Alleinbestimmungsrecht der Unternehmer erstreckte sich anfangs auf drei für die Wirtschaft wesentliche Bereiche:

- a) die Bestimmung der Arbeitsbedingungen,
- b) die Leitung der Betriebe / Unternehmen,
- c) die Verteilung der erwirtschafteten Erträge.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (wie Lohn, Arbeitszeit u. a. m.) wurde inzwischen ein Mitbestimmungsrecht erreicht: Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Schutzgesetzgebung usw.

Die Führung der Betriebe (z. B. Entscheidungen, was produziert wird, in welchem Umfang und zu welchen Zwecken investiert wird) liegt nach wie vor allein in der Hand der Unternehmer und/oder ihrer Beauftragten. Die Mitbestimmungsgesetze von 1951 und 1956 bedeuten lediglich einen ersten Schritt in Richtung auf eine Neuordnung nach demokratischen Prinzipien. Bei der Verteilung der Gewinne und Vermögen (Selbstfinanzierung) gilt noch uneingeschränkt das Alleinbestimmungsrecht der Unternehmer. Arbeitnehmer haben lediglich einen Lohnanspruch.

1864 sagte *Georg Herwegh* in seinem berühmten „Bundeslied“:

„Mann der Arbeit, aufgewacht
und erkenne deine Macht: Alle
Räder stehen still, wenn dein
starker Arm es will!“

Damals mußten sich die rechtlosen Arbeiter durch Protest und Widerstand Gehör verschaffen. Auf die Dauer kann es aber nicht darum gehen, die Wirtschaft mit dem „starken Arm“ anzuhalten. Das wäre destruktiv, zerstörerisch. Darum sagte sechzig Jahre nach Herwegh der Arbeiterdichter *Bruno Schönlanke*:

„Wir sind so stark und lassen alle
Räder stille stehn — wann endlich
sind wir stark genug, daß sie für uns
sich drehn?“

Diese Fragestellung ist noch heute aktuell. Der Weg der Reformen ist mühsam, aber wir haben in der Bundesrepublik keine andere Wahl, als diesen Weg beharrlich weiter

zu beschreiten. Über diesen Prozeß einer allmählichen Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse hat der norwegische Sozialist *Anker-Ording* wesentliches ausgesagt⁷⁾:

„Es gibt zwei Arten, die Stellung der Arbeiter innerhalb des Betriebes zu verändern. Die eine Möglichkeit ist eine Vergrößerung des Einflußgebietes. Die andere Möglichkeit ist eine Verstärkung des Einflußgrades.

Einflußbereiche

1. Lohnverhältnisse,
2. Arbeitszeit (8-Stunden-Tag, heute 40-Stunden-Woche),
3. Soziale Verhältnisse (Toiletten, Kantinen, Wohnungen),
4. Arbeitsanordnungen für den einzelnen Arbeitsplatz,
5. Bestimmte Personalfragen (Kinderarbeit, Frauenarbeit, Kündigungsschutz für Vertrauensleute usw.),
6. Technische Planung und Leitung,
7. Verwaltung, Einstellungen und Entlassungen,
8. Einkauf, Verkauf, Preispolitik,
9. Finanzplan, Investitionen, Gewinne.

Einflußgrad

1. Das Recht, angehört zu werden,
2. Das Recht, Vorschläge zu machen,
3. Das Recht, Rat zu erteilen,
4. Das Recht, auf einen Rat eine begründete Antwort zu bekommen,
5. Vertretung in beratenden Organen,
6. Minderheitsvertretung in unteren Beschlußorganen für begrenzte Bereiche,
7. Die Mehrheit in solchen Organen,
8. Minderheitsvertretungen in höheren Beschlußorganen (Hauptversammlung und/oder Vorstand),
9. Die Mehrheit in den höchsten Beschlußorganen."

Und wenn Anker-Ording mahnt: „Wir dürfen nicht auf halbem Wege stehenbleiben", dann gilt das auch für die Situation in der Bundesrepublik. Der Arbeitnehmer muß aus seiner Objekt-Lage herausfinden. Das ist ein langwieriger und mühsamer Prozeß. Der Arbeitnehmer ist nicht mehr in der Situation des Proletariats des 19. Jahrhunderts. Auf einer Studientagung in Luxemburg sagte der belgische Professor *P. Horion*: „Die Arbeit kann nicht einfach als Ware oder Handelsartikel betrachtet werden. Der Arbeitnehmer muß geschützt werden." ⁸⁾ Das klingt positiv und fortschrittlich. Aber auch dann bliebe ja der Arbeitnehmer Objekt. Es genügt nicht, den Arbeitnehmer zu schützen. Er muß sich selbst zu helfen vermögen, er muß mitgestaltenden Einfluß auf die Ordnung des Betriebes und auf die Willensbildung, Entscheidungen und Kontrollen bekommen. Erst dann ist der Weg der Reform erfolgreich zu Ende gegangen worden.

Stellenangebot in *Die Welt* (26. Oktober 1968):

„Wir suchen eine Unternehmerpersönlichkeit, die in absehbarer Zeit die alleinverantwortliche Geschäftsführung der GmbH übernimmt... Kienbaum Unternehmensberatung Gummersbach."

Wieso eigentlich „alleinverantwortlich"? Wird diese Unternehmerpersönlichkeit ganz allein arbeiten? Einmal wird es selbstverständlich sein, daß Manager und Unternehmer auch den Belegschaften verantwortlich sein werden. Wir hatten auch einmal einen alleinverantwortlichen Kaiser. Das ist uns nicht gut bekommen. Das demokratische System

7) Aake Anker-Ording, Betriebsdemokratie in Norwegen, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1966, S. 90 ff.

8) In seinem Vortrag „Die Rechtsformen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf Betriebsebene" am 4. 10. 1965, in: „Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im Betrieb und Unternehmen", Luxemburg 1967, S. 25.

hat zu einer besseren, einer menschlicheren Politik geführt. Und später wird man einmal feststellen können: das Mitbestimmungsrecht hat zu einer besseren, einer menschenwürdigeren Wirtschaftsordnung geführt.

Weder Objekt noch Opfer sein

Das Ifo-Institut in München hat errechnet, daß jährlich 7 Prozent der Arbeitsplätze dem technischen Fortschritt zum Opfer fallen. Im Jahre 1968 gliederten sich die Investitionen in der deutschen Industrie folgendermaßen auf:

- 59 Prozent der Investitionen dienten der Rationalisierung,
- 26 Prozent dienten der Erweiterung,
- 15 Prozent waren Ersatz-Investitionen.

Technischer Fortschritt und Strukturwandel bestimmen mehr und mehr unsere Wirtschaft. Soll der Arbeitnehmer das alles einfach hinnehmen, über sich ergehen lassen? Der Arbeitnehmer darf nicht zum Opfer des technischen Fortschritts werden. Er muß die wirtschaftliche Entwicklung mittragen, mitgestalten. Das setzt Mitbestimmungsrecht voraus. Ein Blick in volkswirtschaftliche Schriften vermag uns gleichfalls zum Nachdenken zu bringen: Bei Elisabeth Liefmann-Keil „Einführung in die politische Ökonomie“ lesen wir:

„Es müssen im Wirtschaftsleben immer wieder von neuem vier Fragen beantwortet werden. Diese Fragen lauten:

1. *Was* soll produziert werden?
2. *Wieviel* soll produziert werden?
3. *Wie* soll produziert werden?
4. *Für wen* soll produziert werden?“⁹⁾

Der Frankfurter Professor *Karl Häuser* hebt in seiner „Volkswirtschaftslehre“ drei Kardinalprobleme hervor:

- „a) Die Bestimmung des Produktionsziels.
- b) Die Anordnung der Produktionsfaktoren.
- c) Die Verteilung des Produktionsergebnisses.“¹⁰⁾

Wer ist berechtigt, solche Entscheidungen zu treffen? Kann und darf man die Arbeitnehmer dabei ausschließen? Innere Zustimmung der Menschen ist eine der Voraussetzungen für Demokratie. Wir können sagen „unser Staat“ — aber kann ein Arbeiter guten Gewissens sagen „unser Betrieb“ oder „unsere Wirtschaft“? Erst ein Mitbestimmungsrecht wird dazu führen, daß sich der Arbeitnehmer mit dem Betrieb, der Wirtschaft identifizieren kann. Dieses Problem hat der Bottroper Bergarbeiter *Kurt Rütther* kürzlich in einem Gedicht ausgedeutet:

Artisten

Bei uns in der Fabrik da gibt es einen der stellt ganz oben	Die Mittleren stemmen sich auf die Schultern der Unteren
Bei uns in der Fabrik da gibt es einige die stehen in der Mitte	Die Unteren müssen auf ihren eigenen Füßen stehn. Wer will ihnen verwehren
Bei uns in der Fabrik da gibt es viele die stehen ganz unten	zu bestimmen wer auf ihren Schultern zu stehen hat?
Der Obere steht auf den Köpfen der Mittleren	

9) Liefmann-Keil, Einführung in die politische Ökonomie, Herder Taschenbuch Nr. 173 (1964), S. 22.
10) Karl Häuser, Volkswirtschaftslehre, Fischer Taschenbuch Nr. 853 (1967), S. 57 f.