

unserer Ehe und Familie zur Folge haben muß; es kann auch auf die Forderung nach Zulassung vorbeugender Fürsorgeerziehung ohne Verschulden der Eltern (entgegen § 63 Ziff. 2 JWG) verwiesen werden, deren Verwirklichung dem Staate das Recht gäbe, Kinder ihren Eltern bei drohender Verwahrlosung auch dann wegzunehmen, wenn die Eltern kein Verschulden trifft, etwa in dem Fall, daß es an ausreichendem Wohnraum mangelt oder die Kriegerwitwe mit zahlreichen Kindern ihrer Erziehungspflicht nicht nachkommen kann, weil sie mangels ausreichender öffentlicher Unterstützung den Unterhalt verdienen muß.

#### *Emanzipation der Familie*

Alles dies sind nur Einzelfragen, und doch zeigen sie, insgesamt gesehen, deutlich die einheitliche Zielsetzung: Lockerung und Aushöhlung des Familiengedankens. Die Auflösung der Familie bedeutet aber die Auflösung des Staates, denn sie ist Voraussetzung für ihn. Wir können nur hoffen, daß die Rechtsreform ein neues Familienrecht bringt, das die mannigfachen Gefahren von der Familie abzuwehren vermag und die aus Sitte und Recht gefügte natürliche Ordnung der Familie festigt. Damit würde den Ehefrauen und Müttern der größte Dienst erwiesen. Gleichberechtigung der Ehefrauen und Mütter durch Emanzipation der Familie in einem neu geordneten Familienrecht: das sollte der Leitgedanke der kommenden Gesetzesreform sein.

### **Aufgaben christlicher Unternehmer**

Vom 5.—7. September trafen sich in Beuron Unternehmer der Katholischen Unternehmerorganisation Deutschlands, Hollands und der Schweiz zu gemeinsamen Beratungen über die wichtigsten Anliegen ihrer Arbeit an einer christlichen Sozialordnung. Die Tagung hatte ein so hohes Niveau und vermittelte in ihren Referaten so abgeklärte und gut begründete Erkenntnisse über die Forderungen unserer Zeit an den Unternehmer, daß wir dem Bericht über sie einen etwas größeren Raum widmen. Sie scheint uns ein gutes Bild des auf klarer Einsicht und gutem Willen begründeten Beitrages des Unternehmertums zur sozialen Problematik unserer Lage zu bieten.

Die Tagung wurde mit einer Besinnung auf den Rang der Sorge um die Sozialordnung im christlichen Leben eröffnet, die Dr. Hermann, Freiburg mit einem Vortrag „Die sozialen Taten Jesu Christi“ gab.

#### *Die sozialen Taten Jesu Christi*

Er legte folgenden Gedankengang dar: Christus ist in die Welt gekommen zur Erlösung der Menschen, d. h. zu einer rein religiösen Tat. Um die soziale Ordnung hat er sich nicht unmittelbar gekümmert, ja es scheint sogar, als ob viele seiner Worte und Gleichnisse, wie z. B. die Seligpreisung der Armen, das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg usw., allen sozialen Ordnungsprinzipien widersprechen. Aber schon damit lehrt er vielleicht, daß zur Ordnung des sozialen Lebens die Menschen nicht seiner Erlösungstat bedurften, sondern daß diese ihnen selber als Aufgabe gestellt ist; daß er ihnen nicht die Aufgaben abnehmen wollte, die sie selber leisten können. Sein Kommen war unerläßlich nur für die Rückführung der Menschen zur Liebe des Vaters.

Für die soziale Ordnung ist aber damit dennoch etwas gesagt, nämlich, daß jede Bemühung um die Lösung der sozialen Frage in die Irre geht, wenn sie die religiöse Seite des Menschen mißachtet. Die soziale Lehre Christi besteht in dem, was er selber vorgelebt hat und was der Christ nachvollziehen muß. Daraus ergibt sich, daß zwei Ideen für die soziale Frage grundlegend sind: einmal die Idee vom Menschen und von jedem Menschen als einem Ebenbild Gottes, und zum andern die Idee der Ordnung, die alle umfaßt.

Für die erste dieser beiden Ideen folgt daraus, daß, wer immer einem Menschen es unmöglich macht, zur Gemeinschaft mit Gott zu gelangen, sich am Menschen und seiner Bestimmung versündigt. Wir wissen, daß es dem Menschen auch durch seine Lebensbedingungen schwer oder unmöglich gemacht werden kann, zu dieser vollen religiösen Entfaltung zu gelangen.

Was die Idee der Ordnung anbetrifft, so ist schon die Kirche als die Zusammenschließung der Menschheit mit Christus als Haupt eine von ihm gestiftete Ordnung, zu der übrigens nicht nur die Glieder der Kirche, sondern auch das außerhalb der Kirche stehende ganze Menschengeschlecht gehört. In dieser Ordnung ist Christus der König, und von seinem Königtum aus soll seine Ordnung in alle Bereiche des menschlichen Lebens ausströmen. Das heißt: jede Sozialordnung kann und soll vom religiösen Bereich her geheilt und geheiligt werden. Die soziale Lehre Christi besteht also folgerichtig nur darin, den Menschen einen Geist zu verkünden, der ihrem sozialen Verhalten zugrunde liegen soll.

Dieser Geist ist vor allem der der Gerechtigkeit. Zur Gerechtigkeit gehört einerseits die Sachgerechtigkeit, d. h. die Verpflichtung, die sachlichen Verhältnisse wirklich zu erkennen und wesensgemäß zu behandeln, und zweitens die Gerechtigkeit von Mensch zu Mensch. Diese allerdings bedarf der Weiterführung durch die Liebe. Wer diese Liebe hat, kann am Hilflosen nicht vorübergehen, ohne ihm zu helfen. Er muß aber auch nüchtern genug sein, seine eigene wirtschaftliche Stellung einer grundsätzlichen Revision zu unterwerfen. Wenn heute die soziale Ordnung vor allem durch das Aufkommen des Industrialismus und liberalen Kapitalismus gestört ist, so wird der christliche Unternehmer vor allem auch versuchen müssen, diesen Zustand zu wandeln und einer wahren Gerechtigkeit entgegenzuführen.

Deutlich ist, daß unter den sozialen Verhältnissen eines von Christus besonders hervorgehoben worden ist: die Familie. Ihre Grundlage, die Ehe, ist durch ein Sakrament geheiligt. Dasselbe gilt z. B. nicht vom Staat, der darum der Familie gegenüber nur eine dienende Stellung hat.

Für die persönliche Haltung eines jeden lehrt zudem das Beispiel Christi, daß er den Geist der Armut, d. h. der Unabhängigkeit von allem irdischen Besitz, in sich verwirklichen muß. Nur dann kann er erkennen, was die Stunde von ihm fordert. Der Geist des Gebetes wird ihn zudem lehren, daß alle sozialen Anstrengungen doch immer nur durch Gottes Hilfe zum Guten geführt werden können.

Die Kernfrage, um die es heute bei allen Versuchen einer Reform des Unternehmens in der Wirtschaft geht, ist die Frage einer menschlichen Ordnung. Die Unternehmertagung stellte einen Aspekt dieses Problems in den Mittelpunkt ihrer Beratungen, nämlich den Aspekt des Men-

schen im Betrieb, und ließ sowohl einen Sozialphilosophen, Prof. Dr. Höffner, Trier, wie einen praktischen Unternehmer, Dr. Fritz Burgbacher, Köln, dazu sprechen. Professor Höffner ging davon aus, daß den Bemühungen verantwortungsbewußter Männer der Wirtschaftspolitik und Wissenschaft, der Wirtschaft eine menschenwürdige Ordnung zu geben, von vielen Arbeitern wenig Vertrauen entgegengebracht wird. Sie haben das Gefühl, daß sie in jedem Fall in den zentralgelenkten Mechanismus nur als Produktionsfaktoren eingeschaltet seien. So überspitzt und ungerecht dieser Vorwurf ist, so steht hinter ihm doch das echte Anliegen, dem eben diese Beratungen galten, nämlich das der Stellung des Menschen im Betrieb.

#### *Eigenart des modernen Betriebes*

Der moderne Betrieb ist durch fünf Eigenarten gekennzeichnet.

1. Das Zusammenwirken der Kräfte des Kapitals, der Arbeit und der Unternehmer, die alle drei unersetzlich sind. Für den Großbetrieb ist typisch die Trennung der drei Funktionen dieser Faktoren. Vor allem die Trennung von Kapital und Arbeit hat die Gesellschaft in zwei Klassen gespalten. Die Klasse der Besitzenden kämpft für ihre wohlverworbenen Rechte, die der Lohnarbeiter für die endliche Gewährung ihrer „vorenthaltenen Rechte“. Die vorderste Front dieses Ringens ist der Betrieb.

2. Den Arbeitsablauf im modernen Industriebetrieb bestimmen vielartige rationell aufeinander abgestimmte Kraft- und Werkzeugmaschinen. Das führt zu einer weitgehenden technischen Zerstückelung der menschlichen Arbeitsleistung einerseits, andererseits zur Zusammenfassung und Einordnung dieser Einzelhandgriffe in den einheitlichen, mechanisierten Herstellungsablauf, der nur beim feinsten Zusammenspiel aller Kräfte funktionieren kann. Aus ihm folgt die Forderung der Einheit der technischen Leistung im modernen Betrieb. Sie kann unmöglich demokratischen Beschlüssen der Belegschaft überantwortet werden. Sie wirkt sich aber für den Arbeiter sehr spürbar aus, indem sie ihn fast unentrinnbar in den Zwangsakt des automatischen Arbeitsvorganges einschaltet.

3. Der moderne Betrieb ist marktorientiert. Sein Ziel ist nicht eigene Bedarfsdeckung, sondern vorteilhafter Absatz auf dem Markt. Er ist deshalb sehr stark dem Wagnis ausgesetzt und marktempfindlich. Daher ergibt sich die Forderung der einheitlichen kaufmännischen Leitung, die den Betrieb auf den Markt abstimmen muß und auch im kaufmännischen Bereich einer Betriebsdemokratie enge Grenzen setzt.

4. Die Arbeiter des modernen Betriebes sind persönlich frei, aber mit dieser Freiheit ist eine gewisse Unsicherheit gegeben. Daraus entsteht das Streben des modernen Arbeiters nach Sicherheit.

5. Im modernen Betrieb sind Kapital und Arbeit durch das Lohnsystem miteinander verknüpft. Bis in unsere Tage hinein haben sich christliche Sozialethiker immer wieder die Frage gestellt, ob dieses Lohnverhältnis vor dem christlichen Gewissen bestehen kann.

Hier wird das Anliegen der christlichen Sozialpolitik deutlich. Wahrt der moderne Betrieb die Menschenwürde des arbeitenden Menschen? Nach christlichem Denken findet der Betrieb sein Ethos weder in der Technokratie noch in der bloßen Rentabilität, sondern im Dienst am

Menschen. Über dem Betrieb stehen in der Stufenordnung der Werte Würde und Freiheit des Menschen, Ehe und Familie, Geistesleben und Kultur, Seelenheil und Gottes Ehre.

Aus dem Charakter des modernen Betriebs und dem Bewußtsein dieser Wertordnung entstehen nun zwei Bedenken gegen ihn, die immer wieder vorgebracht werden.

#### *Bedenken gegen den modernen Betrieb*

1. Ist die technische Einschaltung des Arbeiters in die mechanische Apparatur des Betriebes mit der Menschenwürde vereinbar?
2. Ist die durch das Lohnverhältnis bedingte persönliche Unterordnung und Abhängigkeit des Arbeiters sittlich zu rechtfertigen?

#### *Ethos der Technik*

Gerade gegen die Technisierung der Arbeit sind immer wieder die schärfsten Vorwürfe erhoben worden. Sie richten sich dagegen, daß die Fabrik das Gesetz der starren Mechanik auf den Menschen übertrug und damit zu Verödung des Geistes und Stumpfsinn des Erwerbs- und Arbeitslebens führte. Sie richten sich gegen die ungewöhnliche Häßlichkeit der Lebensbedingungen in den Betrieben. Sie sind mit einem Worte untermenschlich. Man kann diesen Vorwürfen entgegenhalten, daß es gerade Aufgabe der Technik sei, den geistlosen Handgriff allmählich der Maschine zu überantworten und dem Arbeiter die Rolle des Führens und Regierens der Maschine zu übertragen. Beim Anblick eines modernen Betriebes kann man sich nicht von dem Eindruck freimachen, daß die Technik den Menschen weithin von schwerer knechtlicher Arbeitsfron befreit hat. Man darf die Arbeitsmethoden des vorindustriellen Zeitalters nicht idealisieren. Die Technik hat sehr wohl die Möglichkeit, die Arbeit menschenwürdiger zu machen. Dies wird von den Männern der Wirtschaft durchaus gesehen. Viele Betriebe versuchen heute schon wieder, die in einzelne Handgriffe zerlegte Arbeit wieder zusammensetzen, so daß der Arbeiter einen ganzen Arbeitsvorgang verrichten muß. Dabei steigt das Produktionsergebnis. Der Lauf der technischen Entwicklung kommt diesen Bestrebungen durchaus entgegen. Der elektrische Einzelantrieb der Arbeitsmaschinen erlaubt heute eine Auflockerung der Arbeitsplätze, bis zur Werkstattaussiedelung und Heimarbeit. Die Technik erleichtert in vielfacher Weise die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Zusammenfassend kann man also sagen, die Technisierung des modernen Betriebes widerstrebe nicht an sich der Menschenwürde, sie kann auch in den Dienst des arbeitenden Menschen gestellt werden. Sie schenkt dem Arbeiter durch die Verkürzung der Arbeitszeit Muße, die allerdings die Gabe voraussetzt, sie auch richtig zu verwenden. Hier liegen wichtige Bildungsaufgaben. Allein diese Bildung vermag die eigentliche Gefahr des technischen Zeitalters zu bannen.

#### *Ethos des Lohnverhältnisses*

Die Überlegungen, ob das dem modernen Betrieb eigentümliche Lohnverhältnis sittlich zu rechtfertigen sei, führt mitten hinein in die Diskussion über das Mitbestimmungsrecht. Die katholische konservative Bewegung des 19. Jahrhunderts hatte das Lohnverhältnis als widernatürlich und unsittlich gebrandmarkt, und die Sozialreform,

d. h. die Überwindung des Lohnverhältnisses durch den Gesellschaftsvertrag gefordert. Die München-Gladbacher Richtung hatte demgegenüber danach gestrebt, dem Arbeiter unter Beibehaltung des Lohnsystems durch die Sozialpolitik zu helfen. Diese Idee der Sozialpolitik hat sich langsam durchgesetzt. Sie hat es erreicht, daß der freie Arbeitsvertrag immer mehr der Willkür entrissen und inhaltlich vorwegbestimmt worden ist durch alle Arten von Schutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche, Frauen, Unfallschutz, Gesundheitsschutz, Tarifverträge, Entlassungsschutz und Sicherung der Freizeit. Trotzdem ist die Auseinandersetzung vor allen Dingen in Frankreich weitergegangen. Gewisse Richtungen im französischen Katholizismus vertreten die These, daß der Betrieb seinem Wesen nach eine Gesellschaft aller am Betrieb Beteiligten sei. Die Beziehungen des Menschen zum Betrieb könnten also nur durch das gesellschaftliche Verhältnis in sittlich einwandfreier Weise geregelt werden. Die viel genannte und viel verkaufte Rede Papst Pius XII. vom 3. Juni 1950 ist in erster Linie veranlaßt worden durch gewisse Vorkommnisse in Argentinien, Brasilien und Kanada, deren geistige Wurzeln in dieser französischen Theorie liegen. Sie wird von Pius XII. als nicht der kirchlichen Soziallehre entsprechend abgelehnt. Das Recht auf wirtschaftliche Mitbestimmung, so stellt der Papst fest, kann weder aus der Natur des Lohnarbeitsvertrages noch aus der Natur des Betriebes abgeleitet werden. Vielmehr gehört der Betrieb der privatrechtlichen Ordnung an. Das durch die Sozialpolitik ausgebaute öffentliche Wirtschaftsrecht hat also dort seine Grenzen, wo die wahre Verfügung des Eigentums über die Produktionsmittel aufgehoben wird, um sie der Verantwortung anonymen Kollektivgebilde zu unterstellen.

Auf Grund dieser Abgrenzung kann man also das Verhältnis des Menschen zum Betrieb mit zwei Forderungen im einzelnen näher umschreiben.

1. Der Betrieb muß dem Arbeiter Existenzsicherung gewähren. Das ergibt sich aus seinem Dienstcharakter. Daraus ergeben sich drei Aufgaben.

a) Die Überwindung der Arbeitslosigkeit, d. h. die Betriebe in ihrer Gesamtheit müssen den Arbeitern gesicherte Lebensmöglichkeiten geben, damit sie nicht täglich befürchten müssen, arbeitslos zu werden. Das heißt nicht, daß der Arbeiter dauernd einen bestimmten Arbeitsplatz behalten muß, sondern nur, daß die gesamte Wirtschaft so gestaltet werden muß, daß die Betriebe leben können und eine dauernde Massenarbeitslosigkeit vermieden wird.

b) Der Betrieb muß den Arbeitern einen gerechten, ausreichenden Reallohn zahlen, der zugleich Leistungs- und Soziallohn sein muß. Zur Vermeidung von Mißtrauen sollte den Arbeitern Einblick in das Betriebsergebnis gewährt werden.

c) Der Betrieb muß dem Arbeiter die Möglichkeit geben, Privateigentum zu erwerben, denn er kann nur über den Lohn zu diesem Eigentum kommen. Die Botschaft Pius' XII. vom 3. Juni 1950 hat auf die grundlegende Bedeutung des Rechts auf Eigentum hingewiesen, und er wendet sich mit dieser Botschaft an alle Schichten der Bevölkerung. Die Massenerscheinung der besitzlosen Lohnarbeiter ist ein Mißstand, ja geradezu die große Gefahr der westlichen Welt. Einer der bedeutsamsten Schritte auf dem Weg zur Entproletarisierung wäre Schaffung von Eigenheimen für jede Familie, wäre wei-

ter, wie Pius XII. am 7. Mai 1949 sagte, wenn die Arbeiter durch ihre Sparsamkeit sich an der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung beteiligen könnten, denn es sei von überragender Bedeutung für die Gesundheit der Volkswirtschaft, daß die Kapitalbildung aus möglichst vielen Quellen erfolge.

Wenn man auch vom Betrieb nichts Unmögliches verlangen darf — auch seine Lebensfähigkeit und die allgemeine Wohlfahrt muß immer berücksichtigt werden —, so liegt es doch im eigenen Interesse der Wirtschaft, alles mögliche zu tun, den Arbeitern diese Existenzsicherung zu geben.

2. Die zweite Forderung lautet: der Betrieb muß für den Arbeiter zum Lebensraum werden. Er ist zwar nicht der einzige und nicht der wichtigste Lebensraum, er ist jedoch die Stätte, wo viele Millionen ihre Berufsarbeit verrichten und die wachsten Stunden ihres Tages verbringen. Für die Umformung des Betriebes zum Lebensraum legte Höffner sieben Grundsätze dar.

1. Die menschlichen Beziehungen im Betrieb müssen edel und würdig sein. Das gilt für das Verhältnis zum Vorgesetzten und Untergebenen, für die Umgangssprache, die Umgangsformen und das Verhalten Frauen und Jugendlichen gegenüber.

2. Den Arbeitnehmern muß selbständige Entscheidung und eigene Verantwortung in den Bereichen übergeben werden, die sie aus eignen Erfahrungen überschauen und beurteilen können, also in arbeitstechnischen, aber auch in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes. Die moderne Arbeiterschaft besitzt große Macht, die sich nur dann segensreich auswirken kann, wenn sie mit echter Verantwortung verknüpft wird.

3. Da in den Kapitalgesellschaften die Kapitalgeber nur beschränkt und anonym haften, ist es angemessen, daß die Arbeitnehmer in den Aufsichtsorganen der Gesellschaft vertreten sind.

4. Aus der technischen und kaufmännischen Einheit des Betriebes folgt, daß nach einem Wort von Kardinal Frings „die laufenden Geschäfte der Entscheidung der Verantwortung der Geschäftsleitung überlassen werden müssen“.

5. Der Betrieb kann nicht Lebensraum für den Arbeiter sein, wenn die verschiedenen Arten der Mitbestimmung betriebsfremden Funktionären übergeben werden. Es steht den Gewerkschaften jedoch zu, den Arbeitervertretern fachmännische Hilfe und sozialen Schutz zu gewähren.

6. Das uneingeschränkte wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht setzt Miteigentum der Belegschaft voraus. Zwar haben produktive Genossenschaften bisher meist versagt, aber vielleicht können geeignete Formen gefunden werden, Kapital und Arbeit, etwa durch Werkstattaussiedlung, zu vereinen.

7. Der gegebene Ort für die gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Arbeitgebern ist der überbetriebliche Raum. Hier muß das Ziel die berufsständische Ordnung sein.

Professor Höffner schloß damit, daß er sagte, daß diese Reformen institutionell verankert sein müssen und daß bloße Gesinnung nicht genüge, daß aber alle Reformen vergeblich sind, wenn es nicht gelingt, den Materialismus zu überwinden. Es ist also das Anliegen des Menschen im Betrieb zutiefst ein religiöses Problem.

### *Die Aufgabe des christlichen Unternehmers*

Direktor Dr. Fritz Burgbacher, Köln, gab dann aus der Praxis einen Überblick über einige dringliche Fragen, mit denen sich der Unternehmer heute auseinandersetzen hat. Er wandte sich gegen jedweden Kollektivismus, gleichgültig von welchem Stande und von welcher politischen Partei und aus welchen Gründen er vorgeschlagen wird. Der Grundsatz der freien Entwicklungsmöglichkeit und des freien Wettbewerbs für Unternehmer und Unternehmen muß auch im möglichen Umfange für Arbeiter und Angestellte sichergestellt werden. Auch darf der christliche Unternehmer bei Durchsetzung seiner aus dem christlichen Glauben sich ergebenden Sozial- und Wirtschaftsauffassung nicht warten auf gesetzliche Maßnahmen und sich nicht aus mißverstandenen Solidaritätsgefühl für seine Fachkollegen Beschlüssen unterwerfen, die mit dieser Auffassung in Widerspruch stehen. In Wirtschaftsorganisationen, bei Lohn- und Gehaltstarifverträgen, bei allen Maßnahmen in seinem Betrieb muß er soviel von seinen Grundsätzen in die Wirklichkeit umsetzen, als das Gesetz und die Umstände es irgendwie erlauben. Mögliche betriebliche Sozialmaßnahmen zu unterlassen mit Rücksicht auf andere Unternehmen, die das nicht können, hieße zunächst einmal, einen kollektivistischen Grundsatz anwenden, darüber hinaus hieße es aber, daß sich die betriebliche Sozialpolitik nach den Möglichkeiten des wirtschaftlich schwächsten Unternehmens richtet; das ist ein unmögliches, den Fortschritt lähmendes Ergebnis. Unternehmen, die nicht aus eigener Kraft und eigenem Können bestehen, können nicht mit dem Opfer einer auf tiefem Niveau liegenden Sozialpolitik gerettet werden.

Soziale Spannungen werden ewig bestehen. Auch die christliche Sozialpolitik kann sie nicht beseitigen. Was sie anstreben muß, ist ihre Entgiftung, ist die Milderung durch die angewandten Gesetze der Liebe und die Förderung der Erkenntnis in die natürlich gegebenen Verschiedenheiten. Der Wert des aktiven Handelns eines jeden christlichen Unternehmers liegt in der Erkenntnis für alle, daß ein ehrliches ewiges Ringen und Streben besteht und daß die Unterordnung materieller Überlegungen im Rahmen des Wirtschaftlichen unter die berechtigten Forderungen des Menschen beherrschendes Gesetz sein muß. Daß jedwede sozialpolitische Maßnahme abhängig ist von vielen Faktoren des Einzelfalls und nie schablonisiert und verallgemeinert gültig sein kann, liegt auf der Hand. Größe, Lage und Art eines Betriebes bedingen Verschiedenheiten, ebenso wie Zeit, Land oder die volkswirtschaftlichen Verschiedenheiten der Nationen die gleichen Maßnahmen unmöglich machen. Was aber nicht unmöglich ist, das ist der gleiche Geist und der gleiche Wille zum Handeln in jedem Einzelfall, was ungleich wichtiger ist als grundsätzliche Reden.

#### *Lohn und Tarifverträge*

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge, geboren aus dem Gedanken des Schutzes des Mindesteinkommens, sind in wachsendem Maße unter wesentlicher Mitwirkung der Arbeitgeber Normverträge und Maximalverträge geworden, kollektiv aufgebaut und kollektiv gültig. Der Unternehmer verläßt sich darauf, daß er nichts anderes zu tun braucht, als einen Vertrag anzuwenden, den Gott sei Dank andere für ihn verbindlich ausgehandelt haben. Ist schon die Flucht in die Verantwortung Dritter eines echten Unternehmers unwürdig, so begibt er sich in diesem Falle darüber hinaus einer der vornehmsten Aufga-

ben für den Unternehmer, nämlich der Möglichkeit, aus eigener Kraft in Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern am sozialen Fortschritt gestaltend tätig zu sein. Es muß deshalb mit allem Nachdruck verlangt werden, daß Tarifverträge sich darauf beschränken, nur das Notwendigste allgemeingültig zu regeln und das Existenzminimum festzusetzen. Darüber hinaus muß das freie Spiel der Kräfte gelten. Unternehmer, die verabreden, unter keinen Umständen die Tarifvertragsbezüge zu überschreiten, handeln gewollt oder ungewollt planwirtschaftlich und kollektivistisch. Sie dürfen sich nicht wundern, wenn der genormten Gegenleistung der Bezüge die Normung der Leistung auf mittlerem oder niederem Niveau folgt. Andererseits muß naturgemäß jede über einer unteren Norm liegende Leistung ihren Gegenwert in übertariflicher, individueller Entlohnung finden, zu der es bekanntlich die verschiedensten Wege gibt. Der Ruf nach Leistung ist unvereinbar mit dem Prinzip, den Tarifvertrag als Maximalvertrag anzusehen. Wem es mit dem Ruf nach Leistung ehrlich ist, dem muß es mit seinem Willen zur zahlenden Gegenleistung ebenso ernst sein.

Die Uniformität, die sich aus dem Willen, möglichst alles im Tarifvertrag zu erfassen, ergibt, erhöht die Monotonie des wirtschaftlichen Lebens des Lohn- und Gehaltsempfängers. Die Auflockerung dieser Einförmigkeit ist aber das Gebot unserer Zeit. Diese Auflockerung ist die Voraussetzung zur Entmassung. Es hat deshalb jeder christliche Unternehmer bei seinen Tarifverträgen dafür einzutreten, daß sie die vielgestaltigsten Möglichkeiten offen lassen und daß sie vor allem dem Lohnempfänger das gesunde Streben erfolgreich machen durch Schaffung vieler Entwicklungsmöglichkeiten. Im übertragenen Sinn muß dem Arbeitnehmer auf dem Gebiet seiner Arbeit und seiner beruflichen Entwicklung die gleiche oder ähnliche unternehmerische Bewegungsfreiheit fördernd eingeräumt werden, die der Unternehmer für sich verlangt. Über die Regelung des Existenzminimums hinaus sollte in Tarifverträgen möglichst nichts uniform geregelt werden. Das ist natürlich vom Standpunkt des Arbeitnehmers nur tragbar, wenn die Unternehmer selbst auch wirklich darüberhinausgehend handeln.

In Tarifverträgen muß gegen die Gleichstellung von Ungelernten und Gelernten angegangen werden. Der Unternehmer hat ein Interesse daran, daß möglichst viel gelernte Facharbeiter zur Verfügung stehen. Gegen die Mittelstufe des Angelernten sind keine Bedenken geltend zu machen, im Gegenteil, man soll diese Mittelstufe fördern, zur Voraussetzung aber Werksprüfungen machen. Bei Akkorden ist die gerechte Zeitnahme mit den Vertretern der Belegschaft notwendig, und Akkorde dürfen nur überprüft werden, wenn technische Veränderungen im Arbeitsvorgang eingetreten sind. Die Mitwirkung des Betriebsrates ist möglich bei der Werksprüfung, bei den Leistungszulagen, bei Umstufungen, bei der Zeitnahme, bei einmaligen oder laufenden Sozialzulagen und in vielen anderen Fällen.

Bei den Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik muß der Schwerpunkt bei einer zusätzlichen Altersversorgung liegen. Keine betriebliche Sozialpolitik darf zur Behinderung der Freizügigkeit des Arbeitnehmers werden. Will er wechseln, so muß er die zeitanteilig erarbeiteten Sozialleistungen mitnehmen können. Zu den Möglichkeiten, die betriebs- und branchenweise geprüft werden können, ge-

hört die Gewinnbeteiligung. Bei lohnleichten Unternehmen ist das naturgemäß einfacher als bei den lohn-schweren Unternehmen. Es ist durchaus möglich, bei der betrieblichen Sozialpolitik Unterschiede zu machen zwischen der Stammbelagschaft und den Aushilfskräften.

Für die betriebliche Sozialpolitik seien vorab genannt die zusätzliche Altersversorgung, eine Sterbegeldversorgung, Urlaubszuschüsse, Bildung eines Sozialfonds, Sondervorschüsse für saisonbedingte Anschaffungen, Wöchnerinnen-beihilfe, Prämien für Betriebsverbesserungen, Weihnachtsgaben, Abschlußgaben bzw. Gewinnbeteiligung, Beratung und Kreditbeschaffung beim Wohnungsbau, der Betriebsarzt und eine Stelle, die für all dies verantwortlich ist: das Sozialreferat.

### *Mitbestimmung*

In der Frage der Mitbestimmung ist ein schrittweises, tastendes Vorgehen in der Praxis einer gesetzlichen Regelung vorzuziehen, um so mehr, da Art und Umfang der Mitbestimmung nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig völlig verschieden sein müssen. Die Auseinandersetzung über die Mitbestimmung ist nicht neu. Die früheren Auseinandersetzungen unter den Ständen beginnen zwischen Fürsten und Kaiser; über die Auseinandersetzung der Geschlechter mit dem Adel, der Zünfte mit den Geschlechtern und schließlich der Bürger mit dem Adel führt der gerade Weg zur Auseinandersetzung zwischen dem Arbeiter und dem Unternehmer. Bei gutem Willen sind in der praktischen Zusammenarbeit auf der Betriebsebene viele Möglichkeiten über die Information, die Beratung und die Anhörung, die Mitwirkung und schließlich die Mitbestimmung, zu entwickeln. Man sollte diesen Weg mutig gehen. Die Erfahrung lehrt, daß Kenntnis der Zusammenhänge weit mehr vor Unüberlegtheiten bewahrt als deren Unkenntnis. Natürlich muß mit aller Schärfe die Schaffung eines neuen Kollektiveinflusses über die Mitbestimmung abgelehnt werden. Genau das Gegenteil ist das Ziel, nämlich die Entmassung, die Entproletarisierung und die Schaffung persönlicher Beziehungen mit persönlichen Verantwortlichkeiten.

### *Sicherheit oder Freiheit*

In unserer Zeit lautet oft die Alternative Sicherheit oder Freiheit. Die Existenzangst bei dem einzelnen ist groß. Es ist deshalb notwendig, daß jeder Unternehmer mindestens bei seinen Stammbelagschaftsmitgliedern die sichere Überzeugung herbeiführt, daß nach menschlichem Ermessen zur Existenzsorge kein Anlaß besteht. Wer den Eigentumsbegriff bewahren will, der muß diese auf dem Eigentum ruhende Hypothek im Interesse des Schutzes seines Eigentums anerkennen. Die Existenzangst ist freilich bei den Vertriebenen und den Flüchtlingen ein weitaus größeres Problem als bei den Belegschaften. Dort liegt das brennende soziale Problem unserer Zeit, und dort wird auf der untersten sozialen Ebene gerungen. Wenn wir nicht zur Lösung dieser Frage bedeutende materielle Opfer bringen, so kann aus diesen Enttäuschten eine bedeutsame kollektivistische Gefahr erwachsen. Das wäre um so schmerzlicher, weil die meisten von ihnen einer Welt entstammen, die unserer Wirtschaftsauffassung nicht fernstand, aber für ihre Verteidigung nur eintreten werden, wenn man ihnen in dieser Wirtschaftsordnung Lebensraum gibt.

Es ist schon sehr viel mehr auf dem Gebiete betrieblicher Sozialpolitik, der Mitbestimmung und der Gewinnbeteiligung geschehen, als der Öffentlichkeit bewußt und bekannt ist. Es wäre deshalb ratsam, wenn die Unternehmen einmal dazu übergängen festzustellen, wieviel von ihren Lohn- und Gehaltssummen sie aufwenden für gesetzliche, tarifvertragliche und freiwillige Sozialleistungen sowie für Abschlußgaben und Gewinnbeteiligung und diese Beträge in Beziehung setzen würden zu den öffentlichen Steuern und Abgaben und der Eigenkapitalrente. Es sind Zahlen bekannt, nach denen etwa ein Drittel des Rohertrages auf Steuern, ein Drittel auf Sozialausgaben und ein Drittel auf Kapitalrente entfallen, ohne daß diese Kapitalrente mehr ausmacht als eine angemessene Verzinsung der investierten Mittel.

Die Vielfältigkeit des wirtschaftlichen Lebens erfordert eine Vielfältigkeit in der Lösung sozialer Probleme. Einheitlich kann nur der Geist und der Wille sein. Dabei müssen die Dinge organisch und nicht mechanisch durchdacht werden. Vereinfachungsformeln mögen propagandistisch einleuchtend sein, praktische Hilfe zur Lösung können sie aber nicht bedeuten. Das Problem ist nicht primär materieller Art, sondern psychologisch. Wer an die Lösung der sozialen Probleme herangehen will mit rein materiellen Mitteln, macht den untauglichen Versuch, Materialismus mit Materialismus bekämpfen zu wollen. Nur die gegenseitige psychologische Einfühlung, die freimütige Information und Diskussion aller wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Situationen, verbunden mit der gerechten Verteilung des Ertrags, schafft das erreichbare Höchstmaß an sozialem Frieden. Es kann auf die Dauer keine Wirtschaftspolitik geben, die nicht sozial ist, und es kann auch keine Sozialpolitik geben, die nicht wirtschaftlich ist. Zu den Voraussetzungen für die Erlangung einer sozialen Befriedung gehört auch der überzeugende Einblick in die Begrenztheit der Mittel und die Unzulänglichkeit des Menschen auch in der Wirtschaft, die Erkenntnis von dynamisch eintretenden Wirkungen im Unterschied zu dem Glauben und der Hoffnung auf theoretisch erdachte Wirkungen, die aber der wirklichen Erfahrung nicht standhalten. Wenn alle unsere Mitarbeiter wissen, daß wir des Menschen Schicksal an die Spitze aller Überlegungen stellen und bei jeder einzelnen Handlung beachten, ist der größte Teil des psychologischen Problems gelöst.

Zum Abschluß der Tagung gaben Vertreter der einzelnen Länder Überblicke über die augenblickliche Situation in Deutschland, Frankreich, Holland und der Schweiz.

Direktor Greiß, Köln, gab ein mit reichen Einzelheiten belegtes Bild der sozialen Lage in Deutschland. Sie ist charakterisiert dadurch, daß Westdeutschland seine landwirtschaftliche Basis verloren hat und sich als reines Industrieland zufriedengeben muß. Er zählte die Faktoren der Lähmung und der Verzögerung des Prozesses der Reintegration auf und entwarf ein Bild des Gewerkschaftslebens und der augenblicklichen Diskussionen über die Löhne. Ferner gab er einen Bericht über die Entwicklung der Diskussion über das Mitbestimmungsrecht und sagte zu den verschiedenen Entwürfen eines Gesetzwerkes folgendes:

Die Bedeutung des bevorstehenden Gesetzeswerkes darf nicht unterschätzt werden. Gerade der katholische Unternehmer wird nicht verkennen, daß eine Neuordnung der Rechtsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern früher

oder später unumgänglich ist. Tatsächlich hat sich in den Voraussetzungen des sozialen Lebens in den letzten 50 Jahren ein stärkerer Wandel vollzogen als vordem vielleicht in 1000 Jahren. Neue Lösungen zu finden, ist unsere Aufgabe. Es dürfte feststehen, daß für Europa weder die bolschewistische noch auch in voller Konsequenz die amerikanische Lösung zuträglich ist, so gewiß auch ist, daß wir uns in der großen weltpolitischen Alternative entschlossen auf die Seite des Westens stellen.

#### *Die soziale Lage in Frankreich*

Den Bericht über die soziale Lage in Frankreich gab P. Chevalier SJ, Paris.

#### *Bevölkerungsvermehrung*

Die auffälligste Nachkriegs-Veränderung im französischen Sozialleben ist der totale Umschwung der demographischen Entwicklung. Die Geburtenziffer stieg auf 23‰ gegen vordem 13—14‰. Vier Ursachen haben zu diesem Umschwung beigetragen: der psychologische Schock der Niederlage von 1940, die sehr erheblichen, ursprünglich von der Pétain-Regierung eingeführten Familienzuschüsse (Kinderzulagen), deren erhöhter Wert in der derzeitigen materiellen Notlage, die nachdrückliche bevölkerungspolitische Aufklärungsarbeit. Der Lebensstandard der französische Familie ist durch diese Zulagen stabilisiert. In einer Arbeiterfamilie mit 11 Kindern bezieht z. B. der Mann einen Lohn im Gegenwert von DM 220.—, während die Kinderzulagen von DM 1100.— an die Frau ausgezahlt werden. Der neue Kinderreichtum legt der Nation in den kommenden Jahren beträchtliche Lasten auf. Es fehlen 2 Millionen Wohnungen. Die Hälfte aller französischen Familien hat unzureichende Wohnungen. Schuld daran trägt der Krieg, in dem der Wohnungsbau stagnierte, und der Mietstop, der die private Wohnbau-Tätigkeit völlig unrentabel macht. Die Mieten der Arbeiterwohnungen betragen nur etwa 3—5‰ des Lohns.

#### *Die Gewerkschaften*

Die französische Gewerkschaftsbewegung war ursprünglich ohne politische Doktrin. Ende des 19. Jahrhunderts trat, nicht ohne Einfluß von seiten der Marx'schen Lehren, eine Politisierung des Gewerkschaftslebens ein mit dem Ziel einer imperialen Beherrschung der französischen Wirtschaft durch die Gewerkschaften; im Anfang des 20. Jahrhunderts flaute diese Tendenz wieder ab. Die erneute Politisierung der Gewerkschaften nach dem 2. Weltkrieg ist das Werk des Kommunismus. In der CGT-Gewerkschaft (5 Mill. Mitglieder) spielen die Kommunisten die führende Rolle. Von der CGT hat sich die Force Ouvrière als Gewerkschaft der nicht-kommunistischen Sozialisten abgespalten. Die christlichen Gewerkschaften verfügen über 1 Million Mitglieder. Sie bekennen sich zur parteipolitischen Neutralität, können aber ihre starken Bindungen an das MRP doch nicht verleugnen. Insgesamt sind etwa 30—40‰ der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert. Die französischen Gewerkschaften verfügen über kein wissenschaftliches Instrument. Ihr einziges Mittel zur Erkundung der wirtschaftlichen Situation ist die grobe Sonde des Streiks. Ziel der Sozialisten ist die „Wirtschafts-Demokratie“. Die christlichen Gewerkschaften erstreben eine durch berufsständische Organisationen kontrollierte Wirtschaft.

#### *Betriebsräte und Unternehmerreform*

Die Kommunisten sehen in den Betriebsräten einen Hauptansatzpunkt ihrer Agitation. Sie versuchen, die Betriebsräte zu politischen Stützpunkten auszubauen und den sich anbahnenden Kontakt zwischen Arbeitern und Unternehmern zu hintertreiben. Zur Beeinflussung der Betriebsräte wird eine eigene kommunistisch geleitete Zeitung herausgegeben. Allgemein ist die Forderung, daß Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich erzogen sein müssen.

Nach dem 2. Weltkrieg mehren sich die Versuche zu einer sozialen Reform der Unternehmung. Von einschneidender Bedeutung sind die zahlreichen Verstaatlichungen (Versicherungen, Bergbau, Elektrizitätswirtschaft, Renault-Werke u. a.). Die Rechtsformen der Verstaatlichung sind jedoch sehr unterschiedlich. Wo die Arbeiterschaft in den Kontrollorganen (Aufsichtsräten) vertreten ist, beobachtet man vielfach eine Ausweichtaktik der Direktionen, die es vorziehen, die Hauptpunkte der Tagesordnung in internen Direktionsbesprechungen zu erledigen.

Zahlreich sind die privaten Versuche zu einer Strukturänderung des Betriebs. Von Arbeiterseite wird in den „Communautés du travail“ eine antikapitalistische Lösung gesucht. Es handelt sich meist um kleinere Betriebe mit z. T. guter Leistung.

Eine interessante, aber praktisch unbedeutende Gruppe von 50—60 Unternehmern versucht eine neue Unternehmungs-Form, die rechtlich von der Arbeit getragen wird und das Kapital im Lohnverhältnis heranzieht. („Association du capital et du travail“, UCACT).

#### *Kluft zwischen den Klassen*

Der Reallohn-Index lag 1949 8‰ unter dem von 1913, doch ist ein Vergleich wegen der völlig veränderten Einkommensverteilung schwierig. Die Einkommen der Selbständigen haben sich günstiger entwickelt. Charakteristisch ist die verbreitete Neigung zum Geldhorten.

Der Staat ist arm. Der Hauptteil des Wiederaufbaus wurde und wird von den Lohnempfängern getragen. Die langsam sich entwickelnde Erholung der Wirtschaft wird nun durch die unvermeidbare Wiederaufrüstung bedroht. Eine neue Inflation ist zu befürchten.

Die Kluft zwischen den Klassen ist in Frankreich größer als in Deutschland, Holland und Belgien. Das hat historische Gründe. Die stark nachwirkende große Revolution Frankreichs war eine Bürgerrevolution. Der emanzipierte Bürger verharnte aber in der klassisch-aristokratischen Kultur des 17. Jahrhunderts und distanzierte sich damit vom 4. Stand. Das 19. Jahrhundert verfolgte zur Beseitigung der sozialen Schäden eine grundfalsche Therapie: von katholischer Seite aus mit karitativen Mitteln, von kapitalistischer Seite aus durch Apotheose der Sparsamkeit. Die Masse der französischen Arbeiter lehnt das Bürger-Bewußtsein ab. Zu bedauern ist auch, daß den Jungakademikern durchweg der Kontakt mit dem Volk fehlt. Unter solchen Voraussetzungen darf man sich auch von einer berufsständischen Ordnung nicht allzuviel versprechen.

Der Sekretär der niederländischen katholischen Unternehmervereinigung (AKWV), Dr. H. J. Hammersheim, Den Haag, gab einen Bericht über

#### *Die Soziale Lage in den Niederlanden*

Die wirtschaftliche Lage Hollands steht stark unter der

Einwirkung der großen Kriegsschäden. Die internationale Wirtschaftshilfe konnte bisher nur einen Teil des Rückstandes ausgleichen. Auch in Holland ist der Dollarmangel akut. Nachteilig wirken die Veränderungen im holländischen Kolonialreich. Der Markt ist noch zu klein.

Wesentlich günstiger liegen die Verhältnisse in sozialer Hinsicht. Es hat sich eine echte Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Unternehmern entwickelt und in einer ständigen Institution, der „Stiftung der Arbeit“, konsolidiert. Dieses beratende Gremium von Arbeiter- und Unternehmer-Vertretern kommt jede Woche zur Erörterung der Tagesfragen zusammen.

Die Gewerkschaften sind mächtig. Zu beklagen ist die allzu starke Nivellierung der Löhne im Gefolge der Lohnbindungen. Das hatte ein starkes Absinken der Produktivität zur Folge. Die freie Preisbildung ist wiederhergestellt, aber noch nicht im Gleichgewicht. Die Preise sind über die Löhne gestiegen und haben weiter steigende Tendenz.

Die jüngste Forderung der Gewerkschaften auf 5%ige Lohnerhöhung wurde von den Arbeitgebern nicht akzeptiert. Als Alternative fordern die Gewerkschaften eine Wiedereinführung des Preisstops, auch wenn dieser erneute Rationierung der Konsumgüter notwendig macht. Beachtenswert ist die starke Einschaltung der Arbeiter in die Sozialversicherung. Sie untersteht der Selbstverwaltung durch Arbeiter und Unternehmer, nicht dem Staat. Die jüngste holländische Sozial-Gesetzgebung ist stark vom Gedanken der berufsständischen Ordnung beeinflusst. Fortschrittlich im guten Sinn ist auch das Gesetz über die Unternehmerräte; in ihnen führt die Direktion des Betriebes den Vorsitz. Auch die letzte Entscheidung steht ihr zu. Dagegen üben die Arbeitervertretungen weitgehende beratende und mitkontrollierende Funktionen aus. Eine gewisse Konzession besteht darin, daß die Kandidaten der Arbeitervertreter von den Gewerkschaften aufgestellt werden.

An allen fortschrittlichen Reformen des Soziallebens hat die AKWV großen Anteil genommen. Es ist überhaupt bemerkenswert, in welchem starkem Maß die schöpferischen Impulse der sozialen Reform in Holland von katholischer Seite ausgehen. Auch die Liberalen erwarten und akzeptieren die Ideen-Führung von den Katholiken.

Direktor Andrea Capol, Richterswil, sprach über

### *Die soziale Lage in der Schweiz*

Die Situation der Schweiz ist gekennzeichnet durch die Notwendigkeit, daß sie zur Ernährung ihrer Bevölkerung auf starken Export gewerblicher Produkte angewiesen ist. Die Schaffung eines stabilen Ausgleichs ist — seit 100 Jahren — das Verdienst unternehmerischer Leistung. Sie vermochte durch intensive gewerbliche Produktion nicht nur die Existenz der Bevölkerung zu sichern, sondern den Lebensstandard sogar über die europäische Norm zu erhöhen. Sie vermied dabei obendrein manche Fehler des Industrialismus. Die Schweiz war und ist noch heute ein Land mit wenig Großstädten und wenig Großbetrieben. 70% der Arbeiterschaft arbeitet in Kleinbetrieben. Von 1,4 Mill. Arbeitern sind ein Drittel gewerkschaftlich organisiert (davon 48 000 im Kath. Christlichen Gewerkschaftsbund). Der Nominallohn stieg von 1939 bis 1949 von durchschnittlich 1,40 auf 2,60 sfr. die Stunde, der Reallohn stieg in der gleichen Zeit um 24%. Bedroht wird die Prosperität der Schweiz zur Zeit besonders durch den Wettbewerb der Länder mit niedrigem Lohnstandard.

Der hohe Lebensstandard der Arbeiterschaft wird auch von den Gewerkschaften anerkannt. Trotzdem ist der Marxismus spürbar am Werk. Seine Führer sind am sozialen Unfrieden interessiert. Marxistische Parolen sind an der Tagesordnung. Z. Zt. geht die Polemik hauptsächlich um Verkürzung der Arbeitszeit. Forderungen nach Mitbestimmung oder Gewinnbeteiligung werden nur vereinzelt von vorgeschobenen Personen vertreten.

Die Gefahr des Marxismus darf auch in der Schweiz nicht unterschätzt werden. Daß der Marxismus überhaupt Gehör findet, beweist, daß hoher materieller Standard allein ein Volk nicht glücklich macht. Die soziale Frage ist in hohem Grade eine moralische Frage.

Die katholischen Unternehmer der Schweiz haben daraus die Konsequenz gezogen. April 1949 wurde die Vereinigung christlicher Unternehmer mit dem Sitz in Einsiedeln gegründet, die nicht, wie eine frühere Gründung, auf wirtschaftlichen Erwägungen beruht, sondern bei der die religiösen Motive im Vordergrund stehen. Sie verfolgt das doppelte Ziel, für die Geltung christlicher Grundsätze in der Wirtschaft einzutreten und die Einsicht in die Ordnungskraft der Unternehmerwirtschaft zu verbreiten und zu festigen.