

Die Regelung der überbetrieblichen sozialpolitischen und wirtschaftspolitischen Aufgabe darf nicht der staatlichen Bürokratie allein überlassen werden, sonst entsteht eine sich immer mehr aufblähende Planwirtschaft. In der Zusammenarbeit an dieser Regelung liegen die Ansätze zu einer leistungsständischen (oder mit einem anderen Wort berufsständischen) Ordnung. Sie kann nicht durch Gesetze von oben gemacht werden. Sie muß vielmehr von unten wachsen. Erst müssen Unternehmer und Arbeiter im einzelnen Betrieb aufrichtig zueinander gefunden und ihre Zusammenarbeit erprobt haben. Dann wird der gemeinsame Weg von selbst auch in den überbetrieblichen Raum führen.

Die besondere Verpflichtung des katholischen Unternehmers

Zum Schluß wies Professor Höffner darauf hin, daß er mit Absicht bisher nicht vom katholischen Unternehmer gesprochen habe. Seine Forderungen gelten vom Unternehmer schlechthin. Es sind Aufgaben, die in der natürlichen Ordnung gründen, im natürlichen Sittengesetz, das alle verpflichtet, Christen und Nichtchristen, denn die Wirtschaft gehört der natürlichen Ordnung an. Für den katholischen Unternehmer gilt darüber hinaus noch eine höhere Forderung. Er muß im Arbeiter nicht bloß den Menschen, sondern auch den Bruder und die Schwester in Christus sehen. Er besitzt ferner die katholische Soziallehre, die ihm besondere Verantwortung auferlegt. Er muß überall vorangehen, ja er muß den Arbeitern weiter entgegengehen, als jene ihm entgegenkommen. Sie sind die am meisten leidenden und die am härtesten geschlagenen Brüder Christi.

Und zuletzt warnt Professor Höffner noch davor, sich etwa nur aus Opportunität oder gar aus Angst vor dem Osten mit den Fragen der sozialen Neuordnung zu beschäftigen. Die Fragen müssen jeden aufs tiefste beunruhigen. Sie müssen in den Katholiken brennen aus tiefer Sorge um das Heil der Mitmenschen.

Probleme des Lohn- und Gehaltstarifwesens

Den zweiten Vortrag auf der Tagung des Bundes katholischer Unternehmer in Königswinter hielt Dr. F. Burgbacher, Köln, über die „Möglichkeit, in Lohn- und Gehaltstarifen unserer Sozial- und Wirtschaftsauffassung Rechnung zu tragen“.

Dr. Burgbacher ging von der Frage aus, ob überhaupt das Prinzip des Tarifvertrages die zweckmäßigste Regelung für Lohn- und Gehaltsfragen darstellt. Der Tarifvertrag ist geboren als Schutzmaßnahme für die wirtschaftlich Schwachen. Er sollte in seiner ursprünglichen Form das Mindesteinkommen regeln. In der Praxis ist daraus geworden, daß ein genormtes Regeleinkommen festgesetzt wird, das in den allermeisten Fällen auch dem Maximum des Einkommens entspricht.

Für uns ist entscheidend, daß der Tarifvertrag sich auf ein Minimum der Einschränkung der persönlichen Freiheit beschränkt und den vielfältigen Gestaltungs- und Verbesserungsmöglichkeiten des täglichen Lebens freien Lauf läßt. Seine ursprüngliche Wesenseigenart, der Schutz des wirtschaftlich Schwachen, darf nicht in Vergessen-

heit geraten. Zu dieser sozialwirtschaftlichen Aufgabe tritt noch in gewissem Umfange eine planwirtschaftliche, d. h. volkswirtschaftliche Aufgabe hinzu. Entscheidend für die Beurteilung eines Tarifvertrages ist nicht das tarifvertragliche Prinzip, sondern der tarifvertragliche Inhalt.

Gefahren des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist ein Kollektivvertrag mit allen Gefahren eines solchen. Er kann dazu führen, daß die genormte Gegenleistung die genormte Leistung bedingt, und das bedeutet den Untergang jedes persönlichen Leistungsstrebens. Auf lange Sicht gesehen, bedeutet es die Vermassung der in der Tarifvertragsgemeinschaft Arbeitenden. Es bedeutet Nivellierung.

Je weniger ein Tarifvertrag individuellen Möglichkeiten Raum läßt, umso mehr führt er zu marxistischen Vorstellungen und in letzter Konsequenz zu kommunistischer Wirtschaftsauffassung.

Vorteile des Tarifvertrages

Der wesentliche Vorteil des Tarifvertrages ist, daß er unter Festlegung der Einkommensuntergrenze den sozialen Schutz des wirtschaftlich Schwachen darstellt. Hätte der Tarifvertrag nur sozialwirtschaftliche Bedeutung, so würde die Festlegung der Einkommensuntergrenze, des sogenannten Existenzminimums, völlig genügen. Der Tarifvertrag hat aber unzweifelhaft im Laufe der Entwicklung auch erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung bekommen, vor allem dadurch, daß er die Regelung der Einkommen der Arbeitenden in ihrer Auswirkung der Weltmarktsituation anpaßt. Bei Würdigung der Zusammenhänge von Lohn und Preis stößt man unausweichlich auf die zwischen Lohn und Preis liegende Leistung. Es ergibt sich zwingend, daß mit steigender Leistung die Löhne steigen können, und es ergibt sich mit ebenso zwingender Konsequenz, daß es zu den Ungerechtigkeiten einer Wirtschaftsordnung gehören würde, wenn steigende Leistungen nicht zu steigenden Sozialeinkommen für alle führen würden, d. h. wenn die Mehrleistung nur einer bestimmten Schicht zufließen würde. Die meistens für jede Branche gleich hohen Lohn- und Gehaltstarife schließen auf dem Einkommensgebiet, wenn sie uniform sind, den Wettbewerb aus. Erstaunlicherweise gibt es auch auf der Unternehmenseite Anhänger dieses Prinzips bei Menschen, die sonst den freien Wettbewerb für das gesündeste Wirtschaftsprinzip halten.

Das Unternehmertum des Arbeiters und Angestellten besteht darin, daß er durch Verbesserung seiner Leistung auf körperlichem oder geistigem Gebiet seinen Lebensstandard bessern kann. Ein Unternehmer, der für sich selbst die private Initiative und das gesunde Leistungs- und Erwerbsstreben beansprucht, aber an Tarifverträgen mitwirkt, die gleiche Grundsätze für seine Mitmenschen im Ergebnis ausschließen, ist weder klug noch christlich. Er ist unklug, weil er Marxismus und Kommunismus, wenn auch unbewußt, fördert. Er ist unchristlich, weil es unmöglich ist, Grundsätze für eine bestimmte soziale Schicht zu fordern und sie für andere abzulehnen.

Grenzen des Tarifvertrages

Die Begrenzung der tarifvertraglichen Regelung liegt bei der Festsetzung des sogenannten Existenzminimums. Eine

Obergrenze für tarifvertragliche Regelung sollte es am besten insofern überhaupt nicht geben, als der Tarifvertrag nur zwingend die soziale Untergrenze festlegen und alles darüber Hinausgehende dem freien Spiel der Kräfte überlassen sollte.

In der Regel geschieht das aber nicht. Die Mitglieder der Arbeitgeberverbände werden verpflichtet, auch nicht über die Bestimmungen des Tarifvertrages hinaus Gegenleistungen zu gewähren. Daß ein derartiges Prinzip der genormten Gegenleistung auch in der Rückwirkung zu einer genormten Leistung und damit zu einer Uniformität im Leben führt, wird erstaunlicherweise wenig gewürdigt. Die in diesem Prinzip liegende Gefahr sollte uns veranlassen zu verlangen, daß zwar jeder verpflichtet ist, die Tarifuntergrenze einzuhalten, aber in der Entwicklung nach oben freie Hand hat, entsprechend dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung.

Eine wichtige Frage ist noch, wie weit in den Tarifverträgen sozialpolitische Fragen geregelt werden sollen. Diese Frage ist eine sehr umstrittene. Neben den staatlichen Organen als den Trägern sozialpolitischer, gesetzlicher Maßnahmen bleibt ein großes Feld für die unternehmerische Initiative, also für die betriebliche Sozialpolitik offen. Hier gibt es keine Grenzen. Die betriebliche Sozialpolitik hat eine ungeheure Bedeutung für das gesamte Leistungsvermögen eines Unternehmens, für die gesamte Arbeit und den Zusammenhalt aller Mitarbeitenden, so daß wahrhaft darauf Gottes Segen liegt.

Tarifliche Einzelfragen

Dr. Burgbacher machte dann eine Anzahl von konkreten Einzelvorschlägen:

1. Jeder Mitarbeiter muß die Möglichkeit haben, durch private Initiative sich verbessern zu können.
2. Der Leistungslohn ist auf allen Gebieten mit großer Bewegungsfreiheit anzustreben.
3. Das niederziehende Gefühl, daß ein Arbeiter mit zwanzig Jahren erstmals aus einem Fabrikator mit bestimmtem Stundenlohn herausgeht und annehmen muß, daß er mit 60 Jahren das Fabrikator mit dem gleichen Stundenlohn verläßt, muß beseitigt werden. In den Tarifverträgen müssen Möglichkeiten einer starken Entwicklung offen gelassen werden.
4. Nicht nur die Leistung, sondern auch das gesamte kulturelle und zivilisatorische sowie im allgemeinen Sinne politische Verhalten hängt davon ab, ob und was jemand gelernt hat. Es muß deshalb in den Tarifverträgen der Schutz der Lehrberufe enthalten sein. Es ist nicht ratsam, daß Ungelernte und Gelernte in den Tarifverträgen gleich behandelt werden, wenn auch im Verlaufe des Lebens durch das Leistungsprinzip die Unterschiede verwischt werden. Um die gesamte volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu halten und um zu erreichen, daß möglichst viele junge Menschen einen Beruf erlernen, sollte die Vergütung für Jungarbeiter und Jungangestellte in den Jahren, in die normalerweise die Lehrzeit fällt, nicht wesentlich höher sein, als die Vergütung der Lehrlinge. Damit wird der junge Mensch — und noch viel mehr dessen Eltern — vor der Versuchung bewahrt, sofort mehr verdienen zu wollen, aber dies damit zu bezahlen, daß er im Normalfalle seine gesamte weitere Lebensentwicklung behindert.
5. Um den Menschen, die erst im Laufe des Lebens erkennen, daß Lernen und Fachkenntnisse für sie Kapital

bedeuten, noch eine Möglichkeit zu geben, sollte durch Werksprüfungen, die jeder auf Antrag ablegen kann, eine Verbesserungsmöglichkeit für das Einkommen geboten werden. So tritt neben den Gelernten mit Fachprüfung der Angelernte mit Werksprüfung.

6. Die Verwirklichung des Leistungslohnprinzips ist keineswegs überall einfach. Sie ist am einfachsten, wo die Leistung klar meßbar ist, dort führt sie zum Akkordlohn. Der gerechte Akkordlohn steht und fällt mit der gerechten Zeitaufnahme. Eine Überprüfung des Akkordlohns nur deshalb, weil die Einkommen sehr hoch geworden sind, ist nicht berechtigt. Die Überprüfung des Akkordlohnes hat nur dann seine Berechtigung, wenn durch technische oder andere Maßnahmen, die außerhalb der Leistung des Mitarbeiters liegen, die Akkordlohnvoraussetzungen sich ohne dessen Zutun verändert haben.

7. Zu den mißverständlichen Sozialmaßnahmen gehört, daß alles „sicher“ sein soll. Sicher in diesem Sinne soll nur das Existenzminimum sein. Alles darüber hinaus ist insofern „unsicher“, als es allein vom einzelnen abhängt. Die verlangte unternehmerische Bewegungsfreiheit für alle Mitarbeiter bedeutet naturgemäß auch das unternehmerische Risiko.

8. Welche vielfältige Möglichkeiten des Aufstiegs und der Entwicklung ein Tarifvertrag enthalten kann, sei an einem Beispiel aus jüngster Zeit klargemacht, in dem folgende Entwicklungsmöglichkeiten festgelegt sind:

Ungelernt,
Angelernt,
Gelernt mit Werksprüfung,
Spitzenfacharbeiter,
Vorarbeiter,
dazu Leistungszulage bis zu 25% der Tariflöhne.

9. Auch die Mitwirkung des Betriebsrates kann in weitem Umfange eingebaut werden. Es sei genannt: Mitwirkung bei der Werksprüfung, Vorschlagsrecht für die Leistungszulagen, Mitberatung bei Umstufungen, Mitwirkung bei der Zeitaufnahme für Akkorde, Mitberatung bei Betriebsumstellung, Mitwirkung bei Gewährung einmaliger oder laufender Sozialzulagen.

10. Damit sind gewisse Ansätze gegeben für die Entwicklung der Selbstverwaltung der Belegschaft.

11. Die Regelung sozialer Fragen ist zwar in vielen wesentlichen Dingen der staatlichen Regelung vorbehalten und daneben der betrieblichen Sozialpolitik, jedoch besteht auch die Möglichkeit, einige Fragen in Tarifverträgen zu regeln. Das gilt insbesondere für die Fragen des Frauen- und Kindergeldes. Diese Frage ist allerdings heiß umstritten; man kann auf dem Standpunkt stehen, daß auch dies eine Frage der Gesetzgebung ist.

Eine andere Frage ist das Treuegeld oder die Dienstalterzulage. Auch diese hat mit dem Leistungsprinzip nichts zu tun, sondern ist eine Sozialmaßnahme. Aber auch hier ist schwer zu unterscheiden, ob nicht auch der Dienstalterszulage ein Vorteil für das Unternehmen entspricht, der sich etwa kennzeichnen läßt mit den Worten Betriebserfahrung und Betriebsverbundenheit.

Weitere Maßnahmen, die die Freizügigkeit der Arbeitenden verhindern können, sollte man nicht treffen. Zu der schutzwürdigen Freiheit des einzelnen gehört auch seine Freizügigkeit im Arbeitsprozeß. Aus freiem Willen soll er einer Betriebsgemeinschaft angehören und bei ihr bleiben und nicht deshalb, weil man ihn in Versuchung

führt, gewisser Vorteile wegen seine eigene Entwicklung zu behindern.

12. Sehr überschätzt wird die Frage der Gewinnbeteiligung. Manche sehen in ihr schlechthin die Lösung der sozialen Probleme, das ist aber nicht so. Auf diesem Gebiet gilt in besonderem Maße die Erkenntnis, daß was der eine tut, nicht jeder tun kann, oder anders formuliert, daß es nicht gerechtfertigt ist zu verlangen, daß, wenn einige es tun können, es alle tun müssen.

13. Tarifpolitik ist Realpolitik. Wenn wir die Grundsätze unserer Auffassung auf das praktische Leben übertragen, so müssen wir die religiösen, ethischen und sozialen Überlegungen sinnvoll vermählen mit den realen Gegebenheiten und Möglichkeiten. Wir müssen vor allem auch nicht nur mit den Wirkungen rechnen, die wir erhoffen, sondern die Wirkungen sehen, die bei der Unzulänglichkeit des Menschen und der Dynamik der Wirtschaft eintreten können oder gar müssen. Hier spielen die Westmarkprobleme und vor allem auch die Stellung Deutschlands in der Welt nach dem verlorenen Krieg ihre Rolle. Die Steigerung unseres Realeinkommens ist nur und allein durch die Steigerung der Leistung möglich.

Die Arbeit in christlicher Sicht

Nach unserer Auffassung herrscht der Mensch und dient die Materie. Zur Materie gehört auch das Kapital. Bisher war in höchstem Umfange die Arbeit des Menschen in der Obhut des Kapitals. Wir müssen versuchen, das Kapital in die Obhut des Menschen zu geben. Jeder Mitarbeiter ist ein Teilhaber am Unternehmen mit allen Konsequenzen der Chancen, aber auch des Risikos. Der

Christ liebt keine Revolution. Er schätzt und muß fördern die Evolution. Die Sätze, daß der Mensch das Kapital in seine Obhut nehmen soll und daß jeder Mitarbeiter Teilhaber am Unternehmen ist, sollen die Richtung kennzeichnen, auf die wir zwar fest im Ziel, aber beweglich in der Methode und behutsam in ihrer Erprobung hinarbeiten müssen.

Selbstverständlich entspricht die Mitwirkung der Arbeiter im Wirtschaftsleben christlichen Grundsätzen. Das kann in den Betrieben behutsam beginnen, und es ist nicht einzusehen, warum es bei Wirtschaftsverbänden, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern nicht geschehen sollte: Die Versachlichung der Arbeit der Gewerkschaften steht und fällt mit der Aufgeschlossenheit in dieser Frage.

Von der sozialen Verantwortung, die jeder Verantwortliche im Wirtschaftsleben mindestens so stark empfinden muß wie seine finanzielle oder technische Verantwortung, kann und darf kein Tarifvertrag ihn freistellen. Das, was jeder Unternehmer an betrieblicher Sozialpolitik tun kann, muß er tun. Freilich muß auch jede Arbeiter- und Angestelltenvertretung erkennen und anerkennen, daß auf dem Gebiete der betrieblichen Sozialpolitik nach den Möglichkeiten des Betriebes gehandelt wird, also nicht jeder tun kann, was der andere tut. Warum soll aber auf dem Gebiete der betrieblichen Sozialpolitik Uniformität herrschen, die wir auf allen anderen Gebieten ablehnen? Nivellierung und Uniformität ist mit unseren Grundsätzen unvereinbar, und alles soll sich nach den Interessen der Freiheit des einzelnen und der Tatsache, daß der Mensch herrscht und die Materie dient, und zum Schutz der wirtschaftlich Schwachen orientieren.

Aus der Ökumenischen Bewegung

Die Kirche als „Eucharistische Bruderschaft“

Eine Stimme aus der evangelischen Kirche der Ostzone

In welcher Weise die Wiederentdeckung der grundlegenden Bedeutung des eucharistischen Sakraments durch evangelische Theologen, über die wir im Aprilheft berichtet haben, sich auf die Erneuerung der evangelischen Glaubensgemeinschaft auswirkt, davon zeugt ein Aufsatz des Generalsuperintendenten der Lausitz (südlicher Teil der Provinz Brandenburg), Günter Jacob, in der Zeitschrift „Die Zeichen der Zeit“ (Heft 1/2 1949). Diese Darstellung ist nicht nur wichtig als Stimme aus dem leidgeprüften Osten, dem es aufgetragen ist, die neuen Erfahrungen kirchlichen Lebens zu machen. Vor allem ist Jacob, seit 1933 einer der aktivsten jungen Theologen der „Bekennenden Kirche“, weniger Theoretiker als ein Mann der kirchlichen Praxis. Das gibt seiner Stimme besonderes Gewicht.

Mit einer Wendung gegen das Mißverständnis, als sei die Kirche Anstalt und Verwaltungsapparat — er hat hier die evangelische Behördenkirche alten Stils vor

Augen — führt er aus, daß Christus nicht ein Predigt-publikum, sondern einen Kreis der Nachfolgenden gebildet hat, die in engster Gemeinschaft mit ihm lebten.

Die Gemeinde Christi als Lebensgemeinschaft

„Alle Berufung in die Nachfolge darf nicht in einem spiritualistischen, geistigen Sinne mißdeutet werden, sondern muß als Berufung in diese wandernde Gemeinde, in dieses wahre Israel als in ein sichtbares und alltäglich miteinander lebendes Volk (1. Petr. 2, 9 und Eph. 2, 19) verstanden werden. Die Apostel haben nicht ein Predigt-publikum um sich gesammelt oder die erweckten einzelnen aus pädagogischen Motiven zu einer Vereinigung gleichgestimmter Seelen zusammengefügt, sondern die Apostel haben die Menschen durch die heilige Taufe in die wirkliche Lebensgemeinschaft der Gemeinde eingefügt. Diese Lebensgemeinschaft hat sich in der Frühkirche niemals auf separate kultische Räume und religiöse Bezirke beschränkt, sondern umspannt von Anfang an die Totalität aller, auch der alltäglichsten Daseinsbezüge. Die Gemeinde Jesu Christi ist umgrenzte, gegliederte, leibhaftige und das gesamte Leben umspan-