

Kirche und Gesellschaft

Herausgegeben von der
Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 128

Soziale Partnerschaft unverzichtbar für eine freiheitliche Wirtschaftsordnung

von Anton Rauscher

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Viktoriastraße 76
4050 Mönchengladbach 1

Redaktion:
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Mönchengladbach

Seit geraumer Zeit hat sich das Klima verhärtet, das zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern, zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden in der Bundesrepublik Deutschland herrscht. Während in anderen Ländern die früher scharf ausgeprägten Sozialkonflikte an Gewicht verloren und auch die häufigen Streiks stark abgenommen haben, macht sich in unserem Land seit der politischen Wende in Bonn eher ein gegenläufiger Trend bemerkbar. Einen ersten Höhepunkt erreichten die Auseinandersetzungen im Jahre 1984, als die Industriegewerkschaft Metall mit einem Schwerpunktstreik, wie man ihn bisher nicht kannte, die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich durchsetzen wollte – angeblich um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, als auch die Arbeitgeber an der 40-Stunden-Woche wie an einem Dogma festhalten zu müssen glaubten und mit Aussperrungen antworteten. Der erbittert geführte Arbeitskampf wurde mit Parolen geführt, als ob die deutsche Wirtschaft immer noch eine Klassengesellschaft wäre, als ob es nach dem Zweiten Weltkrieg nicht zur Überwindung der einstigen Klassengegensätze und zur Integration der Arbeitnehmer als tragende Schichten der Industriegesellschaft gekommen wäre. Man sprach nicht mehr von Sozialpartnern, auch kaum noch von „Tarif-Partnern“, sondern von Klassengegnern und -feinden.

Den zweiten Höhepunkt bilden die gegenwärtigen Auseinandersetzungen um den § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes. Die Regierung will die Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit im Arbeitskampf gewährleisten. Die Gewerkschaften behaupten, man wolle ihre Streikfähigkeit aushöhlen. Die Arbeitgeber sind daran interessiert, daß der Schwerpunktstreik nicht zum normalen Kampfmittel wird. Auch hier wird die Auseinandersetzung in einer Weise geführt, die den Eindruck erwecken könnte, als ob wir uns noch im 19. Jahrhundert befänden.

Die Katholische Soziallehre und die Christlich-soziale Bewegung haben sich von Anfang an für die Gestaltung und Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne der sozialen Partnerschaft eingesetzt. Wo immer Klassengegensätze und eine Klassenspaltung der Gesellschaft da waren, sollten sie überwunden werden. Man war überzeugt, daß eine gerechte und erfolgreiche Wirtschaftsordnung nicht auf dem Gegeneinander, sondern nur auf dem Miteinander aller Beteiligten aufgebaut werden kann. In der gegenwärtigen Situation ist es notwendig, darüber nachzudenken, was soziale Partnerschaft bedeutet, wo ihre geistig-sittlichen Wurzeln liegen, welches ihre Funktionsbedingungen sind und warum sie zu den Grundlagen einer Wirtschaftsordnung gehört, die „gerecht“ und „erfolgreich“ sein soll. *)

Die Neuorientierung nach dem Zweiten Weltkrieg

Wenn wir erlauben wollen, was soziale Partnerschaft meint, dann müssen wir uns die Situation nach 1945 vergegenwärtigen. Damals, nach dem Zusammenbruch des nationalsozialistischen Unrechtssystems und den furchtbaren Verwüstungen des Zweiten Weltkrieges, gab es eine grenzenlose Not der ausgebombten und hungernden Menschen, der Kriegsheimkehrer und der Flüchtlinge, der vielen Kinder, die keine Eltern oder keinen Vater mehr hatten. Aber es gab auch die Gewissenerforschung und die Besinnung darauf, welche Werte wir einer zunächst großsprecherischen und dann immer stärker menschenfeindlich sich gebärdenden Ideologie geopfert hatten. Und es gab die Frauen und Männer, die entschlossen waren, die Stunde der religiösen und sittlichen Umkehr für einen neuen Anfang zu nutzen. Es waren Politiker aller demokratischen Parteien, die das Grundgesetz vorbereiteten und dem Volk zur Annahme empfahlen: das Grundgesetz, das in seiner Präambel sich zur Verantwortung vor Gott bekennt, das den Menschen und seine unantastbare Würde, seine Freiheit, seine Rechte, das das Sittengesetz als Grundregel für alle, die in diesem Gemeinwesen zusammenleben, verbindlich vorschreibt, das Gesellschaft und Staat auf die Prinzipien der Solidarität und der Subsidiarität gründet.

So wie die Verfassung selbst sollten auch die politischen, die sozialen und die wirtschaftlichen Strukturen des aufzubauenden Staatswesens diese klare Wertorientierung zur Grundlage und zum Maßstab haben. Was die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland betrifft, so waren sich alle demokratischen Parteien ebenso wie die wiederbegründeten Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite darin einig, daß zwei Irrtümer unter allen Umständen vermieden werden müssen: der Kollektivismus und die Klassengesellschaft.

Man hatte am eigenen Leibe erfahren müssen, wohin es führen kann, wenn es in einem Gemeinwesen keine freie politische Meinungs- und Willensbildung von unten mehr gibt, wenn Privatautonomie und -initiative ausgeschaltet sind, wenn Wirtschaft und Gesellschaft nicht mehr von den beteiligten Menschen, von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, von freien Gewerkschaften und freien Arbeitgeberverbänden gestaltet werden, sondern diese bestenfalls im Sinne des Diktators Lenin Transmissionsriemen der herrschenden Bewegung werden. Ein freiheitlicher Rechtsstaat und eine freiheitliche Gesellschaft sind wie kommunizierende Röhren. Ohne freie Gewerkschaften, ohne freie Arbeitgeberverbände gerät auch die Freiheit im Staat und in der Politik in Gefahr. Wer einmal gesehen hat, was für eine Karikatur von Gewerkschaften das Gebilde dieses Namens in den kommunistisch regierten Ländern darstellen, der begreift, warum die inzwischen abgewürgte Solidarnosc in Polen in kurzer

Zeit mehr als zehn Millionen Mitglieder zählte. Die Arbeitnehmer wollen sich nicht als verlängerten Arm eines totalitären Regimes mißbrauchen lassen. Sie wollen Freiheit, sie wollen die eigene Zuständigkeit und Verantwortung.

Noch eine andere Grundwahrheit war bei denen, die den Weg aus dem Chaos bahnten, wirksam: Wir wollen keine kapitalistische Klassengesellschaft mehr. Darin waren sich alle demokratischen Parteien einig, vorab die Christlichen Unionsparteien und die Sozialdemokratische Partei, sonst wäre es nie zu der gemeinsamen Erarbeitung und Vorlage des Grundgesetzes gekommen. Bei allen Unterschieden in Programm und Praxis der Parteien, wieweit etwa der Staat in Ausübung seiner sozialpolitischen Wohlfahrtsfunktion in Wirtschaft und Gesellschaft eingreifen müsse, keinen Zweifel gab es darüber, daß die Beziehungen aller am Wirtschaftsleben beteiligten Menschen auf eine neue Grundlage gestellt werden müßte und die Klassengesellschaft von einst endgültig der Vergangenheit angehören müßte. Das bedeutete konkret, daß die Arbeitnehmerschaft voll in Gesellschaft und Staat integriert werden mußte.

Vom Klassenkampf zur Kooperation

Wenn diese Einsicht Wirklichkeit werden sollte, dann hing dies natürlich auch von den Gewerkschaften und von den Arbeitgeberverbänden selbst ab. Gewiß, die furchtbare Not nach dem Krieg ließ ein neues Bewußtsein der Zusammengehörigkeit und der notwendigen Kooperation aller wachsen. Überall war die Bereitschaft groß, das eigene Interesse, auch die Gruppeninteressen zurückzustecken, weil man spürte, daß es nicht aufwärts gehen würde, wenn nicht alle ohne Schielen auf Vorurteile zusammenarbeiteten.

Da ist zunächst das Zusammengehen derer zu nennen, die vor 1933 entweder den Freien, sozialistischen Gewerkschaften oder den Christlichen Gewerkschaften angehört hatten. Die Bezeichnung Deutscher Gewerkschaftsbund wurde von den Christlichen Gewerkschaften aus der Weimarer Zeit übernommen; es handelte sich um den Zusammenschluß aller nicht-sozialistischen Gewerkschaften mit Ausnahme der Hirsch-Dunckerschen. Sozialistische und christliche Gewerkschaftler waren sich in der Zeit der gemeinsamen Verfolgung näher gekommen. Entscheidend war jedoch etwas anderes. Die Einheitsgewerkschaft wurde möglich, weil die aus der sozialistischen Tradition kommenden Gewerkschaftsführer nicht mehr am veralteten Konzept des Klassenkampfes festhielten, sondern die positive Erfahrung mit dem System der Tarifautonomie nutzen und ausbauen wollten. Weniger Ideologie, dafür aber gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitwirkung bei der Gestaltung und Ordnung der betrieblichen und der überbetrieblichen Arbeits- und Lohnverhältnisse.

An dieser Grundrichtung, die vor allem der auch für christliche Ordnungsvorstellungen offene und unvergessene erste Vorsitzende des DGB, Hans Böckler, vertrat, änderte auch das Münchener Grundsatzprogramm des DGB aus dem Jahre 1949 wenig, das noch reichlich ideologisch befrachtet war und ähnlich wie das Ahlener Programm der CDU in der britischen Zone von der Verstaatlichung der Grundstoffindustrien Kohle und Stahl den sozialen Fortschritt erwartete. Inzwischen mehren sich die Anzeichen, daß auch in anderen Ländern, in denen der Anteil des Staates an der Wirtschaft größer ist als bei uns, dieser Strukturfehler erkannt wird, nämlich die Mißachtung des Subsidiaritätsprinzips. In der Bundesrepublik Deutschland sollten wir froh sein, daß das Verstaatlichungskonzept damals keine Chance hatte, realisiert zu werden.

Mit der Absage der Gewerkschaften gegen den Klassenkampf war die Entscheidung für die Kooperation der sozialen Partner gefallen, die von jeher das Ziel der Christlich-sozialen Bewegung, der Christlichen Gewerkschaften und der Katholischen Arbeiter-Bewegung bildete. Die Sozialenzyklika „Quadragesimo anno“ (1931) hatte die kapitalistische Klassengesellschaft nicht minder scharf wie das Kommunistische Manifest verworfen, zugleich aber unmißverständlich klargemacht, daß das marxistische Klassenkampfkonzept für das christliche Menschen- und Gesellschaftsverständnis unannehmbar ist und daß auch die Lösung der „sozialen Frage“ auf diesem Wege nicht gelingen könne. Bereits in der Enzyklika „Rerum novarum“ (1891) hatte Leo XIII. die Ideologie des unveröhnlichen Klassengegensatzes abgelehnt und für Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Grundsatz geltend gemacht: „So wenig das Kapital ohne die Arbeit, so wenig kann die Arbeit ohne das Kapital bestehen“ (Nr. 15). Die Einsicht in das wechselseitige Aufeinander-Angewiesensein von Arbeit und Kapital ist ein wesentliches Element für die Ausprägung von Partnerschaft und damit auch für das System der Tarifautonomie. Übrigens hat Johannes Paul II. in „Laborem exercens“ klargemacht, daß man bei den Faktoren „Arbeit“ und „Kapital“ immer die Menschen sehen müsse, die in verschiedenen Funktionen zur Verwirklichung gemeinsamer Ziele zusammenwirken.

Die christlichen Arbeitnehmer und Gewerkschaftler konnten diese Leitlinien der Enzykliken in den frühen Jahren der gemeinsamen Gewerkschaftsarbeit zur Geltung bringen, zumal sie auch von der Politik her – die Bundesarbeitsminister waren überzeugte und praktizierende Christen, die aus der Christlich-sozialen Bewegung kamen – die notwendige Unterstützung und Ermutigung erhielten. Man darf und muß sagen, daß der wirtschaftliche und der soziale Aufbau in der Bundesrepublik Deutschland gelungen ist, weil die Arbeitnehmerschaft und die Gewerkschaften den Klassenkampfkonzepten eine eindeutige Absage erteilten und auf Kooperation, Mitbestimmung und Mitverantwortung setzten.

Erleichtert wurde den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften diese Entscheidung für die Kooperation durch weitsichtige und auf sozialen Ausgleich bedachte Persönlichkeiten im Unternehmer- und Arbeitgeberlager. Es wird heute allseits anerkannt, daß die deutschen Gewerkschaften insgesamt nicht eine Politik der Konfrontation, sondern der Kooperation betrieben. Dieser Weg war aber keine Einbahnstraße. Auch bei den Unternehmern und Arbeitgebern wuchs die Einsicht, daß sie von einer Konfrontation keine Vorteile zu erwarten hatten, daß sie neben ihren Interessen auch den Fragen nach der sozialen Gerechtigkeit nicht ausweichen konnten. Die Zahl jener wuchs, denen die sozialen Fortschritte nicht bloß abgerungen werden mußten, die vielmehr eigene Anstrengungen unternahmen, um die Arbeitsbedingungen menschlich zu gestalten, gerechte Löhne zu zahlen, die Mitwirkung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf den verschiedenen Ebenen zu verankern.

Erinnert sei in diesem Zusammenhang an die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau, die 1950 gegründet wurde und die Bischof Hengsbach so entscheidende Impulse verdankt. Vorausgegangen waren die Bemühungen um die soziale Gerechtigkeit und den sozialen Frieden auf dem Bochumer Katholikentag im Jahre 1949 und ein Jahr später auf dem Evangelischen Kirchentag in Essen. Man war sich einig, daß die Neuordnung unserer Gesellschaft und der Wiederaufbau nur gelingen könne, wenn die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zusammenwirken. Als der damalige Direktor der Kohlebergbauleitung, Dr. Kost, den späteren Kardinal Jaeger fragte, ob die Kirchen nicht helfen wollten, die inneren, menschlichen und zwischenmenschlichen Probleme im Bergbau zu lösen, gab dieser sein Wort. Die Kirchen boten aber nicht nur ein Gesprächsforum, sondern Grundsätze und geistige Orientierung, um die Arbeits- und Lohnbedingungen, um die Beziehungen zwischen den sozialen Partnern gerecht zu gestalten und Spannungen und Gegensätze zu überwinden.

Was heißt soziale Partnerschaft?

Wenn man der Frage nachgeht, was soziale Partnerschaft eigentlich heißt, so muß man bei dem System der Tarifautonomie ansetzen, das in seinen Anfängen in Deutschland bis in die Zeit vor der Jahrhundertwende zurückreicht und das sich inzwischen in allen freiheitlichen Ländern durchgesetzt hat. In dem Begriff der Tarifautonomie steckt zunächst einmal der Gedanke der Autonomie. Wirtschaft und Gesellschaft sind primär eine Aufgabe der beteiligten Menschen und nicht des Staates. Natürlich handelt es sich nicht um eine absolute Autonomie; der Staat hat als Garant des Gemeinwohls für die rechtlichen Rahmenregelungen

ebenso zu sorgen wie für die Koordination und den Ausgleich zwischen den Leistungsstarken und den Leistungsschwachen. Aber der Staat ist nicht ursprünglich Träger der Wirtschaft, auch nicht Beauftragter der gesellschaftlichen Gruppen, so als ob er nur zu vollziehen hätte, was diese ihm vorschreiben.

Die andere Begriffshälfte, nämlich das Wort „Tarif“, stellt darauf ab, daß durch die Vereinbarungen zwischen den beiden sozialen Gruppierungen, die infolge der Arbeitsteilung und der auf den Markt als Vermittler von Produktion und Konsum bezogenen Wirtschaft entstanden sind, also zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Wirtschaft und Gesellschaft in einem elementaren Bereich geregelt und geordnet werden, nämlich in dem Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (so in Art. 9 GG). Wie geschieht dieser Prozeß? Indem die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer durch ihre Interessenvertretungsorganisationen miteinander verhandeln und den bestmöglichen Interessenausgleich für beide Seiten erzielen und vertraglich vereinbaren. In diesem Sinne sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände „Tarifpartner“.

Der Begriff „Partner“ geht auf das lateinische Pars, also Teil zurück. Wenn ich Teil sage, dann setzt dies bereits ein Ganzes voraus, von dem etwas Teil ist. Partner und Partnerschaft meinen deshalb nicht einfach die Interessenten oder zwei Interessenblöcke, wobei es nebensächlich ist, ob sie gegeneinander, miteinander oder nebeneinander stehen. Partner und Partnerschaft verweisen von vorneherein darauf, daß Arbeitnehmer und Gewerkschaften, daß Arbeitgeber und ihre Interessenorganisationen nicht gegeneinander und auch nicht nebeneinander her wirken, sondern daß sie Teile eines übergreifenden Ganzen, Teile der Wirtschaftsgesellschaft sind. Wenn die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften Teil sind, dann sind sie ihrer Natur gemäß auf den anderen Teil, auf den Partner bezogen, dann brauchen sie die Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberverbände, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Umgekehrt gilt dasselbe: Die Arbeitgeber und ihre Organisationen sind auf die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften als ihre Partner angewiesen. Sie können ihre Funktion in einer freiheitlichen Wirtschaftsgesellschaft nur gemeinsam erfüllen, d. h. „Tarifautonomie“ nur im Zusammenwirken – nicht einzeln – ausfüllen.

Es leuchtet ein, daß zur Partnerschaft nicht nur eine rechtlich-organisatorische Gleichberechtigung gehört, sondern auch das soziale Gleichgewicht, so daß weder die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften der Arbeitgeberseite noch diese der Arbeitnehmerseite die Arbeits- und Lohnbedingungen diktieren und aufzwingen kann. Beide Seiten müssen in der Lage sein, die je eigenen Interessen wirksam zu vertreten, die Probleme und Schwierigkeiten zu markieren, ihre Vorstellungen und ihre Zielsetzungen in das Gespräch und in die Auseinandersetzungen einzu-

bringen. Und sie müssen dann gemeinsam einen Weg, eine Lösung suchen, die beide Seiten bejahen und verantworten können, die auch nicht auf Kosten Dritter, sei es der Verbraucher, sei es der Öffentlichen Hand, zustandekommt, die deshalb unter den gegebenen Verhältnissen auch den Erfordernissen der sozialen Gerechtigkeit entspricht. Sie müssen schließlich, und das ist nicht die geringste aller Anforderungen, interne Führungsmacht aufbringen, um innerhalb ihrer jeweiligen Mitgliedschaften den für ihre Abmachungen nötigen Konsens sicherzustellen.

Keine falsche Harmonisierung

So sehr Partner und Partnerschaft auf das Ganze verweisen und immer schon die andere Seite einbeziehen, so wäre es doch abwegig, diese Begriffe im Sinne einer falschen Harmonisierung von Gegensätzen deuten zu wollen. Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ist keine Ehe, deren Eigenart mit dem Begriff Partnerschaft noch gar nicht erfaßt ist, die nämlich die Einheit von Mann und Frau, die Einheit der Gatten besagt. Bei der Regelung und Ordnung der sozialen Beziehungen in der Wirtschaft haben die Partner ihre verschiedenen und auch gegensätzlichen Interessen, die in den Verhandlungen immer von neuem zum Ausgleich gebracht werden müssen. Partnerschaft bedeutet also nicht, daß um die gerechte Lösung von Interessenkonflikten nicht auch hart gerungen werden dürfte oder müßte. Aber es kommt erstens auf die gerechte Lösung der Tarifkonflikte an und nicht darauf, wer die größere Macht ausspielen kann. Zweitens ist der Tarifabschluß niemals nur eine Art „Waffenstillstand“. Er muß vielmehr der feste Boden für die gedeihliche Zusammenarbeit sein, weshalb auch von der „Friedenspflicht“ im Hinblick auf die in geltenden Tarifverträgen geregelte Materie die Rede ist. Partnerschaft bedeutet auch nicht den Verzicht auf Streik und Aussperrung. Aber diese sind nur dann gerechtfertigt, wenn es wirklich um wesentliche Belange geht, nicht aber, wenn irgendeine, auch schon in ihrer Größenordnung unmaßgebliche Forderung ansteht. Und ebenso können sie nur letztes Mittel sein, wenn alle anderen Wege, zu einem gerechten Ausgleich zu gelangen, erschöpft sind. Sie dürfen nie am Anfang der Tarifverhandlungen stehen. Die Tarifautonomie wird ausgehöhlt, wenn die Drohung mit Kampfmaßnahmen sozusagen zum Bestandteil der Tarifverhandlungen wird und wenn ihre Anwendung zum Regelfall zu werden droht.

Ist Tarifpartnerschaft dasselbe wie soziale Partnerschaft? Handelt es sich bei dem Merkmal „sozial“ nur um ein schmückendes Beiwort ohne reale Bedeutung oder ist damit mehr gemeint als Partnerschaft im Sinne von Tarifpartnerschaft? Ohnedies können wir feststellen, daß die aus der

Wiederaufbauphase der Bundesrepublik Deutschland geläufige Begrifflichkeit der Sozialen Partnerschaft im öffentlichen Sprachgebrauch ebenso zurückgegangen ist wie der Begriff der Sozialen Marktwirtschaft, die in den fünfziger und sechziger Jahren als Gütesiegel nicht nur des wirtschaftlichen Wachstums und des Wohlstandes, sondern ebenso des sozialen Fortschritts und der gelungenen Integration der Arbeitnehmerschaft in Gesellschaft und Staat empfunden wurde. Leider wird auch in christlichen Kreisen heute weniger von sozialer Partnerschaft gesprochen, offenbar deshalb, weil man sich nicht mehr so richtig bewußt ist, was damit zum Ausdruck kommen soll.

Vielleicht wird dies am ehesten deutlich, wenn wir die beiden Begriffe Tarifpartnerschaft und soziale Partnerschaft miteinander vergleichen. Bei der Tarifpartnerschaft liegt der Akzent auf der funktionalen Seite. Sie erstreckt sich auf die Aufgabe der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, im Rahmen des Systems der Tarifautonomie einen Interessenausgleich zustande zu bringen und eine praktikable Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen zu finden. Dabei ist all das zu berücksichtigen, was hier über Partnerschaft dargelegt wurde.

Mehr als nur ein Zweckbündnis

Um dem auf die Spur zu kommen, was soziale Partnerschaft beinhaltet, sei an das gern gebrauchte Bild erinnert, wonach alle in einem Boot sitzen. Die Tarifpartnerschaft beruht auf der Einsicht, daß alle, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nur vorankommen können, wenn die anderen ebenfalls mithalten können. Diese Formel, daß wir alle in einem Boot sitzen, bleibt allerdings dem Denkhorizont des Nützlichen verhaftet. Wenn sich jeder anstrengt, kommt dies allen zugute; der Einzelne vermag wenig, wenn nicht alle anderen mitziehen. So sehr hier die wechselseitige Solidarität mit ins Spiel kommt, so liegt doch das Gewicht bei der Nützlichkeit für alle. Dies ist nun keineswegs moralisch fragwürdig oder gar verwerflich. Auch das Evangelium weiß um die „goldene Regel“ und ihre sittliche Bedeutung für die Gestaltung der zwischenmenschlichen Verhältnisse: „Alles, was ihr also von anderen erwartet, das tut auch ihnen! Darin besteht das Gesetz und die Propheten.“ So steht es bei Matthäus im Bericht über die Bergpredigt Jesu (Mt 7,12).

Aber ähnlich wie die „goldene Regel“ nur ein Abglanz des neuen Gebotes der christlichen Nächstenliebe ist, die sogar den Feind einschließt, so bringt auch der Bezug auf das wechselseitige Aufeinander-Angewiesensein, wie es der Partnerschaft zugrundeliegt, noch nicht das zum Ausdruck, was soziale Partnerschaft meint. Diese setzt nämlich nicht bei der Funktion und Aufgabe an, die Verhältnisse zwischen Arbeitneh-

mern und Arbeitgebern zu beiderseitigem Nutzen zu ordnen und Interessengegensätze zum Ausgleich zu bringen, vielmehr ist sie Ausdruck jener Solidarität, die alle Menschen, auch die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber, verbindet. Man könnte die wesentlichen Elemente der sozialen Partnerschaft so umschreiben:

1. Soziale Partnerschaft erwächst aus dem christlichen Prinzip der Solidarität, insofern alle Menschen, auch wenn sie verschieden sind in Begabung und Fähigkeiten, Interessen und Neigungen, Herkunft und Geschichte, eine ursprüngliche Gleichheit verbindet, weil sie Kinder des einen Vaters und Schwestern und Brüder des Mensch gewordenen Sohnes Gottes sind. Jeder Mensch hat dieselbe Würde und dieselben Rechte und Pflichten.

2. Die ursprüngliche Zusammengehörigkeit verpflichtet alle in gleicher Weise, den anderen als Person, als Bild Gottes, als Bruder zu achten und ihn nicht als Gegner, als Konkurrenten oder gar als Feind zu sehen. Sowohl der Egoismus, der den anderen als Objekt betrachtet, als auch ein Klassendenken, das im anderen den Klassenfeind erblickt, verstößt gegen die Solidarität und blockiert die soziale Partnerschaft.

3. Soziale Partnerschaft beruht weiterhin darauf, daß die Menschen nur in Zusammenarbeit die Wirtschaft gestalten und ihre Ziele verwirklichen können. Dies geschieht dadurch, daß die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber zusammenwirken, die wirtschaftlichen und sozialen Probleme gemeinsam lösen, den Produktionsprozeß organisieren und den Wirtschaftsertrag gerecht verteilen. Das Miteinander setzt eine Vertrauensbasis voraus, so daß die Arbeitnehmer das Bewußtsein haben können, die Arbeitgeber und die Unternehmer haben nicht nur ihre eigenen Interessen im Sinn, sondern die Interessen des ganzen Betriebs und Unternehmens. Und umgekehrt müssen die Arbeitgeber und Unternehmer davon ausgehen können, daß die Arbeitnehmer nicht auf ihre Kosten nur den eigenen Vorteil im Auge haben, sondern daß sie zu Mitarbeitern werden, die am Betrieb und am Unternehmen interessiert sind.

4. Soziale Partnerschaft ist gegründet nicht nur auf Mitwirkung und Mitsprache, sondern auf Mitbestimmung und Mitverantwortung aller Beteiligten. Unbeschadet der konkreten Regelungen hat das christlich-soziale Denken in der Mitbestimmungsfrage den Akzent immer auf die Korrelation von personaler Verantwortung und Entscheidung gelegt. Das Montanmitbestimmungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz haben zusammen mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts die Position der Arbeitnehmer in Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft im Sinne der sozialen Partnerschaft rechtlich ausgestaltet.

Auch im überbetrieblichen Bereich sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände soziale Partner und nicht etwa „Gegenmacht“. Man kann sich nicht bei Festtagsreden die konstruktive Rolle in der Volkswirt-

schaft bescheinigen lassen, im Alltag jedoch nach dem Konzept der „Gegenmacht“ verfahren.

5. Es gibt kaum einen anderen Bereich unserer Wirtschaft, der wie der Kohlebergbau in den letzten Jahrzehnten einen so tiefgreifenden Strukturwandel erlebt hat. Wenn die damit verbundenen wirtschaftlichen und vor allem die sozialen Probleme in einer Weise bewältigt werden konnten, die nicht zu schweren Erschütterungen führte, so ist dies ohne Zweifel auch ein Erfolg der sozialen Partnerschaft. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind, vom Staat unterstützt, gemeinsam darangegangen, die unausweichlich gewordenen wirtschaftlichen Entscheidungen zu fällen, um die sozialen Folgen für die Bergarbeiter und ihre Familien aufzufangen und tragfähige Lösungen für die Zukunft zu finden und durchzusetzen.

Unverzichtbar für eine gerechte und erfolgreiche Wirtschaftsordnung

Da gibt es sicherlich auch Fragen und Probleme, aber insgesamt, so wird man urteilen dürfen, hat sich die soziale Partnerschaft im Bergbau bewährt. Dies ist der Einsicht und dem Verantwortungsbewußtsein aller Beteiligten zu danken, auch jener Frauen und Männer, die eine Führungsverantwortung, sei es auf Gewerkschaftsseite, sei es auf Arbeitgeberseite, getragen haben. Gerade unter den Bergleuten an der Ruhr hat das christlich-soziale Ideengut eine lange Tradition und war auch nach 1945 lebendig. Als ich als junger Theologe erstmals im Jahre 1952 ins Ruhrgebiet kam und in Bochum eine Zeche besuchte, spürte ich bei den Gesprächen mit den Bergarbeitern, daß ihre Lebenssicht und ihre Einstellung zu Arbeit und Beruf vom christlichen Glauben und vom christlichen Wissen um den Menschen geprägt waren. Viele waren mit ihrer Pfarrei verbunden, standen treu zur Kirche, lebten einen einfachen, aber kernigen Glauben, sorgten in einer vorbildlichen Weise für ihre Familien. Sie waren noch nicht vom Zeitgeist des Säkularismus und der sittlich-religiösen Gleichgültigkeit angekränkt.

Die Bergleute waren auch nicht anfällig für Klassenparolen und sie standen mit beiden Beinen auf dem Boden der Wirklichkeit. Ihnen konnte niemand weismachen, daß Wohlstand nicht durch harte Arbeit, sondern bloß durch Verteilen geschaffen werden könnte. Soziale Partnerschaft war für sie kein Zaubermittel, um die Probleme, die sich immer neu auftun, wegzublasen; aber sie verkörperte Grundsätze und Wege, die, wenn sich alle anstrengen, zu einer gerechten und auch erfolgreichen Wirtschaftsordnung führen. Ohne ein Grundmaß an sozialer Partnerschaft wäre der Wiederaufbau Deutschlands nicht so überzeugend und nicht so schnell gelungen, es wäre auch nicht möglich gewesen, den Wohlstand für alle zu erreichen, um den uns nicht wenige Völker in Europa und in der Welt

beneiden. Diese Feststellung bedeutet nicht, daß die geschaffene Wirtschaftsordnung – wie jede andere Ordnung auch – nicht Mängel und Fehler hätte, daß nicht die Menschen, die da am Werk sind, immer wieder auch versagen und statt ihrer sozialen Verantwortung zu entsprechen, dem Egoismus frönen, daß nicht immer neue Probleme entstehen, an denen wir hart arbeiten müssen. Aber wo ist das Konzept, das die Probleme, die uns heute und in der Zukunft auf den Nägeln brennen, besser, erfolgreicher, überzeugender lösen könnte als die soziale Partnerschaft?

Leider ist heute bei nicht wenigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Sinn und das Wissen um die geistig-sittlichen Wurzeln der sozialen Partnerschaft geschwunden. Man begnügt sich mit funktionalen Erfordernissen, man spricht hauptsächlich nur von Tarifpartnerschaft. Weil die Wertgrundlagen nicht mehr so präsent sind, können auch ideologische Vorstellungen und Bestrebungen wieder an Boden gewinnen. Für objektive Beobachter ist es überraschend, daß es in der Bundesrepublik Deutschland ein spätm Marxistisches Denken gibt, allerdings weniger bei der Arbeitnehmerschaft als bei den Akademikern. Wenn man manche Artikel und Beiträge liest und hört, dann könnte man meinen, wir ständen noch ganz am Anfang in der Auseinandersetzung mit dem Kapitalismus, wir hätten noch keinen Sozialstaat, sondern immer noch oder schon wieder eine Ellbogengesellschaft. Auch im katholischen Raum sind Tendenzen spürbar, die gegen soziale Partnerschaft und für Klassenkampf eintreten, auch wenn man dies nicht immer so scharf formuliert. Dabei möchte man die Katholische Soziallehre, die von Anfang an auf die Überwindung der Klassengesellschaft gerichtet war und die eine Ordnung der sozialen Partnerschaft erstrebt, für die eigenen Zwecke dienstbar machen, indem man nur jene Sätze und Partien hervorhebt, die ins Konzept passen.

Bisweilen vermißt man auch das Augenmaß, wenn in der Auseinandersetzung um eine einzelne Frage allzuleicht der Eindruck erweckt wird, als ginge es dabei gleich um die Grundlage der Partnerschaft, um die Zuordnung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern schlechthin. Die soziale Partnerschaft wird auch beeinträchtigt, wenn man meint, aus taktischen Gründen, etwa zur wirksameren Mobilisierung von Mitgliedern und Anhängern, sich einer Sprache bedienen zu sollen, die an die Auseinandersetzungen in einer Klassengesellschaft erinnert. Damit schadet man der Partnerschaft und betreibt Verhetzung, die wir uns als mündige Bürger nicht mehr gefallen lassen sollten.

Ohne soziale Partnerschaft keine Lösung der Zukunftsaufgaben

Dabei wissen alle Beteiligten nur zu gut, daß die Herausforderungen, vor denen wir heute und in Zukunft stehen, nur angegangen und bewältigt werden können, wenn die Sozialpartner gemeinsam ans Werk gehen. Gemeinsam kann freilich nicht bedeuten, daß der einzelne die Auffassung vertritt, er besitze den Schlüssel der Weisen und die anderen müßten dies eben einsehen. Eine solche Haltung und Einstellung hat mit sozialer Partnerschaft wenig zu tun.

Wie wichtig wäre es, in der Frage der Arbeitslosigkeit nicht nebeneinander oder gar gegeneinander zu operieren und den anderen nur Vorwürfe zu machen oder einfach nur Forderungen zu stellen. Die deutschen Bischöfe haben sich unter Berufung auf die Katholische Soziallehre wiederholt für einen Sozialpakt zwischen der Regierung und den sozialen Partnern zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eingesetzt, zuletzt gemeinsam mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland. Wir können die für die Betroffenen so schlimme Arbeitslosigkeit nicht abbauen, wenn wir immer nur den Schwarzen Peter an die anderen weiterreichen.

Soziale Partnerschaft könnte auch ein wirksames Gegengift sein gegen ein Übel, unter dem unsere Gesellschaft leidet: der Egoismus der Einzelnen und der Gruppenegoismus im gesellschaftlichen Bereich. Das Merkwürdige ist, daß sich dieser Egoismus breit machen kann trotz der vielen sozialen Institutionen und Einrichtungen, trotz der Tatsache, daß fast die Hälfte des Bruttosozialprodukts für soziale Aufgaben und Zwecke ausgegeben wird, nämlich als Steuern für Bund, Länder und Gemeinden und für die vielfältigen staatlichen Umverteilungsmaßnahmen, als Beiträge für die Vorkehrungen der sozialen Sicherheit. Manche meinen, den Egoismus mit noch mehr Gesetzen und Verordnungen, Einschränkungen und Belastungen bekämpfen zu können. Sie übersehen, daß der Egoismus, daß auch der Gruppenegoismus nur durch eine Bekehrung der Menschen, durch eine Besinnung und Zuwendung zu den Werten überwunden werden kann. An Gesetzen mangelt es uns wahrhaftig nicht; was fehlt, das sind die sittlichen Werte und die Bereitschaft, diese Werte als Grundlagen des persönlichen und des sozialen Lebens anzuerkennen und sich danach zu richten. Auch das Soziale an der sozialen Partnerschaft stellt sich nicht von selbst ein; wir selber, die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände müssen uns einer Gewissenserforschung unterziehen, was sie versäumt, was sie falsch gemacht haben und wo sie für die Zukunft anders die Gewichte setzen müssen. Soziale Partnerschaft werden wir auch brauchen, wenn der ständige technische Wandel und wenn die auf uns zukommenden Probleme etwa der Rentensicherung bestmöglich gelöst werden sollen. Das Gegeneinander, eine nicht in der Wirklichkeit begründete, sondern aus ideologischen

Vorstellungen oder auch aus taktischen Überlegungen genährte Klassenmentalität hat eigentlich in der jüngeren Geschichte nie sehr viel bewirkt. Es waren zumeist die gemeinsamen Anstrengungen, die Krisenzeiten überwunden und Wohlstand herbeigeführt haben. Auch die Gerechtigkeit war und ist – wir brauchen uns nur bei unseren Nachbarn in West und Ost umzusehen – in aller Regel nicht das Ergebnis von Kampf und Streit, vom Ausreizen aller Möglichkeiten bis an die äußerste Grenze.

Die Erneuerung der Gesinnung sozialer Partnerschaft

Darf ich diese Überlegungen zur sozialen Partnerschaft, die für eine gerechte und erfolgreiche Wirtschaftsordnung unverzichtbar ist, mit einer historischen Replik zum Abschluß bringen? In der Frühen Neuzeit haben die Moralthologie und Ethik Verhaltensregeln entwickelt, Fürstenspiegel, Kaufmannsspiegel. Diese Spiegel sagten dem Kaufmann, dem Fürsten, was er, wenn er seinem Gewissen gemäß sich verhält, unterlassen und was er tun müsse. Die Spiegel waren entstanden aus dem Bedürfnis, das Zusammenleben und Zusammenarbeiten der Menschen nicht dem Zufall, auch nicht den kausalen und funktionalen Erfordernissen zu überlassen, sondern sie auf eine sittliche, verantwortete Grundlage zu stellen. Und es waren die Menschen, die diesen Spiegeln Geltung und Kraft verliehen und die Verhältnisse entsprechend geordnet haben.

Brauchen wir heute nicht ebenfalls Wertüberzeugungen und Spielregeln, die das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände gestalten? Gewiß: Wir haben im rechtlich-institutionellen Bereich die Regelungen, die in der Lage sind, der Partnerschaft, auch der sozialen Partnerschaft Gestalt zu geben. Aber wir dürfen nicht vergessen, daß die rechtliche Ordnung der Wirtschaftsgesellschaft toter Buchstabe bleibt, wenn nicht die Menschen, wenn nicht die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber selbst, wenn nicht ihre Organisationen immer neu die diesen Regelungen zugrundeliegenden Werte bejahen und verwirklichen, wenn sie nicht selbst die soziale Partnerschaft als Wert für eine gerechte und erfolgreiche Wirtschaftsordnung bejahen.

Diese Haltung der sozialen Partnerschaft ist Gott sei Dank in vielen Betrieben und Unternehmen, in Geschäften und Verwaltungen zu einem guten Maß verwirklicht. Arbeitgeber und Unternehmer stehen nicht den Arbeitern und Angestellten „gegenüber“, so wie auch die Frontstellung der sozialen Klassen von einst weithin überwunden wurde. Die Arbeitgeber haben gelernt, von den Arbeitnehmern nicht nur als „Mitarbeitern“ zu sprechen, sondern sie auch so zu behandeln. Die Arbeitnehmer wiederum haben die Sorge und den Verdacht, wonach die Führung der

Unternehmen sie nur ausbeuten möchte, ablegen können. Die Mitwirkung und die Regelungen der Mitbestimmung haben die Verantwortung füreinander, das gegenseitige Verständnis und Vertrauen und damit auch die soziale Partnerschaft gestärkt. Natürlich gibt es auf der einen wie auf der anderen Seite immer wieder auch Fälle, von denen leider das Wort gilt: Ausnahmen bestätigen die Regel.

So gut die Zusammenarbeit in vielen Betrieben und Unternehmen ist, so kann man nur wünschen, daß die soziale Partnerschaft auch in den Interessenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände selbst das Denken und die Einstellung in Zukunft wieder stärker bestimmen wird. Dies gilt auch für die Veröffentlichungen dieser Organisationen und für ihre Schulungskurse. Und auch vor und während der Tarifverhandlungen sollten sich die Beteiligten nicht eines völlig überholten Klassenvokabulars bedienen. Verständnis und Vertrauen lassen sich nicht auf Zeit abschalten, so wie man auch die künstliche Aufblähung des Streitrituals nicht durch Befehl einfach stoppen kann. In einer sozial fortgeschrittenen Industriegesellschaft können die Zukunftsprobleme nur gelöst werden, wenn die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände zur Partnerschaft, zur sozialen Partnerschaft entschlossen sind und an dem notwendigen Vertrauenskapital nicht rütteln lassen.

Anmerkung

- *) Es handelt sich im folgenden um den geringfügig veränderten Festvortrag („Die soziale Partnerschaft – unverzichtbar für eine gerechte und erfolgreiche Wirtschaftsordnung“) anlässlich der Verleihung des Heinrich-Brauns-Preises an den Bergwerksdirektor Dr. Ing. Friedrich-Karl Bassier und an den früheren stellvertretenden Vorsitzenden der IG-Bergbau Rudi Nickels. Die Verleihung des Preises erfolgte durch Bischof Dr. Franz Hengsbach am 11. Januar 1986 in Essen.

Zur Person des Verfassers

Dr. theol., lic.phil. Anton Rauscher, Ordinarius für Christliche Gesellschaftslehre an der Universität Augsburg; Direktor der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle Mönchengladbach.