

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 73 (1981)
Heft: 9

Artikel: Humane demokratische Ordnung von Unternehmen und Volkswirtschaft
Autor: Magri, Jules
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355056>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 03.12.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Humane demokratische Ordnung von Unternehmen und Volkswirtschaft

Jules Magri

Das Volk erwartet eine Ordnung von Volkswirtschaft und Unternehmen, in der es menschenwürdig leben und arbeiten kann. Dieser Erwartung entspricht weder die liberale privatkapitalistische Marktwirtschaft noch die kommunistische staatskapitalistische Zentralverwaltungswirtschaft. Deshalb erarbeiteten die Doktoranden *U. Gärtner* und *P. Luder* unter der Leitung von Prof. *O. Šik*, Hochschule St. Gallen, ein wirtschaftliches Ordnungsmodell, das eine Alternative sowohl zum westlichen marktwirtschaftlichen als auch zum östlichen planwirtschaftlichen System darstellen könnte. Sie erörtern ihr Modell in ihrem umfangreichen Werk *«Ziele und Wege einer Demokratisierung der Wirtschaft»* (1000 Seiten, Verlag Rüegger, Diessenhofen 1979). Dieses Werk schliesst an ein Forschungsprojekt an, das unter der Leitung von Prof. *O. Šik* an der Hochschule St. Gallen durchgeführt und vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert wurde. Ergebnisse von ihm fanden ihren Niederschlag im Buch von *O. Šik*: *Humane Wirtschaftsdemokratie – ein Dritter Weg* (Verlag A. Knaus, Hamburg).

Im Folgenden wird versucht, das Alternativmodell von Gärtner und Luder darzustellen und zu beurteilen. Es versteht sich, dass im engen Rahmen eines Artikels und in Anbetracht des grossen Umfanges des vorliegenden Werkes sowie seiner schwierigen Probleme dieser Versuch nur unzulänglich sein kann.

Die heutigen Mängel von Wirtschaft und Unternehmen

Die Verfasser weisen auf die Mängel der heutigen westlichen Wirtschaft hin. Das volkswirtschaftliche Gleichgewicht von Gesamtnachfrage und Gesamtangebot wird immer wieder gestört entweder durch eine Inflation erzeugende Hochkonjunktur und Übernachfrage oder durch einen Arbeitslosigkeit bewirkenden Nachfrageausfall (Seite 13-16). Die kapitalistische Unternehmensordnung ist rechtlich von den Interessen des Privateigentums an den Produktionsmitteln her aufgebaut mit der Einheit von Herrschaft und Haftung, Risiko, Gewinn und Kontrolle bei den Kapitaleignern. Die Kapitalinteressen haben also Vorrang. Die Arbeitnehmer sind nicht Mitglied des Unternehmens und von einer angemessenen Berücksichtigung ihrer Interessen ausgeschlossen. Die Unternehmung wird als privatwirtschaftliche Institution und isoliert von ihrer sozialen und räumlichen Umwelt gesehen sowie durch eine straff hierarchisch organisierte Entscheidungsordnung aufgebaut. Das bewirkt Umweltverschmutzung, erzeugt bei den Arbeitnehmern Unzufriedenheit, das Ge-

fühl der Ohnmacht und Sinnlosigkeit, blockiert bei ihnen Initiative, Kreativität, Problemlösungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich in neue Tätigkeiten einzuarbeiten (97-99, 123, 204). Die rein privateigentumsrechtliche Organisation der Unternehmen führt zu sehr ungleichen wirtschaftlichen Machtstellungen von Arbeitern und Kapitaleignern.

Die «Minderheit Kapitaleigner» beschränkt sehr empfindlich den Freiheitsraum der «Mehrheit Arbeitnehmer»; die Handlungsfähigkeit der Produktionsmitteleigentümer ist eine wesentlich andere und grössere als jene der Lohnabhängigen ohne Eigentum am Produktivvermögen (165, 175). Das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Kapitaleignern führt zu einem volkswirtschaftlichen Ungleichgewicht: Indem die Unternehmer infolge ihrer Vormachtstellung das in ihren Betrieben entstehende Volkseinkommen vor allem zugunsten ihrer Interessen und gemäss ihren wirtschaftlichen Auffassungen verteilen können, entsteht zu wenig Nachfrage nach Konsumgütern im Verhältnis zum Kapitalwachstum und zum eine gewinnbringende Investition suchenden Geldkapital. Die Folgen sind Überkapazitäten, sinkende Investitionsnachfrage, schrumpfendes Volkseinkommen und Arbeitslosigkeit. Dieses volkswirtschaftliche Ungleichgewicht ist also eine Folge der privatkapitalistischen Eigentumsordnung sowie des ungelösten Verteilungs-, Macht- und Interessenkonfliktes in den Unternehmen (175, 177, 689-693).

In der kommunistischen staatskapitalistischen Wirtschaft ist der Arbeitnehmer noch viel schlimmer dran: kein Streikrecht, keine freien Gewerkschaften, keine politische Opposition und Demokratie, mangelhafte Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs, chronische Wohnungsnot, Abhängigkeit von einer allmächtigen Staats- und Parteibürokratie.

Reform der Unternehmensverfassung

Zur Reform der liberalkapitalistischen Ordnung von Wirtschaft und Unternehmen schlagen die Verfasser eine neue Struktur des Eigentums an den Produktionsmitteln und der Entscheidungsordnung in den Unternehmen vor.

Sie verlangen die Neutralisierung des Produktionsmitteleigentums. Diese bedeutet die volle Aufhebung an allen Besitz-, Gewinnaneignungs- und Weisungsrechten von einzelnen Kapitaleignern. Diese Rechte werden an die Mitarbeiter als einer Mitarbeitergemeinschaft übertragen. Das Recht auf Mitentscheidung und Gewinnbeteiligung besteht nur aufgrund der Mitarbeit. Die Mitarbeiter können nur über Erträge und Gewinne bestimmen und nur das Unternehmensvermögen nutzen, aber nicht Teile des Unternehmensvermögens privat besitzen. Das Unternehmensvermögen gehört sozusagen sich selber und haftet als Ganzes für Verluste der Gläubiger. Es ist weder Staats- noch Privateigentum. Das Recht auf Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung wird von allen Mitarbeitern demokratisch ausgeübt (187-190, 441-443, 499-503).

Begründet wird die Kapitalneutralisierung durch die von ihr erwarteten positiven Folgen. Die Entfremdung des Arbeitnehmers von Arbeit, Beruf und Unternehmen wird stark abgebaut. Die menschenunwürdige Herrschaft über Personen und Arbeitnehmer durch Privateigentumsrecht an den Produktionsmitteln wird aufgehoben (79, 83). Im Mittelpunkt des Unternehmens steht nicht mehr das Interesse der Kapitaleigner, sondern der arbeitende Mensch mit seinen Menschen- und Lebensrechten und seinen Bedürfnissen (488). Der Mitarbeiter wird in die unternehmerische Verantwortung einbezogen; das lasse seine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen, Verantwortungsbewusstsein und höhere Leistungsbereitschaft erwarten (415). Die Gewinnbeteiligung lässt die Mitarbeiter ihre Abhängigkeit erfahren einerseits vom Erfolg ihrer Arbeit und der Unternehmensleitung auf dem Markt, andererseits von der Kapitalausstattung ihres Unternehmens. Dadurch wird ein Gleichgewicht zwischen den Lohninteressen der Mitarbeiter und den Kapitalbildungsinteressen der Unternehmensleiter bewirkt. Es kann so das Interesse an den die Produktivität steigernden Investitionen zum Vorteil aller Mitarbeiter und des ganzen Unternehmens besser zur Geltung kommen (189, 513). Die Verfasser fordern eine demokratische Entscheidungsordnung bzw. die Arbeiterselbstverwaltung für die Unternehmen. So stellt sich das wichtige Problem: Wie kann ein Gleichgewicht gefunden werden zwischen dem Anspruch der Mitarbeiter, grundsätzlich an allen Unternehmensentscheidungen teilzunehmen einerseits – und andererseits der Notwendigkeit der hierarchischen Organisation eines Unternehmens sowie der Notwendigkeit seiner Leitung durch ein flexibles und handlungsfähiges Management?

Dieses Problem muss einmal durch einen sinnvollen Kompromiss gelöst werden: Routine- und Zweckentscheidungen gehören in die Kompetenz des Managements; die Teilnahme an Krisen- und Innovationsentscheidungen (Entwicklung neuer Produkte und Finden neuer Absatzmärkte, neue Produktionsmethoden, grundlegende Verbesserungen oder Änderungen des Betriebsablaufs usw.) erfolgt durch das Initiativ- und Mitwirkungsrecht der Unternehmensabteilungen bzw. ihrer Mitarbeiter, Vertreter oder Sprecher in entscheidungsvorbereitenden Kommissionen, die institutionalisiert sein können oder von Fall zu Fall gebildet werden. Das Mitbestimmungsrecht wird also vorerst ausgeübt als gemeinschaftlicher Such-, Lern- und Problemlösungsprozess. Die Anträge der entscheidungsvorbereitenden Kommissionen werden dem obersten Kontrollorgan (in seinen Funktionen gleich dem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat) oder Leitungsorgan zugeleitet, dort beurteilt und gegebenenfalls durch Auftrag an die Geschäftsleitung (Management, Direktion) ausgeführt. Dieses Kontrollorgan bestellt und kontrolliert die Geschäftsleitung und verfügt über im einzelnen festzulegende Entscheidungskompetenzen in grundlegenden Fragen.

Die Unternehmensabteilungen wählen ihre Abteilungsleiter, dann ihre Vertreter oder Sprecher in die entscheidungsvorbereitenden Kommis-

sionen. Die Belegschaft wählt ihre Vertreter in das Kontrollorgan. Sie befindet in Urabstimmung über alle wichtigen Innovations- und Krisenentscheide des Kontrollorgans sowie über die Entscheide in bezug auf Verteilung und Verwendung des Gewinnes des Unternehmens. Um eine wirksame Kontrolle des Kontrollorgans durch die Mitarbeiter zu gewährleisten, ist eine eventuell beschränkte Wiederwahlmöglichkeit der Belegschaftsvertreter ins Kontrollorgan vorzusehen (545-552). Durch Verknüpfung von Rotationsprinzip, beschränkter Wiederwahlmöglichkeit und Abwählbarkeit sollen eine allzulange Beständigkeit der Führungsrolle, Selbstherrlichkeit, Willkür, zu grosse Macht von Kontrollorgan und Management, also Technokratie, verhindert werden (552).

Um sowohl das Überleben der Unternehmen und die notwendige Kapitalbildung sicherzustellen als auch eine inflationäre Lohnpolitik zu verhindern, schlagen die Verfasser vor: Gewerkschaften und Unternehmerverbände müssen auf Branchenebene oder gesamtwirtschaftlicher Ebene eine Höchstquote der in den Unternehmen ausbezahlten Einkommen (Tariflöhne plus Gewinnanteile) aushandeln und festsetzen, damit die notwendige Kapitalbildung gegen zu hohe Löhne und Gewinnanteile abgesichert wird und die ausgeschütteten Einkommen nur proportional zum Wachstum des Gesamteinkommens eines Unternehmens zunehmen können (511-530). Eine Absicherung der Höchstquote ausbezahlter Einkommen durch Gesetz und Strafrecht ist unverzichtbar und beschränkt die Gefahr inflationärer Verteilungskonflikte und Lohnsteigerungen auf die Phase und Ebene des Aushandelns dieser allgemeinverbindlichen Höchstquote durch Gewerkschaften und Unternehmerverbände (731-734, 755-783).

Die Verfasser betonen, dass die von ihnen vorgeschlagene Lösung des Konflikts zwischen Lohn- und Kapitalbildungsinteressen ein Umdenken und einen Lernprozess erfordert, die viel Zeit, Informations- und Bildungsarbeit sowie praktische Erfahrung verlangen werden (477).

Die Verfasser setzen mit ihren Reformvorschlägen an einer überaus wichtigen Krisenstelle unserer westlichen Wirtschaft an: an der kapitalistischen Struktur der Unternehmen und ihren Krisenerscheinungen.

Sie urteilen richtig:

Das Unternehmen ist ein Sozialgebilde und ein Leistungsverband von Menschen, die unter einheitlicher Leitung zusammenwirken sollten zur Bereitstellung von wertechten Gütern und Diensten für das Volk; es ist mehr als ein blosser Komplex von Sachkapitalien, der seinen Kapitaleignern möglichst hohe Gewinne einbringen soll.

Die Ansichten der Verfasser harmonieren mit den sozialetischen Normen und Thesen: Aus dem personalen Charakter der Arbeit und dem bloss instrumentalen Charakter von Eigentum und Sachkapital folgt, dass der arbeitende Mensch als Arbeiter einen Vorrang vor dem nur besitzenden Menschen als Besitzer hat (Fr. Klüber); aus der Natur des Unternehmens als eines Leistungsverbandes und der Vorrangstellung der Arbeit ergibt sich, dass alle Mitarbeiter gleichrangig, unbeschadet

ihrer verschiedenen Aufgaben im Produktionsprozess, an allen wichtigen Entscheidungen im Unternehmen beteiligt sein sollen; die Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung ist sozial vermittelt und stammt von denen, die von ihr betroffen werden. Das Eigentumsrecht als blosses Herrschaftsrecht über Sachen entartet nicht mehr zu einem Herrschaftsrecht über Menschen.

In der von den Verfassern entworfenen Unternehmensordnung sind die Mitarbeiter nicht mehr blosse Befehlsempfänger; sie beraten und entscheiden mit, was und wie produziert werden soll. Es werden jetzt eher Güter und nicht bloss Waren produziert.

Mit Recht wird von der vorgeschlagenen Unternehmensverfassung erwartet, dass durch sie das reine Konsum- und Lohndenken der Mitarbeiter zugunsten eines für seine leistungsfähige Wirtschaft notwendigen Interesses an der Kapital- und Investitionsentwicklung und ein inflationärer Lohn- und Verteilungskampf gebremst werden. Es wird aber auch übersetzten Gewinnen und Investitionen auf Kosten kaufkräftiger Konsumnachfrage vorgebeugt – und damit den Hauptursachen von Krise und Arbeitslosigkeit. Die Mängel der heutigen Steuerung der Volkswirtschaft durch freien Markt und Wettbewerb haben zum Grossteil ihre Ursache in der allzu ungleichen und sehr ungerechten Verteilung des Eigentums und Volkseinkommens.

Beim Beurteilen des Reformvorschlages der Verfasser sind die Erfahrungen zu bedenken, die man bereits im Genossenschaftswesen gemacht hat. Der Demokratisierung eines Unternehmens und dem Rotationsprinzip sind von der Natur eines modernen Unternehmens her Grenzen gesetzt. Nicht jeder hat das Zeug zum Manager und zum richtigen Beurteilen der oft schwierigen Probleme, die sich beim Führen eines Unternehmens stellen. Mangel an Zeit zur Weiterbildung und Mangel an Sachkenntnis vieler Mitarbeiter, sehr ungleich verteiltes Beurteilungsvermögen der Menschen, die Tatsache, dass proportional zum Wachsen einer Genossenschaft die Stimme des einzelnen Genossenschafters an Gewicht verliert: all diese Umstände setzen der direkten Genossenschaftsdemokratie unübersteigbare Grenzen.

Ebenso schwerwiegend ist, dass nur Mitarbeiter und Persönlichkeiten mit ausgesprochenen Unternehmerqualitäten ein modernes Unternehmen erfolgreich leiten können. Fähige Unternehmer sind aber immer gesucht, sie sind ihren Mitarbeitern beruflich überlegen, sie haben auch aufgrund ihrer leitenden Tätigkeit einen Informationsvorsprung, eine natürliche Abneigung gegen unsachliches Urteilen und Dreinreden. Infolge ihrer grossen Verantwortung drängen sie auf Arbeitsdisziplin, auf vernünftige Ein- und Unterordnung aller Mitarbeiter in den Betriebsablauf.

Es besteht also ein naturbedingtes Spannungsverhältnis zwischen den Pflichten und Zielen von Verwaltungsrat oder Kontrollorgan und Management einerseits und Demokratisierung des Unternehmens andererseits. Es lauert die Doppelgefahr: Es schwingen sich vielleicht Management

und Kontrollorgan zu undemokratischen Herren des Unternehmens auf oder das Unternehmen geht zugrunde an übertrieben angewandten Rotationsprinzip und deshalb wegen unfähigem Management, wegen radikaler Demokratisierung und mangelnder Disziplin der Mitarbeiter.

In bezug auf die Kapitalneutralisierung ist zu bedenken: Sachkapital kommt in jedem Unternehmen zustande durch die Zusammenarbeit aller und deren Unterstützung durch die gesamte Infrastruktur von Staat und Gesellschaft, also durch einen gesellschaftlichen Prozess. Dieser Tatsache entspricht die Eigentumskonstruktion des Unternehmens in Form von Miteigentum und Kapitalneutralisierung.

Andererseits ist jeder Mitarbeiter auch Person und als solche durch seine Arbeit an der Kapitalbildung im Unternehmen beteiligt, hat also Anspruch auf einen persönlichen Anteil am Produktivkapital. Dieser Tatsache wird eine totale Neutralisierung des Unternehmenskapitals nicht gerecht.

Die Kapitalneutralisierung sollte also nur beschränkt erfolgen und Raum geben zur persönlichen Vermögensbildung der Mitarbeiter, zu deren persönlichem Mitbesitz am Unternehmen in Form von Anteilscheinen, Obligationen oder anderen Wertpapieren mit langfristiger Laufzeit.

Zur Trennung des Kapitalrisikos vom Arbeitsplatzrisiko sind diese Vermögensteile der Mitarbeiter in einen Anlage- oder Sozialfonds einzubringen und über diesen dem Unternehmen wieder als Fremdkapital zur Verfügung zu stellen. Zur Mitbestimmung im Unternehmen sollte aber weiterhin nur die Mitarbeit berechtigen.

Bei allem hohen Wert der Wirtschaftsdemokratie darf die Bedeutung persönlichen Eigentums nicht übersehen werden: persönliches Eigentum schafft persönlichen Freiheitsraum, ergänzt den Schutz der Sozialversicherung; auch indirekter Anteil am Unternehmensvermögen über einen Anlagefonds wird tendenziell das Verständnis für die nötige Kapitalbildung im Unternehmen fördern. Woran man selber finanziell mitbeteiligt ist, um das kümmert man sich auch.

Zu diskutieren wären weiter die Fragen: Soll die vorgeschlagene Unternehmensverfassung durch Volksabstimmung und Gesetz eingeführt werden? Oder soll oder wird sie das Ergebnis einer spontanen sozialen und demokratischen Entwicklung sein, welche ausgelöst wird durch Reaktionen auf die Extreme Kapitalismus und Kommunismus?

Werden nicht bessere Aussichten bestehen für eine beschränkte Kapitalneutralisierung, die Raum lässt für eine persönliche Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand?

Radikale Kollektivierung lähmt nach allen gemachten Erfahrungen in den kommunistischen Staaten die persönliche Initiative und den Willen, mit Maschinen und Rohstoffen sorgfältig und sparsam umzugehen.

Vorderhand wird nötig sein, die Aufklärungsarbeit über die Mitbestimmung zu verstärken und die Diskussion über das vorgeschlagene Modell einer demokratischen Unternehmensordnung allüberall anzuregen.

Wettbewerbspolitik

Die Verfasser sehen im freien Wettbewerb, so unvollkommen er oft funktioniert, ein unverzichtbares Instrument zur Steuerung der Volkswirtschaft. Der freie Wettbewerb zwingt die Unternehmen, ihr Kapital bestmöglich zu verwerten. Er übt einen automatischen und anonymen Druck auf Preise und Kosten aus. Er verhindert, dass langfristig überdurchschnittliche Gewinnraten erzielt werden. Ein freier Wettbewerb wirkt in Richtung leistungsgerechter Einkommensverteilung, bedürfnisgerechter Angebotszusammensetzung, bestmöglicher Kombination von Arbeitsleistung und Kapitalverwertung, Anpassung der Unternehmensproduktion an den Markt, Förderung des technischen Fortschrittes und Erhaltung der Selbständigkeit der Einzelunternehmen (856-864).

Die Versuchung der Unternehmen zum Monopol besteht in jeder Wirtschaftsordnung. Der Wettbewerb ist immer ein solcher zwischen mehr oder weniger Mächtigen. Je weniger ein Unternehmen oder ein Wirtschaftszweig dem Wettbewerb ausgesetzt ist, desto eher werden sich Monopoltendenzen, Preis- und Gewinnerhöhungen auf Kosten der Konsumenten geltend machen. An langfristigen Gewinnratenunterschieden lässt sich der Grad des Wettbewerbsdrucks ablesen. Deshalb muss ein erstrangiges Ziel der Wirtschaftspolitik sein, den freien Wettbewerb vor allen Vermachtungsbestrebungen auf den Märkten zu schützen (866-888).

Als wenig tauglich zur Bekämpfung von Monopolen und Kartellen erachten die Verfasser Missbrauchsaufsicht, Kosten- und Preiskontrollen. Die Kostenkontrolle ist mit grossen Unsicherheiten verbunden; die Preiskontrollen verführen zum Kostenmachen, schwächen den Ansporn zur Produktionssteigerung und Kostenminimierung, behindern die Preissenkung, führen zu grauen Märkten und begünstigen die Gefahr der Korruption (946-949).

Notwendig ist eine unabhängige wettbewerbspolitische Behörde, ähnlich der Nationalbank mit dem Status einer juristischen Person, die durch Gesetz und Verfassung den Auftrag hat, die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs zu sichern bzw. wiederherzustellen (982). Aufgrund eines Kartell- und Wettbewerbsgesetzes müssen die Unternehmen ihre Kooperations- und Konzentrationsvorhaben (Zusammenschlüsse, Preisabsprachen, Zusammenarbeit in Produktion, Forschung und Entwicklung usw.) dieser Behörde melden (921). Unumgänglich ist die Entflechtung aller Unternehmen, die eine gegen den Wettbewerb verstossende Markt- und Machtstellung haben. Kooperations- und Konzentrationsvorhaben bedürften eines Erlaubnisverfahrens und sollten nur bewilligt werden, wenn sie wettbewerbspolitisch erwünscht sind. Das Ziel der Verfasser ist also, durch einen staatlich wirksam geschützten freien Wettbewerb die Existenz möglichst vieler selbständiger Unternehmen zu sichern und durch die bewusste wie erfolgreiche Politik einer wettbewerbspolitischen Behörde die Unternehmen automatisch und bestmöglich auf die

Befriedigung der Bedürfnisse aller Konsumenten und Nachfrager auszurichten (915-941).

Wenn marktstarke Unternehmen trotz aller staatlichen Politik zum Schutz des freien Wettbewerbs langfristig überdurchschnittliche Gewinne erzielen, dann hat die wettbewerbspolitische Behörde durch eine Extra-profit- und Monopolsteuer einzugreifen. Diese Steuer richtet sich nicht gegen Gewinne, die aufgrund besonderer Unternehmensleistung vorübergehend erzielt werden. Sie packt dort zu, wo besondere Umstände überdurchschnittliche Gewinne, die auf besonderen Pionierleistungen beruhen, langfristig nicht auf die durchschnittliche volkswirtschaftliche Gewinnrate zu senken vermögen.

Berechnungsgrundlage für diese Monopolsteuer sind nicht Preise und allgemeine Unternehmenserlöse, sondern die Differenz zwischen überdurchschnittlicher und durchschnittlicher Gewinnrate, bezogen auf das langfristige gebundene betriebsnotwendige Kapital (942-985).

Es ist anzuerkennen, dass die Verfasser den freien Wettbewerb als unentbehrliches Abstimmungs- und Koordinationsinstrument der wirtschaftlichen Pläne von Konsumenten und Unternehmen, von Verbrauch und Erzeugung voll zu seiner Wirkung kommen lassen wollen.

Dadurch betreiben sie auch eine Politik, welche der Gerechtigkeit entspricht: der gerechte freie Preis bildet sich nur dort, wo er das Ergebnis eines wirklichen freien Marktes und des Gleichgewichts von Angebot und Nachfrage ist.

Deshalb diskutieren die Verfasser mit Recht praktikable wirtschaftspolitische Massnahmen zur Sicherstellung des freien Wettbewerbs und zur Monopolbekämpfung. Die Erfahrung zeigt eindringlich: Je mehr Druck und Leistungsanreiz des Wettbewerbs fehlen, desto mehr werden Unternehmensgewinne rentenartige Einkommen, die nicht mehr in voller Höhe Leistungsentgelte sind.

Deshalb sind die Verfasser auch überzeugt von der Überlegenheit einer wirklich freien Marktwirtschaft über die zentral gesteuerte kommunistische Plan- und Befehlswirtschaft, die auf dem wirtschaftlichen Monopol des Staates beruht.

Es darf aber auch die Kehrseite des Wettbewerbs nicht übersehen werden. Der Leistungsdruck des Wettbewerbs kann die Unternehmer in die Versuchung bringen, zu unlauteren Geschäftspraktiken zu greifen und sich unsozial zur Belegschaft einzustellen. Dem Wettbewerb ist eine Tendenz eigen, an der Moral von Käufern und Unternehmern zu zehren. Deshalb besteht das Gebot, den Wettbewerb nicht nur vor Monopolen, sondern auch vor unmoralischem und unsozialem Verhalten von Käufern und Unternehmern sowie gegen Schleuderpreise zu schützen.

Es sind gesetzliche Massnahmen gegen den unlauteren Wettbewerb unentbehrlich. Der freie Wettbewerb ohne Regelung durch Nächstenliebe, Gerechtigkeit und gesetzlichen Schutz gegen unlautere Geschäftspraktiken und gegen unsoziale Arbeitsbedingungen macht aus den Menschen Egoisten und Arbeitssklaven.

Wettbewerb, Markt und Wirtschaftsplanung

Die Autoren Gärtner und Luder vertreten die Meinung, die Steuerung der Volkswirtschaft allein durch den freien Markt und Wettbewerb sei ungenügend. Es fließen höchstens partielle Zukunftserwartungen in die Pläne der Unternehmen ein. Ungleichgewichte und Schwankungen im Wirtschaftskreislauf werden auch bei gut funktionierendem freiem Markt und Wettbewerb auftreten. Der Markt befriedigt nur Bedürfnisse, hinter denen Kaufkraft steht. Die marktmässige Güterverteilung richtet sich nach der mehr oder weniger gleichen oder ungleichen Verteilung des Volkseinkommens (631 f.).

Die bisherige Konjunkturpolitik, welche die Steuerungsfunktion von Wettbewerb und Markt ergänzen sollte, versagte vor allem, weil die mangelnde Konsumgüternachfrage nur begrenzt und kurzfristig durch Erhöhung der Staatsausgaben und Investitionsgüternachfrage ersetzt werden kann.

Konsum- wie auch Investitionsnachfrage sind vor allem von ihrer Herkunft (Löhne bzw. Unternehmergewinne) und von der Einkommensverteilung abhängig (696, 708).

Auch die zentrale staatliche und detaillierte Planung der Gesamtproduktion kommt als Mittel zur Steuerung der Volkswirtschaft nicht in Frage; diese Planung muss sehr unwirtschaftlich sein und kann sehr wenig der Nachfrage der Konsumenten und Betriebe entsprechen, weil die unzähligen Produktionsprozesse einer heutigen arbeitsteiligen Volkswirtschaft absolut unübersehbar sind und deshalb nicht befriedigend aufeinander abgestimmt werden können.

Aufgrund dieser Überlegungen schlagen die Verfasser eine Wirtschaftsordnung vor, in der sich die positiven Elemente von Plan, Markt und Wettbewerb miteinander verbinden und so die Mängel, die im kapitalistischen und kommunistischen Wirtschaftssystem vorhanden sind, nach Möglichkeit behoben werden.

Die Wirtschaftsplanung sollte nicht zuerst ansetzen bei der Produktion wie im Ostblock, sondern beim nachfragewirksamen Volkseinkommen. Ziel der Planung ist die Aufteilung oder Verwendung des Volkseinkommens für Konsum, Löhne, Gewinneinkommen, Investitionen, Sozialversicherung und Staatsausgaben, und zwar so, dass ein Gleichgewicht von Gesamtnachfrage und Gesamtangebot, ein tragbarer Kompromiss zwischen den Forderungen nach Humanisierung der Arbeit, Umweltschutz, Lebensqualität, Wirtschaftlichkeit und Ergiebigkeit der Produktion erreicht wird (634-639, 698, 725, 753-759, 779, 818, 826).

Die Verfasser unterscheiden zwischen zentraler und dezentraler Planung. Der zentralen Planung fällt vor allem die Lenkung des gesamtwirtschaftlichen Prozesses, von Gesamtnachfrage und Gesamtangebot zu; sie hat deshalb vorwiegend den Charakter einer Rahmenplanung.

Der Träger der zentralen Planung wird nur mit dem Ausdruck «zentrales Planungsorgan» umschrieben (818). Dieses zentrale Planungsorgan soll

Kontroll- und Sanktionskompetenzen haben, damit die Grenzen der Rahmenplanung eingehalten werden (818).

Die dezentrale Planung hat sich mit der regionalen und qualitativen Wirtschaftsentwicklung, besonderen Planungsbereichen (Energieversorgung, Umweltschutz z. B.), mit wachstums- und strukturpolitischen Fragen zu befassen; sie würde von Kantonen und Gemeinden sowie besonderen Planungskommissionen übernommen (817-827). Es ist also von einer Planung auf mehreren Ebenen die Rede.

Der ganze Planungsprozess wird demokratisch konzipiert. Die von der Planung Betroffenen müssen ein gesetzlich zugesichertes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht in der Planung haben. Es sind direkte Legitimations- und Interesseneinbringungskanäle vom Volk zu den Planungsgremien zu schaffen. Politische Personen mit Einfluss, Wissenschaftler, Journalisten, Lehrer, Juristen, Studenten, Gewerkschaftsführer usw. sollten als Planungsanwälte die Wünsche und Interessen des Volkes und schlecht organisierbarer Bevölkerungsgruppen (Konsumenten, Rentner usw.) artikulieren und in der Öffentlichkeit, in Parteien, Verbänden und bei Planungsgremien zur Geltung bringen. Volkswahl der Planungsgremien, Begrenzung der Amtszeit der Planer, also Rotationsprinzip, und Volksabstimmung über Planvarianten gehören weiter zur Demokratie der Planung (808-832).

Was ist zum Konzept einer Wirtschaftsplanung von Gärtner und Luder zu sagen?

Ihm liegt der richtige sozialethische Leitgedanke zugrunde: Der Staat ist für die Wohlfahrt des ganzen Volkes verantwortlich. Er hat das Recht und die Pflicht und es ist auch nötig, dass er durch seine Wirtschafts- und Sozialpolitik ergänzend, korrigierend, koordinierend und planend in das Wirtschaftsleben eingreift.

Anzuerkennen ist, dass eine demokratisch zustande gekommene Wirtschafts- und Rahmenplanung vorgeschlagen wird, die sowohl der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik als auch der privaten Unternehmenspolitik als Orientierungsmittel und Leitziel dienen kann. Es sollen also die Initiative und Politik der Unternehmen, ihrer Mitarbeiter und der Wirtschaftsverbände nicht gelähmt, sondern auf soziale und wirtschaftliche Planziele tendenziell ausgerichtet werden, über die in freier öffentlicher Auseinandersetzung demokratisch entschieden und abgestimmt wurde. Dadurch wird zu vermeiden versucht, dass die Wirtschaft weder beherrscht wird durch die Pläne machtvoller Unternehmen und Wirtschaftsverbände, die sich nur an ihren Privatinteressen ausrichten, noch durch eine Wirtschaftsplanung, die eine allmächtige staatliche Bürokratie, Technokratie und Planungsbehörde entworfen haben.

Die vorgeschlagene Wirtschaftsplanung verfolgt die anerkanntswerten Ziele: Die Investitions- und Geschäftspolitik der Unternehmen, die Lohnpolitik der Gewerkschaften und Arbeitnehmer sollen auf eine dem Mensch und seiner Umwelt dienende und gerecht werdende Produktionsweise und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen ausge-

richtet werden; Konjunkturüberhitzung mit Inflation und Wirtschaftskrise mit Arbeitslosigkeit sollen durch eine Investitionspolitik und Konsumgüternachfrage, die durch eine ausgeglicheneren und gerechteren Verteilung des Volkseinkommens sowie den Ausgleich zwischen Lohn- und Kapitalbildungsinteressen bestimmt werden, stark gemildert oder sogar ausgeschaltet werden.

Aber es ist auch zu bedenken:

1. Eine realistische Wirtschaftsplanung setzt eine sehr gut ausgebaute Wirtschaftsstatistik voraus. Diese Wirtschaftsstatistik verlangt, dass die Behörden, welche die Statistik erstellen, durch Volk, Wirtschaftsverbände und Unternehmen loyal und zuverlässig informiert werden; Informationsbeschränkung, Informationsvorenthaltung und Informationsauswahl sind aber ein Hauptmittel von Wirtschaftsmacht und wirksamer Interessendurchsetzung. Es zeigt sich also bereits eine erste Grenze der demokratischen Wirtschaftsplanung.

Eine zweite Grenze ist sofort erkennbar: Wirtschaftliche Verhältnisse ändern sich oft sehr rasch, und das Erstellen einer Wirtschaftsstatistik braucht Zeit; die Wirtschaftsstatistik steht der Wirtschaftsplanung nicht sofort zur Verfügung, und auch das Erstellen eines Wirtschaftsplanes braucht Zeit.

Dann ist eine ausgebaute Wirtschaftsstatistik nicht denkbar ohne leistungsfähigen bürokratischen Beamtenapparat, ohne hochqualifizierte Nationalökonomien und Statistiker.

2. Es stellt sich das Problem der näheren inhaltlichen Umschreibung der Wirtschaftsplanung: Welche Größenordnung können und sollen Konsum, Löhne, Volkseinkommen, Investitionen und Staatsausgaben, welche Richtung können und sollen Produktion und Investitionen annehmen? Wie wird sich die Auslandnachfrage gestalten, auf die wir keinen Einfluss haben und die für manche Länder äusserst wichtig ist? Welchen Umfang sollen die Geldschöpfung der Nationalbank, der privaten Banken und ihre Kredite annehmen, damit Preisniveau und Konjunktur stabil bleiben? Welche wirtschaftliche Entwicklung ist vor allem qualitativ und quantitativ dringlich und möglich? Welche wirtschaftlichen und sozialen Prioritäten oder Vorrangziele sollen geplant und angestrebt werden? Art und Umfang der zahllosen Konsumgüter, der privaten und öffentlichen Investitionen und Dienstleistungen in einem Rahmenplan so festzulegen, dass Gesamtnachfrage und Gesamtangebot, Investitions- und Konsumquote einigermassen realistisch aufeinander abgestimmt sind, das verlangt ausgezeichnete Wirtschaftsfachleute als Planer und eine sehr gut ausgebaute Wirtschaftsstatistik mit entsprechendem Beamtenapparat, dann die gute Zusammenarbeit von Volk, Wirtschaftsverbänden, Unternehmen und Staat.

3. Gedanken muss man sich darüber machen, dass das Recht auf die Teilnahme an der Planung in Unternehmen und Wirtschaft und das praktische Ausüben dieses Teilnehmerrechtes verschiedene Dinge sind. Wer und wie viele üben das Mitbestimmungsrecht bei öffentlichen Ab-

stimmungen über Planalternativen und in den Unternehmen wirklich aus? Wie und wo kann der Einzelne seine Interessen und Meinungen in die staatliche Wirtschaftsplanung wirksam einbringen? Am besten werden das jene tun können, die in einflussreichen wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Verbänden organisiert sind; in diesen Verbänden haben wieder besonders die Funktionäre und jene Einfluss, die gut gebildet und informiert sind, die ihre Meinung wirksam formulieren und geltendmachen können. Bei formal gleichem Abstimmungs- und Einflussrecht für alle sind doch Sachkunde, Urteilsvermögen, die Fähigkeit zum kritischen Aufnehmen und Verarbeiten von Informationen, Wille und Möglichkeiten der Einzelnen zur Aktivität in Politik, Parteien, Verbänden und Betriebsversammlungen sehr verschieden. Entscheidend ist zudem, inwiefern freie, vielfältige und kritische Massenmedien die Öffentlichkeit informieren können. Das Funktionieren jeder Form von Demokratie hängt davon ab, welchen Grad von Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl, von Toleranz, von Konsens- und Kooperationsbereitschaft, von Problembewusstsein und Information die Einzelnen und die verschiedenen Bevölkerungsgruppen besitzen.

4. Das Schicksal der Wirtschaftsplanung hängt entscheidend davon ab, wer wen in die Planungsgremien wählt. Bei aller Achtung vor der Demokratie als Leitgedanke muss ein Rotationsprinzip realistisch und sparsam gehandhabt werden. Jedes Gremienmitglied braucht seine Zeit, um sich in seine Aufgabe einzuarbeiten, und fähige Planer werden immer nur beschränkt vorhanden sein. Eine restlose Ausschaltung von Elitebildung, Technokratie und Expertokratie in der Demokratie ist weder möglich noch im Interesse des Volkes.

5. Bei jedem Wirtschaftsplan ist zu fragen, was von ihm indikativ als erstrebenswertes Ziel gelten soll, was von ihm imperativ als Staatsgesetz erklärt werden soll; was kann von ihm direkt oder indirekt durch die verschiedenen wirtschafts- und sozialpolitischen Massnahmen des Staates (Steuerpolitik, Staatsausgaben, Subventionen, Geldmengen- und Währungspolitik der Nationalbank, Sozial-, Kultur-, Bildungspolitik, Verkehrs-, Boden-, Gesundheits- und Finanzpolitik usw.) überhaupt durchgesetzt werden. Gleichgültigkeit, Unwissenheit, Vor- und Fehlurteile, unrealistische Ansprüche und Hoffnungen vieler Bürger, kurzsichtige oder egoistische Widerstände von einflussreichen Verbänden und Leuten in wirtschaftlichen und parteipolitischen Schlüsselstellungen, in den Parlamenten: all das setzt dem bestausgearbeiteten Wirtschaftsplan Grenzen.

So haben Wirtschaftsdemokratie und demokratische Wirtschaftsplanung ihre Funktionsmängel, Hindernisse und Grenzen. Es wäre unrealistisch, von einer Wirtschaftsplanung die Behebung aller Mängel der Ergebnisse von freiem Markt, Preis und Wettbewerb oder eine in jeder Hinsicht ideale Wirtschaftsentwicklung zu erwarten.

Es wäre aber auch einseitig und egoistisch, das Suchen nach einer praktikablen Verbindung von Markt und Wirtschaftsplanung als falsch,

freiheitsfeindlich und aussichtslos, als ein Widerspruch in sich zu werten. Gerade in dieser Richtung zu forschen geben uns die sehr unerfreulichen Ergebnisse der liberalkapitalistischen und der kommunistischen staatskapitalistischen Planwirtschaft wahrhaftig genug Anlass. Indem Gärtner und Luder eine Demokratisierung der Unternehmen, einen Ausgleich zwischen Lohn- und Kapitalbildungsinteressen und die Steuerung der Volkswirtschaft durch einen freien Markt infolge von wirksamem Wettbewerbschutz anstreben, schlagen sie das Modell einer Volkswirtschaft vor, deren automatische Selbststeuerung möglichst gross und deren Planungsbedarf möglichst klein wäre. Deshalb sollte ihr Ordnungsmodell von allen eingehend diskutiert werden, die gute Kenntnisse in der Nationalökonomie besitzen und unsere Wirtschaft gesünder, stabiler, gerechter und menschlicher gestalten möchten.