

Dokumentation

Gewerkschaften - Mitbestimmung - Informationspolitik

Auszüge aus der Rede H. O. Veters
vor der Hans-Böckler-Stiftung am 12.
September 1978*

1. Die Ziele der Mitbestimmung als zentraler Teil der Forderung nach umfassender Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bleiben aktuell wie eh und je: Kontrolle der betrieblichen, wirtschaftlichen und politischen Macht, die aus dem Eigentum an Produktionsmitteln erwächst. Das erfordert die Schaffung von Gegenmacht am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und Konzernen, in der Gesamtwirtschaft. Und ich füge hinzu: Die anhaltende Wirtschaftskrise, die Unfähigkeit der nach privaten und ohne auf gesamtgesellschaftliche Interessen Rücksicht nehmenden Unternehmen, die Vollbeschäftigung zu garantieren, muß uns dazu bringen, den Forderungen nach Strukturpolitik und Investitionssteuerung Nachdruck zu verleihen. Und wir müssen die Forderungen unseres Grundsatzprogramms nach gesellschaftlicher Planung im Interesse der Bevölkerung und nach Überführung marktbeherrschender Unternehmen in Gemeineigentum neu überdenken. Aber darauf werden wir im Rahmen der Diskussion unseres Grundsatzprogramms zurückkommen.

Wenn die umfassende Idee der Mitbestimmung auf die Dauer keinen Schaden erleiden soll, müssen wir deutlich sagen, daß das Mitbestimmungsgesetz '76 nur ein Zerr-

bild dieser Vorstellungen ist. Wir müssen immer wieder unsere Mitglieder auf die dienende Funktion der Aufsichtsratsarbeit und auf die engen Grenzen der Einwirkungsmöglichkeiten nach dem Gesetz hinweisen.

2. Es ist wohl uns allen klar, daß eine gesetzliche Verbesserung der Mitbestimmung in der nächsten Zeit schwierig, wenn nicht unmöglich ist. Auch wenn wir weiter gesetzliche Änderungen anstreben, so müssen wir uns doch verstärkt auf unsere eigene Kraft verlassen! Wir müssen unsere gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten ausbauen! Das bedeutet in erster Linie: Erweiterung der Handlungsfelder der Tarifpolitik und ein Ausbau der gewerkschaftlichen Betriebs- und Unternehmenspolitik.

Es gibt ja eine Fülle von tarifpolitischen Ansätzen zur Vereinbarung von Mindestnormen in den verschiedensten Bereichen. Man denke nur an die Sicherung vor Rationalisierungsfolgen, an Abgruppierungsverbot, an kürzere Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer, an Absicherung gegen wachsenden Leistungsdruck, an mehr Rechte für die Betriebsräte. Die gegen den Einsatz des Willkürmittels Aussperrung erkämpften Tarifverträge im Druck- und Metallbereich haben uns wertvolle Aufschlüsse gegeben. Dabei sollte uns immer bewußt sein, daß die von der Organisation errungenen Tarifverträge in den Betrieben umgesetzt und mit Leben erfüllt werden müssen. Wie weit das gegen den Widerstand der einzelnen Firmen gelingt, hängt zum großen Teil von der gewerkschaftlichen Stärke im Betrieb ab. Eine wichtige Voraussetzung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist also eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb, eine sehr viel engere und gesteigerte Zusammenarbeit von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten, Arbeitnehmervertretern und gewerkschaftlicher Organisation. Sie mögen unterschiedliche Funktionen und Aufgaben haben, aber an ihrer aller Wiege stand die Gewerkschaftsbewegung!

Ich rufe das in Erinnerung, weil die Unternehmen alles daransetzen, die Arbeit-

* Der vollständige Text dieser Rede ist abgedruckt in: Das Mitbestimmungsgespräch 9/78, S. 203-206. Vgl. die Auszüge aus einer nicht autorisierten Fassung dieser Rede in: der arbeitgeber, 30. Jg., H. 19 (Oktober 1978), S. 862-864.

nehmer untereinander auszuspielen, die Belegschaften von den Gewerkschaften oder die Betriebsräte von den Gewerkschaften zu trennen. Das Mitbestimmungsgesetz '76 hat diesen Bestrebungen neue Nahrung gegeben. Die wirtschaftliche Krise tut ein übriges, um syndikalistische und betriebsegoistische Tendenzen zu verstärken. Wir aber müssen verhindern, daß Einzelinteressen das Gesamtinteresse der Arbeitnehmer überwuchern. Ich meine das sehr ernst und wiederhole hier, was ich in Hamburg auf dem Kongreß gesagt habe: Betriebsräte dürfen eben keine industriepolitischen Botschafter werden, die von den Unternehmen immer dann eingeschaltet werden, wenn das Unternehmensinteresse angeblich berührt ist!

3. Wir müssen die gegenseitige Information und Zusammenarbeit unter den Mitbestimmungsträgern weiterentwickeln. Das Bedürfnis ergibt sich einmal aus der Informationspolitik der Unternehmen und zum andern aus der Notwendigkeit, daß die Folgen unternehmerischer Entscheidungen für die Belegschaften und ihre Interessenvertreter so früh durchschaubar sein müssen, daß eine Korrektur noch möglich ist. Wenn wir von den oft nur reaktiven Formen der Interessenvertretung zu aktiven Formen kommen wollen — und das müssen wir —, so brauchen wir ein auf die Interessen der Arbeitnehmer bezogenes Informationssystem, das die Aufgabe hat, Nachrichten, Informationen, Meinungen, Tendenzen aus Gesellschaft und Wirtschaft, aus Unternehmen und Verbänden aufzunehmen, zu analysieren und für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer nutzbar zu machen.

Um das an einem Beispiel zu verdeutlichen: Es ist für mich ein unhaltbarer Zustand, wenn ein Großunternehmen Investitionen in der Höhe von einigen hundert Millionen ankündigt, aber Aufsichtsräte und Betriebsräte im unklaren über die Auswirkungen läßt. Die Belegschaft hat ein Recht zu wissen, wieviel Geld in die Rationalisierung gesteckt wird, welche Arbeitsplätze, Einkommen und beruflichen Qualifikationen dadurch berührt und oft genug gefährdet

werden. Wir müssen eine Art Frühwarnsystem errichten. Die oft negativen Folgen unternehmenspolitischer Entscheidungen für die Belegschaften, auch wenn sie sich erst in einiger Zeit auswirken sollten, müssen frühzeitig mitgeteilt werden. Nur dann erscheint es möglich, die Betroffenen selbst von den geplanten Maßnahmen zu unterrichten, gemeinsam mit ihnen Forderungen und Abwehrstrategien zu beraten und in gemeinsamer Anstrengung von Belegschaften, Betriebsräten, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften eine höchstmögliche Sicherheit zu erreichen.

Ich bin mir bewußt, daß ein derartiges Informationssystem nur gegen den Widerstand der Unternehmer durchzusetzen ist. Immerhin bieten sowohl das Mitbestimmungsgesetz wie das Betriebsverfassungsgesetz und die informellen Unterrichtsmöglichkeiten einige Ansatzpunkte. Ich erinnere an die Informationsmöglichkeiten nach dem Aktiengesetz, die von einer Aufsichtsratsminderheit, also auch bei Desinteresse der Kapitaleigner und Unternehmensvorstände, durchsetzbar sind. Ich weise auf die umfangreichen Informationsrechte hin, die Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat haben und die auch in die Zukunft gerichtet sind. Es wird viel davon abhängen, inwieweit es gelingt, diese unterschiedlichen Informationsmöglichkeiten der verschiedenen Mitbestimmungsträger zusammenzufassen, sie aufeinander zu beziehen und für die jeweilige Arbeit in Betrieb oder Unternehmen nutzbar zu machen.

Eine wirksame Form der informierenden Kommunikation kann den Mitbestimmungsträgern helfen, sich auf den Schwerpunkt ihrer Arbeit, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, zu konzentrieren. Für ein Gegenmanagement fehlen uns alle machtmäßigen und anderen Voraussetzungen! Wir sollten uns deshalb auf die Entwicklung einer Politik konzentrieren, die die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen und Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen auf die Arbeitnehmer erkennbar macht.

4. Wir müssen die gewerkschaftliche Betriebs- und Unternehmenspolitik weiterent-

wickeln. Da ist einmal die eher formale Seite zu nennen: die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten, Betriebsräten, Wirtschaftsausschuß, Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und gewerkschaftliche Organisation muß gestärkt werden. Dies kann durch neuartige Betreuungsformen geschehen, wie sie eine Reihe von Einzelgewerkschaften schon vor geraumer Zeit in Angriff genommen haben. Es ist auch möglich, durch örtliche, regionale, Branchen- oder Konzernarbeitskreise, die ja auch schon in verschiedenen Gewerkschaften existieren oder aufgebaut werden. Neben dem Erfahrungsaustausch können hier organisationspolitische Arbeitsschwerpunkte besprochen und Abwehrstrategien entwickelt werden.

Vor allem aber brauchen wir gewerkschaftliche Zielvorstellungen für die betriebliche Arbeit, für die Bewältigung betrieblicher Konflikte. Wir müssen gemeinsam mit den betrieblichen Funktionären Antworten auf die Fragen finden, die aus der nachhaltigen Gefährdung der Arbeitnehmerinteressen in unserer Wirtschaftsordnung gestellt werden, wie z. B.: Wie lassen sich Arbeitsplatz, Einkommen und Qualifikation der durch Rationalisierungsmaßnahmen bedrohten Arbeitnehmer sichern? In welcher Weise können die Arbeitsbedingungen erleichtert, humanisiert werden? Wie können wir die Personalplanung im Interesse der Arbeitnehmer beeinflussen? Wie kann ich die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer fördern? Welchen Einfluß können wir auf unternehmerische Investitionen nehmen? In welcher Form und mit welchen Mitteln können wir die Arbeitnehmer bei drohenden Stilllegungen absichern?

Damit, Kolleginnen und Kollegen, will ich nun nicht den Eindruck erwecken, als könnte die Mitbestimmungspolitik vollständige Antworten auf diese Fragen geben. Aber bei einer sorgfältigen Untersuchung der Probleme und der gewerkschaftlichen Einfluß- und Handlungsmöglichkeiten stellt sich doch heraus, daß gerade auf dem Gebiet gewerkschaftlicher Vorstellungen für die Bewältigung betrieblicher Konflikte noch

eine ganze Menge zu tun ist. Aber auch hier gibt es vielversprechende Ansätze. Ich erinnere nur daran, daß der gewerkschaftliche Kampf um die 40-Stunden-Woche ohne die Unterstützung durch die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Zielvorgaben für ihre Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Und auch in unserem beschäftigungspolitischen Programm haben wir ja die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Neu sind also nicht die Ziele, die wir erreichen wollen. Neu ist die Verbindung der einzelnen Ziele mit den vielfältigen Instrumenten ihrer Durchsetzung, mit staatlichen, tariflichen, betrieblichen Mitteln. Wir müssen deshalb für einzelne Bereiche Arbeitsprogramme entwickeln, die nicht nur an irgend jemand appellieren, sondern vor allem unsere eigenen Durchsetzungsmöglichkeiten ins Spiel bringen!