

Montanmitbestimmung - ihre Möglichkeiten und ihre Grenzen

Erfahrungen der IG Metall

Eugen Loderer, geb. 1920 in Heidenheim/Brenz,
ist seit 1972 1. Vorsitzender der IG Metall.

Noch vor 10 Jahren — zu Beginn der sozial-liberalen Koalition — waren wir der Auffassung, daß das Problem der Durchsetzung und Ausweitung von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer in den 80er Jahren längst abgehakt sein würde. Die Situation hat sich entscheidend geändert.

Es ist den Gewerkschaften nicht gelungen, die Parität über den Montanbereich hinaus durchzusetzen. Darüber hinaus hat der praktisch seit Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes im Jahre 1951 geführte Abwehrkampf zur Sicherung eben dieser Mitbestimmung durch den jüngsten Konflikt bei der Mannesmann AG eine neue und bedrohliche Aktualität erhalten.

Uns wurde erneut bestätigt, daß die Montanmitbestimmung den Unternehmern schon immer ein Dorn im Auge war. Sie haben sich nie damit abgefunden, daß durch den Einsatz und den Kampfeswillen der Arbeitnehmer die Demokratie in einem Teilbereich der Wirtschaft Eingang gefunden hat und funktioniert. Ihre jahrelangen Versuche, die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer auszuhöhlen sowie die Auseinandersetzungen um das Mitbestimmungsgesetz 1976 zeigen nur allzu deutlich das politische Schema: Der Öffentlichkeit soll weisgemacht werden, daß die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften die Mitverantwortung für unternehmerische Entscheidungen tragen, ein wirksamer Einfluß auf diese Entscheidungen soll ihnen faktisch jedoch nicht eingeräumt werden.

Wenn die Gewerkschaften nicht bereit sind, ihre Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufzugeben, so hängt das unter anderem mit den positiven Erfahrungen zusammen, die im Bereich der Montanindustrie gesammelt wurden.

Vorteile der Montanmitbestimmung

Mit Hilfe der Montanmitbestimmung konnten eine Reihe von Schrittmacherdiensten auf den verschiedenen Gebieten unseres Arbeits- und Soziallebens geleistet werden. Sie sind den von dieser Gesetzgebung erfaßten Beschäftigten selbstverständlich, außerhalb des Geltungsbereichs der Montanmitbestimmung jedoch weitgehend unbekannt.

Das gilt zunächst für das Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Werksärztliche Dienste und ein System von Sicherheitsfachkräften wurden weit vor den entsprechenden gesetzlichen Auflagen aufgebaut und ausgebaut. In einer Reihe von Unternehmen werden betriebliche Gesundheitsrisiken systematisch ausgewertet und dienen als Grundlage für eine Verbesserung von Arbeitsplätzen. Die Erfahrung hat gezeigt, daß häufig wesentliche Verbesserungen mit relativ geringem Aufwand erreicht werden konnten.

Das gleiche gilt für das Gebiet der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumgebung. Trotz vieler technologischer Veränderungen sind die Arbeitsplätze in der Stahlindustrie auch heute noch gekennzeichnet durch harte Arbeits- und Umweltbedingungen. Um so wichtiger ist eine menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. In vielen Unternehmen des Montanbereichs werden bei Neuinvestitionen paritätisch besetzte Ausschüsse herangezogen. Damit wird sichergestellt, daß die Erfahrungen der Kollegen aus der Produktion bei der Gestaltung der neuen Arbeitsplätze berücksichtigt werden. Diese paritätischen Ausschüsse ermöglichen somit eine Verknüpfung von wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzungen. Sie gewährleisten, daß die Interessen der Arbeitnehmer schon frühzeitig, nämlich in der Planungsphase, berücksichtigt werden.

Schrittmacherdienste wurden auch geleistet auf dem Gebiet der betrieblichen Sozialpolitik. Die Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersrenten war lange vor der gesetzlichen Regelung durch Vertrag geregelt — allerdings beschränkte sich diese Regelung nur auf die Eisen- und Stahlindustrie.

Angesichts der Ausbildungssituation ist auch wichtig, daß in der Stahlindustrie in den vergangenen Jahren eine kontinuierliche Zunahme der Ausbildungsquote trotz Stahlkrise zu beobachten ist. In erster Linie wurde die Zahl der gewerblich-technisch Auszubildenden angehoben. Damit wurde zumindest für diesen Bereich ein Anstieg der Facharbeiterquote sichergestellt. Es wurde ein Trend in Gang gesetzt, der die Alters- und Qualifikationsstruktur in der Stahlindustrie in der Tendenz als ausgeglichener erscheinen läßt als in der Gesamtindustrie.

Auch die Weiterbildung wird ebenso wie die Nachfolgeplanung intensiver betrieben als in der übrigen Industrie. Die Maßnahmen konzentrieren sich nicht ausschließlich auf Führungs- und Nachwuchskräfte, sondern beziehen weit stärker als üblich benachteiligte Arbeitergruppen, darunter un- und angelernte Arbeiter, ein.

Im Krisenverlauf läßt sich eindeutig ein Trend zur Verstetigung der Beschäftigung nachweisen. Produktion und Beschäftigung werden trotz spektakulärer Ankündigungen in der letzten Zeit nicht kurz entschlossen wie in der übrigen Industrie stillgelegt. Ein personalpolitisches Wechselbad wird damit weitgehend vermieden. Dies erfolgt durch den stärkeren Einsatz von Kurzarbeit. Frühpensionierung und sonstigen Alternativen zu Kündigungen und Entlassungsaktionen größeren Stils.

Mit diesen Beispielen soll nicht bestritten werden, daß auch in einer Reihe von Unternehmen aus dem Bereich des Mitbestimmungsgesetzes '76 vorbildliche Regelungen durchgesetzt werden konnten. Es handelt sich dabei aber immer um solche Unternehmen, in denen aufgrund einer gut organisierten Belegschaft und starker Betriebsräte die Grenzen des Gesetzes von 1976 faktisch gesprengt werden konnten.

Für die Durchsetzung weitergehender Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften wird es entscheidend darauf ankommen, die bisher vorliegenden, aus unserem Erfahrungsbereich stammenden Ergebnisse zu vervollständigen und zu vertiefen. Erst wenn unseren Mitgliedern deutlich wird, daß die Interessen der arbeitenden Menschen gerade auch in der jüngsten Krise in den mitbestimmten Unternehmen stärker berücksichtigt werden als in der übrigen Industrie, werden sie bereit sein, die notwendige Auseinandersetzung zur Durchsetzung von Mitbestimmungsregelungen aktiv zu unterstützen.

Der Arbeitsdirektor

Fragt man danach, warum die Montanmitbestimmung so erfolgreich zu einem Ausgleich der Interessen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitungen beigetragen hat, stößt man unvermeidlich auf den Arbeitsdirektor, der im Bereich der Montanmitbestimmung nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden kann. In 30 Jahren Montanmitbestimmung hat sich gezeigt, daß er im Zusammenspiel der Mitbestimmungsträger Schlüsselfigur und zugleich wichtiges Bindeglied ist. Eine besondere Bedeutung bekam er für die gegenseitige Information der Mitbestimmungsträger.

Der Arbeitsdirektor ist ja nicht nur Vorstandsmitglied für das Ressort Personal- und Sozialwesen, sondern mit den übrigen Vorstandsmitgliedern gesamtverantwortlich; das heißt, er nimmt an allen unternehmerischen Entscheidungen teil, ist über alle, für das Unternehmen wichtigen Dinge unterrichtet und kann insofern entscheidende Informationen an die Mitbestimmungsträger weitergeben.

Qualifizierte Mitbestimmung ist ohne umfassende und rechtzeitige Information nicht möglich. Zur Sicherstellung der Information der Mitbestimmungsorgane hat sich in der Montanindustrie eine Praxis entwickelt und bewährt, ohne die trotz echter Parität das Mitentscheiden der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erschwert wäre. Vor jeder Aufsichtsratssitzung findet nämlich eine Vorbesprechung der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrates statt, jeweils unter Beteiligung des Arbeitsdirektors.

Ein besseres Informations- und Kommunikationsgremium zur Durchsetzung und Sicherstellung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist kaum denkbar: Der Arbeitsdirektor hat als Vorstandsmitglied an den Aufsichtsratsvorlagen mitgearbeitet. Er kann in der Vorbesprechung den Arbeitnehmervertretern Auskunft über Detailfragen geben. Die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter bringen bei diesen Gesprächen außer ihrem Sachverstand die zur richtigen Beurteilung der anliegenden Dinge notwendige Unvoreingenommenheit mit, die betrieblichen Vertreter — in der Regel Betriebsräte — stellen sicher, daß das Belegschaftsinteresse und die Meinung der Arbeitnehmer in den Betrieben ausreichend berücksichtigt werden.

Auch für die tägliche Arbeit der Betriebsräte ist entscheidend, ob sie auf der Arbeitgeberseite einen Verhandlungspartner vorfinden, der zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit bereit und verpflichtet ist. oder ob er die Arbeitnehmervertreter als lästige, vom Gesetz aufgezwungene, Eindringlinge empfindet.

Falsch wäre es jedoch, den Arbeitsdirektor zu überfordern. Auch wenn er vom Vertrauen der Gewerkschaft und der Betriebsräte getragen sein muß, kann er nicht jedem Wunsch und jedem Anliegen der Belegschaft Rechnung tragen. Wer das anders sieht, strapaziert die Institution Arbeitsdirektor und verkennt, daß dieser als Vorstandsmitglied rechtlich der Arbeitgeberseite zuzurechnen ist und sowohl als Leiter des Vorstandsressorts Personal- und Sozialangelegenheiten als auch im Rahmen der Allgemeinverantwortlichkeit des Vorstandes die Interessen des Unternehmens in ihrer Gesamtheit zu vertreten hat.

Demnach kann man feststellen, daß ein Arbeitsdirektor im Montanbereich im Rahmen seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied ein Arbeitgebervertreter besonderer Art ist und sich in Denken und Handeln von seinen übrigen Vorstandskollegen in einer Reihe von Punkten unterscheidet. Von seiner Herkunft und seinem Werdegang sowie in seinem Denken und in seiner Haltung sollte erkennbar bleiben, daß er den berechtigten Anliegen der Belegschaft in besonderer Form Rechnung trägt. Er muß im Vorstand sicherstellen[^] daß die Belange der Belegschaft den Interessen der Anteilseignerseite zumindest gleichgestellt sind. Das konnte aufgrund meiner Beobachtung in der Montanindustrie weitgehend erreicht werden.

Grenzen der Mitbestimmung

Bei allen Vorteilen der Montanmitbestimmung haben sich in Auseinandersetzungen um dieses Gesetz in den letzten Jahren auch sehr deutlich Grenzen abgezeichnet. Heute ist es letztlich von der guten Laune der Anteilseigner und des neutralen Mannes abhängig, ob es in einem Unternehmen, das der Montanmitbestimmung unterliegt, zustimmungsbedürftige Geschäfte gibt, das heißt Geschäfte, die der Vorstand nur mit Zustimmung des Aufsichtsrates tätigen kann. Darüber entscheidet heute die Mehrheit im Aufsichtsrat, notfalls gegen die Arbeitnehmervertreter, bzw. die Satzung der Aktiengesellschaft, also die Anteilseigner ganz alleine.

Hat ein Aufsichtsrat bei einem zustimmungsbedürftigen Geschäft einmal Nein gesagt, kann der Vorstand eines Unternehmens sich an die Hauptversammlung der Anteilseigner wenden. Diese kann die Stimmenabgabe der Arbeitnehmervertreter beiseite wischen. Im Mitbestimmungskonflikt mit der Mannesmann AG wurde dem Aufsichtsrat immer wieder mit dieser Keule gedroht. Der neutrale Mann im Aufsichtsrat der Mannesmann AG hat bei seiner Zustimmung zum Umstrukturierungskonzept ausdrücklich darauf verwiesen, daß er sich hierdurch einen entsprechenden Gang in die Hauptversammlung ersparen wolle.

Diese Beispiele lassen sich uferlos fortsetzen. Jeder mitbestimmte Aufsichtsrat kann durch Weisungen der Gesellschafterversammlung an die Geschäftsführer ins Leere laufen. Über Fusionen und Konzernverträge entscheidet in letzter Instanz allein die Hauptversammlung. Auch das Unterlaufen des Mitbestimmungsgesetzes '76 durch Satzungstricks konnte durch die Aufsichtsräte nicht verhindert werden. Die Gewerkschaften haben deshalb daraufgedrängt, daß diese Ungleichgewichtigkeit in der geltenden Unternehmensverfassung beseitigt werden muß. wie im Antrag 17 „Mitbestimmung - Demokra-

tisierung der Wirtschaft" des 12. ordentlichen DGB-Bundeskongresses auch ausdrücklich festgehalten wurde¹.

Ein zweites: So lange die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen unbefriedigend sind, sollte zumindest gewährleistet sein, daß eine weitergehende Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Abschluß entsprechender zusätzlicher Vereinbarungen ermöglicht wird. Heute sehen weder das Gesetz von 1976 noch das Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung aus dem Jahre 1981 entsprechende Öffnungsklauseln vor. Gegen die Aufnahme von Öffnungsklauseln hat sich vor allem die FDP gewehrt, die ansonsten die Vertragsfreiheit zu den höchsten liberalen Werten rechnet und mit allen möglichen Mitteln verteidigt.

Mitbestimmung nach wie vor unverzichtbar

Keine andere Entwicklung hat die Beziehung zwischen der Produktionsorganisation und der menschlichen Arbeit seit Beginn der industriellen Revolution so verändert, wie die gegenwärtige Phase der Hochtechnisierung. Der Einfluß der neuen Daten- und Organisationstechniken, der Mikroelektronik, der Betriebsroboter auf Arbeitsplätze. Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen hatte Probleme und Aufgaben aufgeworfen, die mit der Gesetzgebung und der Tarifpolitik allein nicht bewältigt werden können.

Zentrale Steuerung, neue Planungs- und Kontrollmöglichkeiten, neue Arbeitsstrukturen führen zu tiefgreifenden quantitativen und qualitativen Veränderungen. Wer auf die mit dieser Phase verbundenen Planungen und ihre Umsetzung keinen unmittelbaren Einfluß hat, gerät ins Abseits. Hochtechnisierung ohne wirksame Mitbestimmung der Arbeitnehmer führt zu Spannungen und Konflikten bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Die Humanisierung der Arbeitswelt ist ohne Mitbestimmung auf Dauer nicht durchzusetzen und zu erreichen. Um die Rechte der von technologischen Veränderungen betroffenen Arbeitnehmer zu wahren und ihre Interessen im technologischen und strukturellen Wandel der Wirtschaft zur Geltung zu bringen, brauchen sie genügend Mitbestimmungsmöglichkeiten, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in den Entscheidungsorganen der Großindustrie. Wegen der weitreichenden Auswirkungen der Unternehmensplanung wird es darüber hinaus immer schwerer, Entwicklungen im nachhinein zu reparieren. Auch insofern hat die Mitbestimmung eine besondere und unverzichtbare Aufgabe. Das gilt auch und gerade angesichts der Tendenz im Arbeitgeberlager, jegliche Veränderung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit im Zuge des technologischen Wandels mit Hilfe der Tarifpolitik abzublocken.

¹ Vgl. hierzu den vollständigen Wortlaut des Antrags 17 im Dokumentarteil dieses Heftes.

Unser Modell für eine umfassende Demokratisierung im Bereich der Unternehmen ist aufgrund aller Erfahrungen und der bekannten Unzulänglichkeiten des Gesetzes von 1976 die Montanmitbestimmung. Sie hat den Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht beseitigt. Er wurde jedoch sachlich relativiert, da die Arbeitnehmer eine wirkungsvolle Interessenvertretung auf der Unternehmensebene erhalten haben.