
50 Jahre Montan-Mitbestimmung: Mitgestalten - Mitbewegen - Mitbestimmen*



Nikolaus Simon: Begrüßung

Nikolaus Simon, geb. 1950 in Worms, ist Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Sehr verehrter Herr Bundespräsident! Sehr geehrte Frau Ministerin und Herren Minister!
Meine sehr geehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Es ist mir eine Freude, Sie als Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung im Namen der Veranstalter herzlich zu begrüßen. Wir freuen uns, dass so viele von Ihnen und von euch gekommen sind, um mit uns auf 50 Jahre Montan-Mitbestimmung zurück- und auf die Zukunft der Mitbestimmung in Europa vorauszublicken.

Die Stiftung ist stolz darauf, den Namen Hans Böcklers zu tragen. Sie ist ein Kind der Mitbestimmung und mit Freude dem Auftrag verpflichtet, den Gedanken der Mitbestimmung in vielfältiger Weise zu fördern. Ich bin überzeugt, dass Mitbestimmung mehr öffentliche Anerkennung und Aufmerksamkeit verdient. Deshalb wünsche ich mir, dass von dieser Veranstaltung wieder ein Impuls ausgeht, so wie es uns auch mit der Kommission Mitbestimmung gelungen ist.

*) Dokumentation der Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung - in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der IG Bergbau, Chemie, Energie und der IG Metall - am 21. Mai 2001 auf der Zeche Zollverein in Essen (Textdokumentation: Josef Hrycyk, Hamburg).



Dieter Schulte: Ansprache

Dieter Schulte, geb. 1940 in Duisburg, ist seit 1994 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Sehr geehrter Herr Bundespräsident! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Kolleginnen und Kollegen!

„Nicht der Wille zur Macht hat die Gewerkschaften, wie man ihnen böswillig unterstellt, bestimmt, eine gleichberechtigte Stellung für die Arbeitnehmer in der Wirtschaft zu fordern, sondern vor allem die Erkenntnis, dass der politischen Demokratie, soll sie nicht ein weiteres Mal zum Nachteil des Volkes und der ganzen Welt missbraucht werden, die wirtschaftliche Demokratie zur Seite gestellt werden muss. Daneben beseelt die arbeitenden Schichten der ernste Wille, dem Kapital mindestens gleichgestellt zu werden. Denn die Arbeitskraft ist die Quelle allen Wohlstandes in der Welt. Sie allein vermag Kapital zu erzeugen, und sie ganz allein muss es beleben, um es überhaupt wirksam werden zu lassen.“

Mit diesen Worten erläuterte Hans Böckler am 30. Januar 1951 den Abschluss der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Bundesregierung über die Montan-Mitbestimmung, genauer gesagt: das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie.

Wir erinnern uns heute dieses historischen Moments. Wir blicken zurück auf ein halbes Jahrhundert der Praxis und damit auch der Bewährung dieses Gesetzes. Und wir schauen nach vorn: in die Zukunft der Wirtschaftsdemokratie, auf die Herausforderungen industrieller und ökonomischer Entwicklungen, auf Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Mitgestaltung und der Mitentscheidung.

1945, in der berühmten Stunde Null, die in Wirklichkeit, wie wir alle wissen, keine war, herrschte jedenfalls historische Klarheit und gesellschaftliche Übereinstimmung: Der Anteil gerade der Schwerindustrie an Ruhr und Rhein am Aufstieg und am Herrschaftssystem des Nationalsozialismus war so unübersehbar, dass sie eigentlich in den Besitz der Allgemeinheit, in Gemeineigentum, hätte überführt werden müssen. Und Sie hören recht: Eine solche Sozialisierung wurde auch von der CDU programmatisch gefordert.

Sechs Jahre später, im Jahre 1951, war die Montan-Mitbestimmung der Teil dieser Maximalforderung, der dann noch durchgesetzt werden konnte. Sie würdigte jene unschätzbare Aufbauleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerade hier an der Ruhr, etwa in Bergwerken wie diesem hier.

Wir haben uns heute also an der richtigen Stelle zusammengefunden, an einem Ort mit großer Vergangenheit, mit faszinierender Gegenwart und hoffentlich auch mit einer ebensolchen Zukunft.

Hier - wie überall im Ruhrgebiet und in anderen industriellen Zentren - machten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 1945 wie selbstverständlich an den Wiederaufbau. Sie räumten Schutt und Trümmer weg, sie brachten übrig gebliebene Anlagen wieder in Gang, sie bauten aus Überresten neue Fabriken. Betriebsräte kümmerten sich nicht nur um Leitung und Verwaltung der Betriebe, sondern auch um die Versorgung der Bevölkerung mit Nahrung und mit Wohnungen. Und oft genug entfernten Belegschaften und

Betriebsräte gemeinsam Nazi-Größen aus den Unternehmen, und oft genug setzten sie sich gemeinsam gegen geplante Demontagen zur Wehr.

Es ist ein großes und wichtiges, wenn auch nur kurzes Kapitel in der deutschen Nachkriegsgeschichte. Und es ist und bleibt ein Ruhmesblatt für die Arbeiter- und die Gewerkschaftsbewegung. Alles, was folgte, an Aufstieg, an Wohlstand, an Stabilität und an Erfolg, wäre ohne diese Leistung nicht möglich gewesen.

Es tut gut, nach 50 Jahren daran zu erinnern und zurückzudenken, und ich bin dankbar, so viele Freunde und Weggefährten dieses weltweit einzigartigen Mitbestimmungsmodells hier in Essen willkommen heißen zu können.

An erster Stelle begrüße ich unseren Bundespräsidenten Johannes Rau. Johannes Rau ist nicht unbedingt ein Kind des Ruhrgebiets. Er stammt aus jenem Tal der Wupper, wo die Industrialisierung schon viel früher eingesetzt hatte, wo die Arbeiterbewegung schon existierte, als es im Ruhrgebiet noch keine Zeche gab, und wo ein Menschenschlag zu Hause ist, von dem man sagt, er könne durchaus eigenwillig und stur, er würde aber immer verlässlich sein.

Johannes Rau ist durch sein politisches Wirken aufs engste mit der Montan-Mitbestimmung verbunden, und er hat sich sofort bereit erklärt, an diesem besonderen Tage zu uns zu sprechen. Lieber Johannes Rau, sei uns herzlich willkommen!

Ich begrüße den Minister für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Harald Schartau, und unsere Kollegin Regina Görner aus dem Saarland, recht herzlich. Seid uns willkommen!

Beide haben einen engen Bezug zur Mitbestimmung. Darum wissen sie auch aus persönlicher Erfahrung, worüber sie heute mit uns sprechen können.

Ein wohl wollender Begleiter der Mitbestimmung ist das Bundesarbeitsgericht. Darum begrüße ich sehr herzlich seinen Präsidenten, Herrn Wißmann. Seien Sie uns willkommen!

1951 haben die Bergleute und die Stahlarbeiter durch ihre Bereitschaft zum Streik die Montan-Mitbestimmung erfolgreich verteidigt. Ich begrüße Klaus Zwickel, den ersten Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Metall, und Hubertus Schmoldt, den Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, recht herzlich.

Mitbestimmung, das wissen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das wissen auch die Anwesenden hier im Saal, Mitbestimmung lebt von denen, die sie tagtäglich anwenden. Ich freue mich, die Betriebsräte, aber auch die Mitglieder der Aufsichtsräte, die Vertreter der Gewerkschaften, hier begrüßen zu können. Seid uns recht herzlich willkommen!

Einen möchte ich besonders nennen: Unser Kumpel Hermann Neuhaus hat vor genau 50 Jahren, als das Gesetz zur Montan-Mitbestimmung in Kraft trat, als Lehrling auf der Zeche Zollverein angefangen. Bis zu ihrer Schließung im Dezember 1986 hat er hier gearbeitet. Heute gehört er zur „Geschichtswerkstatt Zeche Zollverein“. Herzlich willkommen!

Das Gesetz gibt Mitbestimmung aber nicht nur in den Aufsichtsräten, sondern auch in den Vorständen. Stellvertretend für alle Arbeitsdirektoren begrüße ich Willi Beermann und Rolf Reppel.

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Kolleginnen und Kollegen! Alle Betriebs- und Unternehmenspraktiker zeichnen sich besonders dadurch aus, dass sie das Gesetz zwar kennen, aber nicht immer unter dem Arm tragen. Mit dieser Feier wollen wir vor allem euch Dank sagen.

Mein Dank gilt natürlich auch der Hans-Böckler-Stiftung, dem Förderkreis der Stiftung und den Unternehmen, die diesen Tag ermöglichen und ihn auch mit vielen Aktivitäten gestalten.

Sehr geehrter Herr Bundespräsident! Meine Damen und Herren! Die Montan-Mitbestimmung hat sich in vielfältiger Weise bestätigt. Sie hat den Strukturwandel der Montanregionen sozial gestaltet und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit des Bergbaus und der Stahlindustrie gefördert. Und sie hat schon frühzeitig dazu beigetragen, Arbeit und Umwelt miteinander in Einklang zu bringen. Nicht ohne Grund hat Willy Brandt vom „blauen Himmel über der Ruhr“ gesprochen.

Und schon lange bevor die Begriffe „Globalisierung“ und „Europäisierung“ in Mode kamen, wussten die Menschen in der Montanindustrie, was europäischer und was globaler Wettbewerb bedeutet. Die Montan-Mitbestimmung konnte, sie kann und sie will übrigens auch nicht die Gesetze des Marktes außer Kraft setzen. Aber mit der Montan-Mitbestimmung wurde in dieser Marktwirtschaft ein sozialer Pfeiler eingesetzt, dessen Stabilität eine unschätzbare Stütze für unsere Gesellschaft wurde. Im Bergbau verhindern die Streben, dass der Flöz zusammenbricht. Und die Stahlarbeiter wissen um die Bedeutung zum Beispiel eines Stahlträgers, wenn ein Gebäude stabil bleiben soll. Genauso hat dieser Pfeiler, genauso hat die paritätische Mitbestimmung in allen Turbulenzen und Krisen der vergangenen Jahrzehnte Bergbau und Stahl zusammengehalten.

Mit der Montan-Mitbestimmung üben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Betriebsräte und ihre Gewerkschaften Macht aus. Wir können etwas bewegen, und wir können vor allem etwas mitgestalten.

Ich habe eingangs Hans Böckler zitiert, dessen Politik, dessen Standhaftigkeit und dessen Durchsetzungsfähigkeit ganz entscheidend zu den politischen Ergebnissen 1951 beigetragen haben.

Sein Vermächtnis lautet: Die Wirtschaft muss demokratisch mitbestimmt werden, sonst bleibt die politische Demokratie Stückwerk.

Mit dieser Lehre, mit dieser Einsicht stand er nicht allein. Der Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen, der CDU-Politiker und Gewerkschafter Karl Arnold, sagte in seiner Regierungserklärung vom 17. Juni 1947: „Die Neuordnung der Wirtschaft soll erfolgen aus dem Geist der Verpflichtung des einzelnen gegenüber dem Ganzen. Durch eine maßgebliche Beteiligung der Arbeitnehmer an der Betriebs- und Wirtschaftsführung soll die soziale Gleichberechtigung hergestellt, der Mensch ganz allgemein wieder in den Mittelpunkt der Wirtschaft gestellt und der Arbeit wieder ein tiefer Sinn und eine höhere Würde verliehen werden.“

Noch deutlicher ist der bedeutendste Vertreter der katholischen Soziallehre des vergangenen Jahrhunderts in Deutschland geworden. Oswald von Nell-Breuning schrieb 1968: „Stünde zur Wahl, die Unternehmensleitung in die Hand entweder der Arbeit oder des Eigentums zu legen, so wäre zweifellos die erstere Lösung vorzuziehen; nach unserer heutigen Einsicht und unter den heute bestehenden Bedingungen scheint jedoch eine Regelung, bei der Arbeit und Eigentum gemeinsam im Sinne echter wirtschaftlicher Mitbestimmung die Unternehmensleitung bestellen und mit Vollmacht ausstatten, den Vorzug zu verdienen.“

Warum, so fragt man sich angesichts solcher Erkenntnisse und Ergebnisse, hat das Thema Mitbestimmung in der Bundesrepublik immer wieder zu den heftigsten Auseinandersetzungen geführt? Warum haben die Unternehmer, fast muss man sagen, mit schöner Regelmäßigkeit den Zusammenbruch der Wirtschaft und den Untergang des Abendlandes an die Wand gemalt? Wir stehen aktuell wieder in einer vergleichbaren Situation.

Wenn wir heute wieder um die Mitbestimmung streiten, wenn heute wieder heftig um die Betriebsverfassung gerungen wird, so geht es auch um Detailfragen. Der Grund des Streites ist aber ein anderer: Will die Wirtschaft heute noch die Mitbestimmung? Sind die Arbeitgeber bereit, an diesem Grundkonsens, der den sozialen Frieden erhalten und auch der Wirtschaft Stabilität verliehen hat, festzuhalten?

In dieser Auseinandersetzung beziehen wir Gewerkschaften eine klare Position und zeigen auch weiterhin unmissverständlich Flagge.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich habe Hans Böckler, Karl Arnold und Oswald von Nell-Breuning als Zeugen für die Mitbestimmungsidee aufgerufen. Ich nutze die Gelegenheit, daran zu erinnern, dass der Aufsichtsratsvorsitzende der Klöckner-Werke, Dr. Jarres, im Januar 1947 anbot, dass bei der Neuordnung der Eisen schaffenden Industrie „die praktische Gleichstellung, das heißt Gleichberechtigung, aber auch Gleichverantwortung von „Kapital und Arbeit“, verwirklicht werden sollte.“ Fast gleichzeitig erklärte der Vorstandsvorsitzende der Gutehoffnungshütte, Reusch, „aufrichtige Bereitwilligkeit, den Belegschaften und den Gewerkschaften volle Mitbestimmungsrechte einzuräumen.“ Er stimmte „einer Beteiligung auch der Arbeitnehmerschaft an der Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu.“

Sicher: Die Äußerungen von Jarres und Reusch waren ganz dem historischen Moment geschuldet und somit hoch opportunistisch. Sie waren nicht der Beginn einer Versöhnung mit dem Konzept von Mitbestimmung oder wenigstens eine Annäherung.

Reinhard Mohn war mit seinem Beteiligungsmodell lange ein häufig belächelter Außenseiter. Ich will ihn nicht für die gewerkschaftliche Mitbestimmung vereinnahmen - die zuständige Gewerkschaft hat sich oft und intensiv mit ihm gestritten. Aber was kann ein erfolgsorientierter, moderner und effizienter Unternehmer eigentlich gegen folgende Feststellung Reinhard Mohns vorbringen: „Es ist damit zu rechnen, dass in einer hierarchisch verfassten Organisation die erwünschte Wirkung schwieriger zu erzielen sein wird als in einem Wirtschaftsunternehmen, das sich daran gewöhnt hat, den Rat seiner Mitarbeiter anzuhören und ihnen Verantwortung zu übertragen.“ Und weiter Reinhard Mohn im Jahre 2000: „In Deutschland haben wir erlebt, dass die Gesetze zur Mitbestimmung und zum betrieblichen Vorschlagswesen zu einer kreativen Aktivierung der Basis und des Mittelfeldes geführt haben - mit beachtlichen Beiträgen für die Methodenentwicklung.“

Und vor wenigen Tagen hat Peter Hartz vom Vorstand des VW-Konzerns gesagt, dort sei „Mitbestimmung ein Teil der Unternehmenskultur“ und ein „Erfolgsmodell“. So erhalte und schaffe sie Arbeitsplätze und sichere die wettbewerbsorientierte Beschäftigungsfähigkeit der gesamten Belegschaft.

Solche objektiven Befunde, solche klaren Bekenntnisse zum „Standortvorteil Mitbestimmung“ erwarte ich mir häufiger von den deutschen Unternehmen. Und ich rate ihnen, gemeinsam mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, zusammen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, Idee und Praxis der Mitbestimmung schöpferisch weiterzuentwickeln, die Spiel-, aber auch die Gestaltungsräume des Gesetzes zu nutzen und damit neue Ideen und auch neue Impulse einzubringen. Dann können wir auch noch mehr Überzeugungskraft erreichen, um die Mitbestimmung zu einem europäischen Angebot, zu einer europäischen Einrichtung zu machen. Der Zusammenhang mit Europa ist der Mitbestimmung sozusagen schon in die Wiege gelegt worden. Wir alle gemeinsam sollten dies nutzen.

Europäisierung und Globalisierung werden von der Ökonomie geprägt, von Konzentration, von Geldflüssen und von Aktienkursen. Arbeitnehmerrechte - Mitsprache, Mitbestimmung -, sie hinken leider noch immer hinterher, weil sie nicht so körperlos, so fließend, so bindungslos sind.

Wir können die Mitbestimmung als ein Modell für Europa anbieten, ohne jede Überheblichkeit und Besserwisserei. Sie hat das Zeug dazu, wie seit 1951 in der Bundesrepublik so auch in Europa ein Erfolgsrezept zu werden.

Mitbestimmung, sehr geehrter Herr Bundespräsident, liebe Kolleginnen und Kollegen, Mitbestimmung bewegt die Menschen, sie bewegt den Streit der Meinungen, und sie hat viel in Bewegung gesetzt. Wir sind stolz darauf, was wir mit ihr in den Unternehmen, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft gestalten konnten. Und wir hoffen - und ich füge hinzu, wir freuen uns darauf -, zusammen mit möglichst vielen dieses auch in Zukunft weiter tun zu können.

Ein herzliches Glückauf!



Harald Schartau: Grußwort

Harald Schartau, geb. 1953 in Duisburg, nach Berufsausbildung zum Chemielaboranten Studium der Betriebswirtschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, war Leiter des IG Metall-Bezirks NRW und ist seit Juni 2000 Minister für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW.

Sehr geehrter Herr Bundespräsident! Lieber Dieter Schulte! Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich begrüße Sie im Namen der nordrhein-westfälischen Landesregierung ganz herzlich hier auf Zeche Zollverein in Essen. Veranstaltungsort und Umgebung sind bestens gewählt. Sie geben nicht nur einen sehr authentischen Rahmen für einen Rückblick auf 50 Jahre Montan-Mitbestimmung in Nordrhein-Westfalen als dem industriellen Kernland Deutschlands; sie symbolisieren auch die Notwendigkeit, nach vorne zu schauen und den Strukturwandel aktiv voranzubringen.

Dass Sie für diese Veranstaltung einen Ort in Nordrhein-Westfalen gewählt haben, ergibt sich daraus, dass Nordrhein-Westfalen am Zustandekommen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes vor 50 Jahren einen entscheidenden Anteil hatte. Die Montan-Mitbestimmung als weitreichendstes Modell qualifizierter Mitbestimmung ist in einer einmaligen historischen Konstellation zustande gekommen. Forderungen nach Wirtschaftsdemokratie und Sozialisierung der bedeutendsten Wirtschaftszweige waren bis in weite Teile des bürgerlichen Lagers mehrheitsfähig. Zudem waren für die Besatzungsmächte die nach dem Krieg in den Betrieben und beim Wiederaufbau präsenten Betriebsräte und Gewerkschaften politisch unbelastet.

Allerdings: Schon die politische Auseinandersetzung um das Gesetzgebungsverfahren 1950 und 1951 zeigte, dass sich die Gegner der Montan-Mitbestimmung sehr schnell formierten.

Zwei nordrhein-westfälische Komponenten haben meiner Auffassung nach dazu beigetragen, dass die Montan-Mitbestimmung Gesetz wurde: die Entschlossenheit der Beschäftigten in den Stahl- und Bergwerken im Ruhrgebiet, diese Mitbestimmungsform notfalls auch mit Streikmaßnahmen zu erkämpfen, und die eindeutige Haltung der nordrhein-westfälischen Landesregierung unter dem Ministerpräsidenten und CDU-Landesvorsitzenden Karl Arnold, der in dieser Frage auch den Konflikt mit dem CDU-Vorsitzenden und Bundeskanzler Konrad Adenauer nicht scheute.

Er war es auch, der beim Konflikt um das Montan-Mitbestimmungserweiterungsgesetz wiederum klare Positionen bezog. Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat sich unter seiner Führung 1956 nachhaltig für die Sicherung der Montan-Mitbestimmung stark

gemacht. Das Engagement für die Montan-Mitbestimmung war Teil nordrhein-westfälischer Politik, die Karl Arnold in dem Auftrag formulierte: „Das Land Nordrhein-Westfalen will und wird das soziale Gewissen der Bundesrepublik sein.“

Alle nachfolgenden Landesregierungen fühlten und fühlen sich diesem Anspruch verpflichtet. In dieser Tradition bezieht die nordrhein-westfälische Landesregierung heute eindeutig Position, wenn es um Fragen der Mitbestimmung, aktuell um die Reform der Betriebsverfassung, geht.

Dynamische Unternehmensentwicklung durch Interessenausgleich auf Augenhöhe - das war ein Prinzip der Montan-Mitbestimmung, der Mitbestimmung, und ist das Prinzip auch für die Zukunft. In regelmäßigen Abständen wurde die Montan-Mitbestimmung von einigen Interessenvertretern als wirtschaftsfeindliches Beispiel für zu weitgehende Arbeitnehmerrechte genannt. 50 Jahre Montan-Mitbestimmung haben diese Behauptung widerlegt. Die paritätische Mitbestimmung hat nicht zu einer Lähmung der Handlungsfähigkeit der Unternehmensleitungen geführt. Im Gegenteil, der beschrittene Weg der kooperativen Modernisierung ist beispielhaft für andere Branchen und Unternehmen.

Generell gilt: Die institutionelle Mitbestimmung beeinflusst die Fähigkeit zu strategischer Entscheidungsfindung positiv. Das zeigen die praktischen Erfahrungen in Nordrhein-Westfalen, das wird untermauert durch Ergebnisse der empirischen Sozialforschung.

Widerlegt ist die These, dass Mitbestimmung Arbeitslose vor der Tür lasse. Die Mitbestimmungskommission der Bertelsmann- und der Hans-Böckler-Stiftung hat festgestellt, dass die Mitbestimmung insgesamt Arbeitsplätze gesichert hat. Durch den Aufbau von Humankapital und die Verhinderung von Reibungsverlusten in der betrieblichen Kooperation wurde die Wettbewerbsfähigkeit der Kernsektoren der deutschen Volkswirtschaft erhöht.

Es hat sich auch gezeigt, dass die paritätische Mitbestimmung weder Investitionsentscheidungen noch wirtschaftlich notwendige Konzentrationsprozesse blockiert. Sowohl die Stahlindustrie als auch der Bergbau arbeiten auf weltweit höchstem technologischen Niveau. Nur auf diese Weise ist es der deutschen Stahlindustrie gelungen, im Wettbewerb mit einer starken internationalen Konkurrenz, zum Teil eingebunden in Volkswirtschaften mit deutlich niedrigeren Löhnen, zu bestehen. Und die modernste Bergbautechnologie der Welt zeigt sich beim Export bergbaufördernder Produkte am Weltmarkt.

Die qualifizierte Mitbestimmung trug dazu bei, dass die Montanindustrie stets in besonderer Weise Verantwortung für die Jugend übernommen hat. Mit der Bereitstellung von qualifizierten Ausbildungsplätzen auch über den eigenen Bedarf hinaus hat sie die Berufsperspektiven der Jugendlichen in krisengeschüttelten Regionen immer wieder nachhaltig gefördert und verbessert.

Die Mitbestimmung hat nordrhein-westfälisches Selbstvertrauen stark beeinflusst. „Wir in NRW“ oder „Versöhnen statt spalten“ sind die politischen Fortführungen gelebter Mitbestimmung.

Die Montanindustrie hat den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stets faire Arbeitsbedingungen geboten. Das bedeutet allerdings nicht, dass tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen immer ohne größere Konflikte vereinbart werden konnten. Mit „Konsenssoße“ hatte diese Veranstaltung nichts zu tun. Streik und Aussperrung sind auch in der Montanindustrie mehr als einmal zum Einsatz gelangt, immer nach dem Prinzip: Man muss sich die Standpunkte klipp und klar sagen, wenn man zu einem vernünftigen Kompromiss kommen will.

Aufgrund der paritätischen Mitbestimmung und dank der Institution des Arbeitsdirektors, der in Gesamtverantwortung für das Unternehmen das besondere Vertrauen der Belegschaft genießt, ist hier doch ein hohes Maß an Waffengleichheit der Betriebs- und Sozialpartner in Bezug auf Transparenz der Unternehmens- und Betriebsabläufe wie im Hinblick auf notwendige Kompetenz bei der Problemanalyse und -bewältigung gegeben.

Die Montan-Mitbestimmung hat dazu beigetragen, dass Betriebsräte und Gewerkschaften Mitbestimmung auch im Sinne von Mitverantwortung verstanden haben. Es ging in den Konflikten eben nicht allein um die Durchsetzung separater Arbeitnehmerinteressen. Es ging immer auch um die Frage, was betriebswirtschaftlich sinnvoll ist. Schon früh haben sich die Arbeitnehmervertreter quasi wie Co-Manager eingebracht und haben das große Ganze im Blick gehabt.

Es ist wesentlich auf die qualifizierte Mitbestimmung zurückzuführen, dass der ungeheure Strukturwandel in der Montanindustrie ohne größere soziale Spannung bewältigt werden konnte. Dank der paritätischen Mitbestimmung konnte ein Weg des Interessenausgleichs auf Augenhöhe beschritten werden, der die Folgen von Strukturkrisen, Stilllegung und Arbeitsplatzabbau in hohem Maße sozialverträglich bewältigte. Das ging insbesondere in dieser Region, in der die Menschen in der Vergangenheit und in der Gegenwart es gewohnt sind, in die Hände zu spucken.

Deshalb möchte ich auch zur augenblicklichen Diskussion aus dem Ruhrgebiet zur Solidarität mit dem Osten sagen: Es geht hier nicht darum, die Solidarität einzustellen. Die Leute im Ruhrgebiet sind es vielmehr gewohnt, Solidarität dahin kommen zu lassen, wo sie gebraucht wird. Und wenn sie in dem einen oder anderen Teil nicht mehr gebraucht wird, guckt man auch wieder auf die eigenen Kassen, denn um die ist es auch nicht gut bestellt.

Welche Schlussfolgerungen ziehen wir nun aus der 50-jährigen Geschichte für die weitere Ausgestaltung unserer Arbeitsbedingungen? Eine wichtige Erkenntnis ist, dass Mitbestimmung nicht nur Modernisierungsprozesse besonders gut sozial flankiert, sondern dass sie selbst ein wichtiger Träger innovativer Prozesse ist. Denn sie bezieht diejenigen ein, deren Innovationskraft Motor jeder Modernisierung ist: die Beschäftigten selbst.

Die Software stimmt also. Aber die Hardware beginnt immer stärker zu bröckeln: Neue Beschäftigungs-, Betriebs- und Unternehmensformen als Reaktion auf Globalisierung und einen verschärften internationalen Wettbewerb führen ebenso zu einer Erosion der institutionellen Mitbestimmung wie der korrespondierende Wertewandel in Richtung Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile. Ich möchte ganz kurz skizzieren, was die Tarifparteien und die Politik gleichermaßen berücksichtigen müssen:

Da ist zum einen die dynamische Bestandssicherung der Montan-Mitbestimmung. Gerade die großen Fusionen der letzten Jahre haben gezeigt, dass der Geltungsbereich der Mitbestimmung zur Disposition steht. Hier brauchen wir verlässliche Übereinkommen innerhalb neuer Konzernstrukturen, die die Mitbestimmung in dem Kernbereich sichern und die positiven unternehmerischen Effekte dieser Mitbestimmungsform auch in anderen Bereichen zur Geltung kommen lassen.

Die Reform der Betriebsverfassung sollte nicht nur die parlamentarischen Hürden nehmen, sondern möglichst auch ohne juristische Nachspiele akzeptiert werden. Die Landesregierung unterstützt den Entwurf der Bundesregierung in der vorgegebenen Richtung. Wir werden die Argumente all jener sorgsam prüfen, die Bedenken haben. All die Argumente aber, hinter denen nur die grundsätzliche Ablehnung der Mitbestimmung steht, werden von uns nicht akzeptiert.

Ich habe es eine historische Leistung der Montan-Mitbestimmung genannt, den Weg von der Mitbestimmung zur Mitverantwortung geebnet zu haben. Dieses Verständnis von Mitbestimmung gewinnt in Zukunft noch an Bedeutung.

Die dritte Herausforderung besteht meiner Auffassung nach darin, die Potenziale der Beschäftigten für ihren Betrieb weiter zu erschließen und zur Geltung zu bringen. Die Kompetenzen der Beschäftigten sind heute das entscheidende Zukunftskapital eines Betriebs. Qualifikation und Weiterbildung sind deshalb auch wichtige Eckpunkte moderner Unternehmensstrategien.

Um die Ideen und die Kompetenzen aller Beschäftigten aber auch wirklich voll ausschöpfen zu können, bedarf es zweierlei: Um Mitverantwortung zu tragen, müssen die Beschäftigten auch Gestaltungsspielräume besitzen, muss Mitbestimmung gelebter Betriebsalltag sein, muss auch über neue Formen der betrieblichen Mitsprache nachgedacht werden; und aus der Achse Mitbestimmung-Mitverantwortung muss das Dreieck Mitbestimmung-Mitverantwortung-Mitbeteiligung werden, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist die konsequente Weiterentwicklung der Mitbestimmung.

Der letzte Aspekt: Während der Wirtschafts- und Finanzraum Europa nach und nach Gestalt annimmt, kommt die Verwirklichung des Sozialraums Europa allenfalls schleppend voran.

Das deutsche Modell der Mitbestimmung muss nicht im Verhältnis 1 zu 1 europaweit umgesetzt werden. Wir müssen jedoch darauf achten, dass handlungsfähige Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auch nach grenzüberschreitenden Unternehmensfusionen über konkrete Beteiligungsinstrumente verfügen. Ansonsten geht uns auf dem Weg nach Europa die Mitbestimmung verloren.

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Die nordrhein-westfälische Landesregierung wird auch in Zukunft ein verlässlicher Partner sein, wenn es darum geht, die Mitbestimmung weiterzuentwickeln und auch im vereinten Europa zu einer tragenden Säule moderner Unternehmen zu machen.

Die Montan-Mitbestimmung ist auch das Ergebnis der Einheitsgewerkschaft in Deutschland. Nur durch ihre breite Legitimation war sie in der Lage, diese weitgehende Mitbestimmungsform in einer spezifischen historischen Stunde durchzusetzen. Der heutige Festakt zum 50-jährigen Bestehen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes sollte für uns alle Ansporn sein, an einem breiten gesellschaftlichen Konsens für moderne Mitbestimmung in Deutschland und Europa zu arbeiten.



Johannes Rau: Montan-Mitbestimmung heute

Johannes Rau, geb. 1931 in Wuppertal-Barmen, Ausbildung zum Verlagsbuchhändler, war u.a. Oberbürgermeister von Wuppertal, Vorsitzender der SPD-Fraktion im Landtag von NRW, Minister für Wissenschaft und Forschung in NRW, von 1978 bis 1998 Ministerpräsident von NRW. Im Mai 1999 wurde er zum Bundespräsidenten der Bundesrepublik Deutschland gewählt.

Wir haben zur Geschichte der Montan-Mitbestimmung am Beginn dieser Veranstaltung viel gesehen und viel gehört: Bilder aus der Zeit von 1918 bis 1951 und Stimmen von Vertretern und Befürwortern der Montan-Mitbestimmung. Wenn wir einmal in das Jahr 1951 zurückblicken, stellt sich die Frage: War die Welt damals einfacher als heute oder war sie komplizierter? Das lässt sich schwer beurteilen. Aber gewiss war sie ganz anders.

Ich war 1951 Lehrling beim Emil Müller Verlag in Wuppertal. Ich wollte Verlagsbuchhändler werden und bin es auch geworden. Meine Welt waren die Bücher. Politik spielte für mich damals eine Nebenrolle. Auszubildende waren noch „Lehrlinge“, die morgens auch den Bollerofen anheizen mussten. Mitbestimmung - das war in einem so

kleinen Betrieb allenfalls ein abstraktes Thema. Trotz Bleisatz kam die Montan-Mitbestimmung für uns nicht in Betracht.

Welche Fragen waren es, mit denen sich die Politik in Deutschland sechs Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges beschäftigte?

- Großbritannien und Frankreich erklärten den Kriegszustand mit Deutschland für beendet.
- Deutschland durfte nach einer Revision des Besatzungsstatuts wieder auswärtige Beziehungen pflegen; Adenauer, der bis dahin das Außenministerium selber geleitet hatte, ernannte mit Heinrich von Brentano zum ersten Mal einen Außenminister.
- Die Zahlungskrise der jungen Bundesrepublik hatte ihren Höhepunkt; als Folge wurden die Importe kontingentiert.
- 1951 wurde nicht nur die Montan-Mitbestimmung eingeführt, sondern auch der Montanunion-Vertrag geschlossen, mit dem Frankreich auf eine Regelung der Saarfrage vor einem Friedensvertrag verzichtete.
- Ach ja, und dann gab es auch noch die Uraufführung des Films „Die Sünderin“ von Willy Forst und mit Hildegard Knef.

Vieles davon ist heute wirklich nur noch von historischem Interesse - und die Vorstellungen von dem, was in Filmen als zumutbar gilt oder was man gar schön findet, haben sich inzwischen auch erheblich gewandelt.

In diese Zeit fiel auch die Einigung über die Mitbestimmung im Montanbereich, erzielt auf einer Konferenz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter dem Vorsitz von Bundeskanzler Konrad Adenauer am 25. Januar 1951. Und heute vor 50 Jahren, am 21. Mai 1951, hat der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie verabschiedet, mit einer ganz breiten Mehrheit.

50 Jahre, das ist lange her, aber Fragen der Mitbestimmung sind heute so aktuell wie damals. Die Diskussionen über die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. November 1998 zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz sind hier gewiss allen präsent.

Auch wenn das Montanmitbestimmungsgesetz vom Mai 1951 von einer breiten Mehrheit getragen wurde, war der Weg dorthin wahrlich alles andere als geradlinig und einfach. Er war geprägt durch außerordentlich heftige Auseinandersetzungen bis hin zu Streikdrohungen. Damals, im Mai 1951, galt die Montanmitbestimmung für insgesamt 105 Unternehmen, davon für 34 Unternehmen der Eisen- und Stahlerzeugung und für 71 Bergbauunternehmen. Die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und die Einrichtung eines Arbeitsdirektors blieb ein Unikat. Außerhalb des Montanbereichs war sie politisch nicht durchsetzungsfähig.

Für mich lag und liegt die gesellschaftspolitische Bedeutung der Mitbestimmung in der Abkehr von der Vorstellung, im Unternehmen bestimme allein der Eigentümer, der Menschen dafür bezahlt, dass sie für ihn und zu den von ihm allein festgelegten Bedingungen arbeiten. Jede Mitbestimmung, am deutlichsten die paritätische, steht für den Grundsatz, dass die arbeitenden Menschen nicht als Anhängsel des „toten Kapitals“ behandelt werden dürfen. Arbeitnehmer sind im demokratischen Staat nicht nur Staatsbürger mit gleichen Rechten und Pflichten, sie dürfen auch in den Betrieben nicht Objekt, sondern sie müssen Subjekt sein. Das ist nach wie vor aktuell und gültig. Mitbestimmung hat also ganz viel zu tun mit der Würde des arbeitenden Menschen.

Zu dieser Würde gehört es, dass die Beschäftigten im Unternehmen und in den Betrieben über alle informellen Absprachen hinaus die rechtlich gesicherte Möglichkeit haben, über ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. Moderne Technik und moderne

Betriebsorganisation stellen wachsende Anforderungen an die einzelnen Beschäftigten und an Arbeitsgruppen. Wo mehr Verantwortung verlangt wird, da muss es auch mehr Handlungsspielraum für den Einzelnen geben und mehr organisierte Mitwirkung und Mitbestimmung aller Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen.

Das hoch geachtete Bundesverfassungsgericht hat in seiner Mitbestimmungsentscheidung vom 2. März 1999 festgestellt: „Da die Montan-Mitbestimmung noch stärker als die allgemeine Unternehmensmitbestimmung auf einvernehmliche Problembewältigung angelegt ist, eignet sie sich besonders dazu, neben dem Rentabilitätsinteresse der Unternehmen und den Renditeerwartungen der Anteilseigner auch die Interessen der Arbeitnehmer an der Sicherung von Arbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen.“ Ich halte das für eine zutreffende Bewertung, und ich glaube, dass sich diese Aufgabe heute - auch außerhalb des Montanbereichs - stärker stellt denn je.

Heute gibt es nur noch etwa 45 Unternehmen, in denen die Montan-Mitbestimmung gilt. Das ist ein Resultat des wirtschaftlichen Strukturwandels, der sich in der sinkenden gesamtwirtschaftlichen Bedeutung des Bergbaus und des Stahlbereichs ausdrückt, aber auch in einem Wandel der Unternehmens- und Konzernorganisation, speziell in den neunziger Jahren. Dazu brauche ich Ihnen hier auf Zollverein in Essen nicht viel zu sagen.

Jenseits des Montanbereichs haben die mitbestimmungsfreien Zonen zugenommen. Heute gibt es wohl in über 60 Prozent aller Unternehmen in Deutschland weder betriebliche Mitbestimmung noch Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Der Gedanke der Demokratisierung der Wirtschaft, wie er in der Mitbestimmung zum Ausdruck kommt, ist im Laufe der Jahrzehnte blässer geworden. Speziell die jungen Start-Ups im Bereich der Informationstechnologie sind, was die organisierte Mitbestimmung angeht, weiße Flecken auf der Landkarte. Das hat auch mit einem Image-Problem zu tun: Betriebsräte galten viele Jahre als Bremser im Betrieb, als ewig Gestrige, die die Zeichen der Zeit nicht erkannt hätten. In diesen Geruch wollen Start-Ups nicht kommen. Sie wollen dynamisch, vorwärts gerichtet und unkonventionell sein. Damit scheint sich für diese Unternehmen die institutionalisierte Mitbestimmung nicht zu vertragen.

Die Mitbestimmung verkörpere, so sagen ihre Kritiker, nur Tradition und Geschichte. Ihr hafte der Geruch der „Old Economy“ an, deren Zukunft doch eher düster aussehe. Vermeintlich starre gesetzliche Regelungen verträgen sich nicht mit der Dynamik und der Flexibilität, die man heute brauche, um unternehmerisch erfolgreich zu sein. Mitbestimmung und krawattenloses Miteinander im Büro passten nun einmal nicht zusammen. Wo alle ein gemeinsames Team sind, da schaffe der Betriebsrat nur eine künstliche Spaltung, von der niemand etwas habe. So oder so ähnlich ist das immer wieder zu hören und zu lesen. Bei so viel Selbstbestimmung wirkt die Mitbestimmung wie ein Schritt in die Vergangenheit.

Das ist für viele gesellschaftspolitisch Engagierte wie eine Fehlwahrnehmung oder wie pure Propaganda. Aber bei realistischer Sichtweise muss man einräumen: Das sehen nicht nur viele Eigentümer so, diese Auffassung haben auch viele Beschäftigte geteilt.

Im vergangenen Jahr haben wir erlebt, dass gerade neu gegründete und schnell wachsende Unternehmen des Neuen Marktes Anpassungsprobleme und Existenzsorgen bekommen können. Wer die Wirtschaftsgeschichte etwas kennt, für den kam das übrigens nicht überraschend. Nun hat sich wieder einmal herausgestellt, dass nicht alles, was in der Wirtschaft Tradition und schon lange Erfolg hat, schon deshalb heute und in Zukunft erfolglos sein muss. Auch in der Wirtschaft reicht das selber verliehene Prädikat „New Economy“ nicht aus, um dauerhaft auf der Höhe der Zeit zu sein. Was heute modern ist, ist morgen von gestern, jedenfalls oft.

Das hat - für viele überraschend - zu einer ganz neuen Diskussion über die Rolle der Gewerkschaften und über Betriebsräte in der „New Economy“ geführt. Auf einmal sind

auch viele Beschäftigte aus diesem Wirtschaftsbereich, die noch nie daran gedacht hatten, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden oder einen Betriebsrat zu wählen, an einer Interessenvertretung interessiert. Es ist ein ganz klassisches Thema, das sie bewegt: die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes.

Da sind die guten Erfahrungen mit der organisierten Mitbestimmung ganz eindeutig. Trotz mancher Mängel hat sie wesentlich dazu beigetragen, dass die Umwälzungen in der Arbeitswelt ohne Brüche sozial verträglich gestaltet, dass Konflikte sinnvoll bewältigt wurden. Das liegt auch daran, dass die gesetzliche Mitbestimmung - anders als manche behaupten - gerade kein starres Korsett ist. Sie setzt einen klaren Rahmen, der in der Praxis sehr flexibel und erfolgreich ausgefüllt werden kann.

Ich kann mich an sehr viele Situationen im Bergbau und in der Stahlindustrie erinnern - bei Krupp, bei Thyssen, bei Ruhrkohle, bei Mannesmann und bei Hoesch -, in denen die Montan-Mitbestimmung konstruktive Lösungen möglich gemacht hat, die sonst von keiner Seite, weder von den Beschäftigten noch von den Anteilseignern, akzeptiert worden wären. In den üblichen Begriffen gesprochen, haben viele Betriebsräte längst unternehmerische Aufgaben übernommen, und das nicht nur dann, wenn Arbeitsplätze auf dem Spiel standen. Ich kenne viele weitsichtige Unternehmer und Manager, die das anerkennen und die wissen, dass man dieses Engagement nicht hoch genug einschätzen kann.

Viele Gewerkschafter und Betriebsräte sind in den vergangenen Jahren Experten für betriebliche Innovation geworden. Sie haben mit Unterstützung von außen neue Produktionskonzepte entwickelt, neue Organisationsmodelle auf die Beine gestellt, neue Vorstellungen über die Organisation der Arbeit entwickelt. Ohne Mitbestimmung und ohne Betriebsräte wird der Strukturwandel auch in Zukunft nicht in dem Maße ohne Brüche verlaufen, wie unser Land das braucht, damit aus wirtschaftlicher Dynamik nicht soziales Dynamit wird.

Allgemein und abstrakt wird heute kaum noch jemand ernsthaft bestreiten, dass Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte des Betriebsrates und von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat richtig und vernünftig sind. Fast durchweg wird anerkannt, dass der Sachverstand und die Fachkenntnisse von Arbeitnehmervertretern für Unternehmen auf einzelnen Gebieten nutzbar gemacht werden müssen.

Kein Unternehmen kann heute noch der Illusion unterliegen, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter finden zu können, die gesamtbetrieblich verantwortungsvoll denken, aber ausgeschlossen sind von Entscheidungsprozessen. Das passt einfach nicht zusammen. Das wären Vorstellungen von vorgestern. Der langjährige Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Klaus Murmann, hat die Mitbestimmung aus unternehmerischer Perspektive einmal so bewertet: „Die positiven Elemente der Mitbestimmung haben es verdient, in Deutschland stärker hervorgehoben zu werden.“

Und er fügte hinzu: „Der scheinbare Nachteil der Mitbestimmung wird mit dem Kenntnisstand der Arbeitnehmer als Hilfe für unternehmerische Entscheidungen ausgeglichen.“

Der Meinungsstreit geht also nicht um das Ob, sondern um Art und Umfang der Mitbestimmung. Das muss man auch einmal deutlich sagen. Ideologische Scheuklappen und Fundamentalismen sind für die einzelnen Betriebe und Unternehmen genauso kontraproduktiv wie für den Wirtschaftsstandort Deutschland im Ganzen.

Die Mitbestimmung in den Unternehmen und Betrieben ist und bleibt ein Teil unseres freiheitlichen Sozialstaates. Sie ist Aufgabe und Verpflichtung zugleich. Dabei geht es nicht um Klassenkampfdenken im Betrieb, sondern um ein produktives Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das unterschiedliche Interessen angemessen berücksichtigt, anstatt sie zu leugnen. Der Zwang zur Verständigung, der Zwang zum

Kompromiss, der die unterschiedlichen Interessen berücksichtigt, der Weg vom Konflikt zum Konsens, nicht ein Verschleiern des Konflikts, das ist die große Leistung der Mitbestimmung. Sie ist ein ganz wesentlicher Beitrag zur Zivilisierung des Kapitalismus.

Die Mitbestimmung schränkt das alleinige Verfügungsrecht der Kapitaleigner so ein, wie es dem Geist und dem Buchstaben unseres Grundgesetzes entspricht. Das Grundgesetz garantiert ja bekanntlich nicht nur den Gebrauch des privaten Eigentums und seinen Schutz. Das Grundgesetz verlangt auch, dass das private Eigentum zugleich dem Allgemeinwohl zu dienen hat. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass die gesetzlichen Grundlagen der organisierten Mitbestimmung modern sind und den Verhältnissen von heute entsprechen.

In Zukunft kommt es darauf an, die Vorteile der Mitbestimmung auch unter veränderten Bedingungen zur Geltung zu bringen. Ich bin fest davon überzeugt, dass das gelingen kann. Die ökonomische Wirklichkeit ist in vielen Bereichen vor allem in den beiden letzten Jahrzehnten gekennzeichnet durch

- die Restrukturierung von Unternehmen und Branchen, häufig begleitet von Spaltungen, Fusionen und der Auflösung klarer Betriebsstrukturen;
- die verschärfte internationale Konkurrenz und die Globalisierung der Märkte und
- die wachsende Bedeutung der internationalen Kapitalmärkte für die Finanzierung der Unternehmen.

Gleichzeitig verändern sich die Beschäftigungsstrukturen. Stammebelegschaften werden zugunsten von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern abgebaut. Die Zahl von geringfügig oder befristet Beschäftigten und Selbständigen, auch Schein-Selbständigen, steigt. Und auch die Arbeitszeitstrukturen verändern sich. Zudem scheinen gegenwärtig solche Unternehmen Vorteile zu haben, deren Entscheidungsprozesse dezentralisiert sind. Unser System der Mitbestimmung geht aber noch immer weitgehend von zentralisierten Entscheidungsprozessen im Betrieb und im Unternehmen aus.

Moderne Mitbestimmung kann auch unter diesen gewandelten Bedingungen der Ökonomie die Vorteile weiter ausspielen, die sich aus dem geregelten Konflikt und aus dem Zwang zur Verständigung ergeben. Gewiss wird auch in Zukunft darüber gestritten werden, ob die paritätische, die drittelparitätische oder eine andere Form der Unternehmensmitbestimmung im Einzelfall sinnvoll ist. Da gibt es unterschiedliche Positionen, auch deshalb, weil es unterschiedliche Interessen gibt. Auch muss man im Einzelfall über die betrieblichen Regelungen nachdenken und darüber, was überbetrieblich und was besser im Betrieb oder im Unternehmen zu regeln ist.

So scheint mir zum Beispiel, dass das Unterlaufen von geltenden Flächentarifverträgen durch betriebliche Absprachen sowohl das erfolgreiche System der Flächentarifverträge als auch die Mitbestimmung gefährden kann.

Damit das Zusammenspiel zwischen Tarifvertrag und Mitbestimmung funktioniert, sind aber funktionierende betriebliche Interessenvertretungen nötig. Da weiß ich mich mit der Kommission Mitbestimmung einig.

Ich sehe für die erfolgreiche Zukunft der Mitbestimmung drei besonders wichtige Felder:

1. Die Rechte zur Mitbestimmung im Unternehmen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene müssen gesichert und ausgebaut werden.
2. Strukturen einer internationalen Interessenvertretung der Arbeitnehmer müssen aufgebaut werden.
3. Mitbestimmung muss vor allem im Alltag der Betriebe und Unternehmen gelebt werden. Wirtschaftsdemokratie kann nur mit Beteiligung aller funktionieren.

Niemand kann mit letzter Sicherheit sagen, wie viel die Mitbestimmung ursächlich zum Wohlstand der deutschen Volkswirtschaft beigetragen hat. Wir können aber mit Sicherheit sagen, dass das gesellschaftliche Klima in Deutschland ohne die Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben nicht so gut wäre, wie es heute ist. Das dürfte nicht ohne Bedeutung für die hohe Produktivität unserer Wirtschaft sein. Wie ich immer wieder sage: Sozialer Friede ist auch ein Produktionsfaktor.

Wenn wir sehen, wie viele Arbeitskonflikte und Arbeitskämpfe in anderen Ländern an der Tagesordnung sind und wie diese Konflikte ausgetragen werden, dann haben wir in Deutschland keinen Grund, neidvoll auf andere zu schauen. Das gilt auch für die Ergebnisse der Auseinandersetzungen und der Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien und zwischen Betriebsleitungen und Betriebsräten. Ob Arbeitsbedingungen, ob Ausbildung oder Löhne und Gehälter: Wir leben gewiss nicht in der besten aller denkbaren Welten. Aber die Erfolge gewerkschaftlicher Politik in Deutschland, die Ordnungsfaktor ist und Gegenmacht organisiert, können sich wahrlich sehen lassen. Innerhalb der Unternehmen hilft die Mitbestimmung, Hierarchien zu überbrücken, den sozialen Abstand zwischen „unten“ und „oben“ zu verringern. Damit trägt sie auch zur sozialen Integration in der Gesellschaft insgesamt bei.

Darum wünsche ich mir, dass Politik und Tarifparteien dieses Modell gemeinsam aktiv fortentwickeln, ohne noch einmal in die Grundsatzdebatten der fünfziger Jahre zurückzufallen. Das machte wirklich keinen Sinn. Wir brauchen eine kooperative Modernisierung der Mitbestimmung, die dem Leitbild einer dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur verpflichtet ist. Ein modernes demokratisches Deutschland braucht eine moderne Mitbestimmung. Sie gehört zu den zentralen Institutionen des erfolgreichen deutschen Wirtschaftsmodells. Und sie gehört zur Grundausstattung unserer freiheitlichen und sozialen Republik.

Glückauf!