

50 Jahre Montan-Mitbestimmung: Mitgestalten - Mitbewegen - Mitbestimmen



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 jn belastet

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 Kompromisskommen 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 beschriftet 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 Individuali-

sierung 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.