

50 Jahre Montan-Mitbestimmung: Mitgestalten - Mitbewegen - Mitbestimmen



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 stellen dürfte.

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 Demokratisie-

sierung der Wirtschaft, wie er in der Mitbestimmung zum Ausdruck kommt ist im Laufe der Jahrzehnte blasser 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 un-konventionell 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 haften der Geruch der „Old Economy“ an, deren Zukunft doch eher düster aussehe. Vermeintlich starre gesetzliche Regelungen vertrügen 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 ablaufen, wie unser Land das braucht, damit aus wirtschaftlicher Dynamik nicht soziales Dynamit wird.

Allgemein und abstrakt wird heute kaum noch jemand ernsthaft bestreiten, dass Mitspracherechte 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 FlächentariiVerträge 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!