

# Sozialdemokratischer Pressedienst

Chefredakteur:  
Helmut G. Schmidt  
Heussallee 2-10, 5300 Bonn 1

Postfach: 12 04 08  
Telefon: (0 22 21) 21 90 38/39  
Telex: 08 86 846 pppn d.



## Inhalt

Friedhelm Farthmann MdL,  
NRW-Minister für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales,  
stellt Überlegungen an,  
wie das Ausscheiden der  
Mannesmann AG aus der  
Mitbestimmung zu vermei-  
den ist: Für Sozialde-  
mokraten unerträglich.

Seite 1 bis 4

Helmut Möhring MdB,  
kommentiert Überlegungen  
des niedersächsischen  
Bundesratsministers  
Hasselmann: Reserve-  
Großverbände aus "Weißen  
Jahrgängen"?

Seite 5/6

Herausgeber und Verleger:  
Sozialdemokratischer  
Pressedienst GmbH  
Godesberger Allee 108-112  
5300 Bonn 2  
Telefon: (0 22 21) 8 12-1

35. Jahrgang / 150

8. August 1980

### Für Sozialdemokraten unerträglich

Das Ausscheiden der Mannesmann AG aus der Mitbestimmung ist zu vermeiden

Von Professor Dr. Friedhelm Farthmann MdL  
NRW-Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Der Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Herbert Wehner, hat in einem Interview mit der IG Metall-Mitgliederzeitung "Metall" zu den beabsichtigten Umstrukturierungen der Düsseldorfer Mannesmann AG erklärt: "Die qualifizierte Mitbestimmung gehört zur Mitgift unserer Republik, die wir erkämpft und errungen haben. Dies jetzt in Frage zu stellen, bedeutet, Hand an den Nerv unseres Staates zu legen." Diese Worte kennzeichnen deutlich die politische Dimension des aufgetretenen Konflikts. Das gilt um so mehr, als ein Ausscheiden des Mannesmann-Konzerns aus der Montan-Mitbestimmung als ein Signal verstanden werden könnte, auch in den beiden übrigen Stahlkonzernen, deren Spitzen heute noch der Montan-Mitbestimmung unterliegen (Thyssen, Salzgitter), ähnliche Maßnahmen zu überlegen.

Dabei schien gerade in jüngster Zeit in dem an fast allen Fronten geführten Kampf um die Mitbestimmung Ruhe eingetreten zu sein. Das Betriebsverfassungsgesetz war 1972 neu geregelt und entscheidend verbessert worden, dem neuen Mitbestimmungsgesetz hatten 1976 409 Abgeordnete des Deutschen Bundestages und damit auch der größte Teil der CDU/CSU-Fraktion zugestimmt, und das Bundesverfassungsgericht schließlich hatte sich in seiner bekannten Entscheidung vom 1. März 1979 in weiser Selbstbeschränkung den vielfach befürchteten Seitenhieb auf die Montan-Mitbestimmung versagt. Der Weiterentwicklung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, das das entscheidende Ziel der echten paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht gebracht hatte, war also keine verfassungsrechtliche Grenze gesetzt worden. Die politische Perspektive war mithin erhalten geblieben, wenn auch jedermann klar ist, daß sie bei den gegenwärtigen Mehrheitsverhältnissen im Bundestag nicht zu realisieren ist.

Die Mannesmann AG ist heute herrschendes Unternehmen über einen Konzern, der seine Struktur seit der Zeit des Inkraft-



treten des Montan-Mitbestimmungsgesetzes von 1951 völlig verändert hat. Er hat den Erzbergbau eingestellt, den Kohlebergbau in die Ruhrkohle eingebracht und die Erzeugung von Walzstahl an Thyssen abgegeben. Durch Tochterunternehmen wie Demag, Rexroth, den Mannesmann-Anlagenbau und die Mannesmannröhren-Werke hat der Konzern inzwischen eine montanuntypische Prägung mit den Schwerpunkten Stahlrohre, Maschinenbau, Anlagenbau und Handel erhalten. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz (nicht etwa das für die Konzernmitbestimmung vom Gesetzgeber vorgesehene Mitbestimmungsergänzungsgesetz) gilt nur noch deshalb zwingend für die Mannesmann AG fort, weil die Hüttenwerke bisher als rechtlich unselbständiger Betriebsteil der Mannesmann AG geführt werden, mithin die Voraussetzungen des Paragraphen 1 Absatz 1 Ziffer b des Montan-Mitbestimmungsgesetzes vorliegen.

Dies soll nun geändert werden: Die Hüttenwerke sollen nach den Vorstellungen der Konzernleitung an die Mannesmannröhren-Werke AG, eine Konzerntochter (Beteiligungsverhältnisse: 75 Prozent Mannesmann, 25 Prozent Thyssen), verpachtet werden. Nach Abschluß eines solchen Betriebspachtvertrages würden die Hüttenwerke eine Betriebsabteilung der Röhren-Werke bilden. Auf diese Weise würde die Konzernobergesellschaft Mannesmann AG aus dem Kreis der eisen- und stahlerzeugenden Unternehmen ausscheiden und damit aus dem Geltungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes herausfallen; die sogenannte Holding-Novelle, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz, würde auf die Mannesmann AG deswegen keine Anwendung finden, weil die auf den Stahlsektor entfallenden Konzernumsätze deutlich unter dem von diesem Gesetz geforderten Anteil blieben.

Die dargestellten Umstrukturierungen sind von der Konzernleitung mit betriebswirtschaftlichen und unternehmenspolitischen Gesichtspunkten begründet worden. So sollten durch die Zusammenfassung des Hütten- und Röhrenbereiches zu einer organisatorischen Einheit mit einheitlicher Führung und Ergebnisverantwortung 50 Millionen DM eingespart werden können. In der Tat ist nicht zu übersehen, daß sich die Aufgabe der Mannesmann-Hüttenwerke heute darin erschöpft, Vorprodukte für die Mannesmannröhren-Werke zu liefern. Die Kosten für das Material dieser am Markt selbst nicht mehr tätigen Hütte machen nahezu die Hälfte der Herstellungskosten der Stahlrohre aus. Vergewärtigt man sich die Situation im äußerst angespannten Stahl- und Stahlrohmarkt, so wird deutlich, daß gute und schnelle Kalkulationsmöglichkeiten von großer Bedeutung sind, wenn nicht Marktverluste (vor allem an die Japaner) in Kauf genommen werden sollen.

Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften des gesamten Montanbereichs können für sich in Anspruch nehmen, daß sie sich notwendigen wirtschaftlichen Überlegungen und Sachzwängen auch in der Vergangenheit nie verschlossen haben. Der Heizer auf der Elektrolok war nie ein Problem für die deutschen Gewerkschaften. Man mag sich nur in Erinnerung rufen, daß schon Ende der 50er Jahre im Bergbau eine krisenhafte Entwicklung begann, die in der Folgezeit zu erheblichen Produktionseinschränkungen und Betriebsstillegungen führte. In der Stahlindustrie setzte Anfang der 60er Jahre ein Strukturwandel ein, der zwar die Produktion weiter ansteigen, die Zahl der Beschäftigten hingegen zurückgehen ließ. Demgemäß haben sich die Belegschaften im Kohlenbergbau in dieser Zeit von rund 560.000 auf rund 200.000 und in der Stahlindustrie von über 420.000 auf weniger als 300.000 Beschäftigte verringert. Bei diesen ungeheuren Umstrukturierungsprozessen hat sich die Montan-Mitbestimmung voll bewährt. Nach Meinung vieler Sachkenner konnten diese Anpassungsvorgänge vor allem in dem Ballungsraum an der Ruhr nur dank der Mitbestimmung ohne erhebliche soziale Unruhen durchgestanden werden. Dabei haben sich auch die vielfach geäußerten Bedenken, die Mitbestimmung verhindere notwendige Rationalisierungen, als nicht stichhaltig erwiesen. Stahlindustrie und Bergbau in der Bundesrepublik produzieren auf einem hohen technischen Stand, der weltweit anerkannt wird.

Eine besondere Schwierigkeit bei der Lösung des anstehenden Konflikts besteht darin, daß die Anwendbarkeit der verschiedenen Mitbestimmungsformen nicht der freien Vereinbarung zugänglich ist. Die einzelnen Mitbestimmungsgesetze sind vielmehr zwingendes Recht, das auch mit Zustimmung der Unternehmensleitung und der Anteilseignerseite nicht abgeändert werden kann. Wenn also die gesetzlichen Voraussetzungen etwa des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 (zum Beispiel 2.000 Beschäftigte) vorliegen, kann die Geltung dieses Gesetzes nicht abgedungen oder sein Inhalt modifiziert werden. Deshalb kommen nur folgende Möglichkeiten in Betracht, die Montan-Mitbestimmung für Mannesmann zu erhalten:

a) Die Mannesmann AG überträgt ihre Hüttenwerke nicht - wie geplant - auf die Mannesmannröhren-Werke AG, sondern zieht umgekehrt die Röhrenwerke auf die Mannesmann AG hoch,



um sie mit der Hütte organisatorisch zu verbinden. Die Mannesmannröhren-Werke AG könnte als arbeitnehmerlose Gesellschaft bestehen bleiben und die Betriebsführung der Hütten- und Röhrenbetriebe für die Mannesmann AG übernehmen. Auf diese Weise bliebe die Rechtslage für die Konzernspitze (Mannesmann AG) unverändert und das Montan-Mitbestimmungsgesetz auf sie weiterhin anwendbar. Die Mannesmann-Röhren-Werke AG unterläge als arbeitnehmerlose Gesellschaft keiner gesetzlichen Mitbestimmungsregelung, so daß für sie eine der Montan-Mitbestimmung entsprechende Gestaltung von Vorstand und Aufsichtsrat zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaft vertraglich geregelt werden könnte.

Ein solches Modell ist von Mannesmann bisher abgelehnt worden, weil dadurch der Montananteil im Konzern unverhältnismäßig herausgestellt werde und so das Unternehmen als Ganzes nicht mehr seiner wirklichen Produktionsstruktur entsprechend am Markt erscheine. Im übrigen wäre für eine Umstrukturierung im vorgenannten Sinne eine Übereinstimmung mit Thyssen (wegen der 25prozentigen Beteiligung) notwendig.

b) Auch ohne förmlichen Unternehmensvertrag und ohne eine Änderung der rechtlichen Konzernstruktur könnte Mannesmann den gesamten Konzern oder Teile davon in produktorientierte Sparten (Divisions) gliedern. Nach dem Vorbild anderer großer Unternehmen, die ihre Entscheidungsstränge längst nicht mehr nach den gesellschaftsrechtlich definierten Verantwortungsbereichen organisiert haben, könnten produktorientierte Sparten gebildet werden, wobei unerheblich wäre, ob in einer betriebswirtschaftlich definierten Sparte ganze (rechtlich selbständige) Unternehmen oder nur Teile solcher Unternehmen oder beides zusammengefaßt sind. Der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre wie der deutschen Unternehmenspraxis ist die Divisionalisierung längst eine vertraute Erscheinung.

Eine solche rechtlich unbedenkliche Regelung hätte alle Vorteile für sich: Betriebswirtschaftliche Entscheidungen könnten in den Spartenleitungen getroffen werden. Die Montan-Mitbestimmung bliebe bei der Konzernobergesellschaft erhalten, da die Hütte gesellschaftsrechtlich bei der Mannesmann AG verbliebe. Das wirkliche Gepräge des Konzerns könnte klar zum Ausdruck gebracht werden.

Allerdings müßte auch für diese Lösung das Einverständnis von Thyssen herbeigeführt werden. Andernfalls würde man Thyssen für mögliche Verluste der Mannesmannhütte mitverantwortlich machen, was gesellschaftsrechtlich nicht zulässig wäre. Doch ist dies nur auf den ersten Blick ein schwieriges Problem: Wenn man die Bedingungen kennt, muß es möglich sein, nach dem ihm zugrunde liegenden Zahlenwerk eine betriebswirtschaftlich befriedigende Gestaltung für beide Unternehmenspartner zu finden.

c) Wenn es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung kommt, könnte nur ein Gesetz die Mitbestimmung bei Mannesmann sicherstellen. Deshalb hat inzwischen eine Gruppe von SPD-Parlamentariern des Deutschen Bundestages einen sehr beachtlichen "Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung" erarbeitet. Mit vier - wegen der komplizierten Gesetzestechnik - nicht leicht lesbaren Paragraphen soll folgendes erreicht werden:

1. Auf Unternehmen, die der Montan-Mitbestimmung unterliegen, sollen das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz auch dann anwendbar bleiben, wenn
  - in diesen Unternehmen die Montanumsätze nicht mehr den derzeit gesetzlich vorausgesetzten Umfang haben oder
  - die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer unter 1.000 sinkt oder
  - als Folge gesellschaftsrechtlicher Maßnahmen innerhalb eines Konzerns für ein Konzernunternehmen die Voraussetzungen für die Anwendung der Montan-Mitbestimmung entfallen, jedoch in allen diesen Fällen eine Beziehung zum Montanbereich bestehen bleibt.
2. Ferner soll sichergestellt werden, daß in einem Konzern, dessen herrschendes Unternehmen der Montan-Mitbestimmung unterliegt, auch die Arbeitnehmer der Tochterunternehmen an der Wahl zum Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens teilnehmen können.



3. Außerdem soll die Möglichkeit geschaffen werden, Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften über die Sicherung von Montan-Mitbestimmungsrechten in den Fällen zu treffen, die denen durch Entscheidung von mitbestimmten Unternehmen Montan-Mitbestimmungsrechte entfallen. Dies soll auch für neugegründete Unternehmen gelten, wenn sie Unternehmensbereiche zusammenfassen, bei denen Montan-Mitbestimmungsrechte entfallen.

Ob ein solcher Gesetzentwurf auch im Deutschen Bundestag eine Mehrheit erhält, bleibt abzuwarten. Die politischen Schwierigkeiten liegen auf der Hand. Weil die FDP nicht bereit ist, dieses Gesetzesvorhaben zu unterstützen, und der SPD als Koalitionspartner die Hände gebunden sind, konnte der Entwurf nur als sogenannter Gruppenantrag eingebracht werden. Ob er mit Hilfe der CDU-Sozialausschüsse durchgesetzt werden kann, erscheint zweifelhaft. Zum einen wäre damit ein schwieriger Koalitionskonflikt mit der FDP kaum zu vermeiden. Und zum anderen sind nach allen bisherigen Erfahrungen die Kräfte in der CDU-Fraktion, die konsequent die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten bereit sind, schon rein zahlenmäßig viel zu schwach.

Für die Sozialdemokraten ist es unerträglich, daß einer der führenden Konzerne unseres Landes aus der Montan-Mitbestimmung ausscheidet. Es ist zu hoffen, daß auch die Unternehmensleitung der Mannesmann AG diesen gesellschaftspolitischen Rang des Konflikts erkennt und sich zu einer befriedigenden Vereinbarung durchringen kann.

In diesem Zusammenhang sollte nicht ernsthaft daran gedacht werden, die Entscheidung dem Aufsichtsrat der Mannesmann AG selbst und damit praktisch dessen 21. Mann zu überantworten. Die Entscheidung einer derartig grundsätzlichen politischen Frage ist dem Aufsichtsrat eines Unternehmens nach seiner personellen und fachlichen Kompetenz nicht angemessen. Im übrigen hat auch der Vorstand der Mannesmann AG bereits angedeutet, daß er notfalls eine außerordentliche Hauptversammlung einzuberufen bereit wäre.

Geradezu böseartig ist der gelegentlich zu hörende Einwand, die Ablösung der Montan-Mitbestimmung bei Mannesmann sei aus der Sicht der Beschäftigten in Wirklichkeit gar nicht zu beklagen, weil deren Mitbestimmungsrechte durch das Gesetz von 1976 - im Gegensatz zum Einfluß der Gewerkschaften - nur verstärkt würden. Jedermann weiß, daß das Mitbestimmungsgesetz von 1976 nicht deswegen auf Widerstand gestoßen ist, weil es ein anderes Verhältnis von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und ein anderes Wahlverfahren vorsieht, sondern ausschließlich deshalb, weil es mit dem Stichentscheid des Aufsichtsratsvorsitzenden und mit der Einführung der Sondervertretung der leitenden Angestellten den Beschäftigten die wirkliche Gleichberechtigung in der Unternehmensordnung versagt hat. Bei der Mitbestimmungsdiskussion geht es nicht um die Zahl der Aufsichtsratsposten, sondern um die Parität von Kapital- und Arbeitnehmerseite in der Unternehmensordnung. Diese hat aber bisher nur die Montan-Mitbestimmung verwirklicht. (-/8.8.1980/hi/ca)

+ + +

(Erscheint in der August-Ausgabe der Neuen Gesellschaft)



Reserve-Großverbände aus "Weißen Jahrgängen"?

Kritische Anmerkungen zu ungewöhnlichen Überlegungen  
des Bundesratsminister Wilfried Hasselmann

Von Helmut Möhring MdB

Sicherheitspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion für  
Fragen der Territorialvertretung und Reservistenangelegenheiten

Ob es die Sommerpause mit ihren meteorologischen Auswirkungen auf uns Erdenbürger ist oder zeitweilig getrübtter militärischer Durchblick, - irgendein absonderlicher Anlaß muß den Niedersächsischen Minister Wilfried Hasselmann, Oberstleutnant der Reserve, bewegen haben, in einer dpa-Presserverlautbarung öffentlich über ungewöhnliche Methoden der Verstärkung unserer Territorialkräfte in der Bundesrepublik nachzudenken.

Meinerseits dazu einige Anmerkungen:

- 1.) Nach überzeugender Darstellung der Führungsstäbe unserer Streitkräfte reichen die vorhandenen, beziehungsweise aufzustellenden Territorialverbände für den Friedens- und Verteidigungsumfang mit Hilfe mobilmachungsbeordeter Reservisten für die vorgesehenen Aufgaben aus.
- 2.) Dank eingehender gemeinsamer Grundsatzüberlegungen zum militär-strategischen Konzept der Bundesrepublik von Koalition und Opposition im Verteidigungsausschuß mit dem Bundesminister der Verteidigung und den sachkundigen Führungsstäben wurde ein Heeresmodell 4 konzipiert, organisiert und auf den Weg der Durchführung gebracht. Diese Strukturveränderung der Bundeswehr im NATO- und Territorialanteil sieht wesentliche Verbesserungen der sofortigen Präsenz ausreichender Verteidigungskräfte für den Spannungs- und Verteidigungsfall vor. Gefordert sind dafür rund 800.000 Alarm-Reservisten. Diese Umgliederung schafft notwendigerweise Unruhe. Herr Hasselmann möge die Truppe vor zusätzlicher Unruhe durch neue Modelle bewahren!
- 3.) Die Territorialverbände der Bundeswehr werden den NATO-Verbänden in Gliederung, Beschaffung und Führungsgrundsätzen stark angeglichen. Diese Harmonisierung ist längst überfällig, soll es im Verteidigungsfall eine sofortige einheitliche Abwehrkonzeption geben. Eine konzeptionelle und damit praktische Aufspaltung in NATO-Verteidigung einerseits und nationale Verteidigung andererseits kann die Gesamtverteidigung elementar schwächen. Dies wäre bei einer Realisierung Hasselmann'scher Vorstellung die unausweichliche Folge. Sein Denkansatz stärkt nicht, sondern schwächt die Bundesrepublik.
- 4.) Der nächste falsche Denkansatz liegt in der Vorstellung, solche Großverbände (von Spezialisten!) aus den "Weißen Jahrgängen" und den "Wehrdienstaussnahmen" (Kranke, Zurückgestellte, Unabkömmliche, Pastoren usw.) zu rekrutieren, um (wie Herr Hasselmann meint) "das Absinken der Antipathie in der Bevölkerung zu Verteidigungsfragen" zu bewirken.

Dieser Gedanke betritt "endlich wieder" längst aufgegebenes Neuland. Da wird demnächst der Vater das Argument nachschieben: "Der Junge muß zum Bund, damit er aufrecht gehen lernt", oder die Mutter: "damit er sich mal die Haare schneiden läßt", oder der Lehrherr: "Gehorchen lernen soll der Bursche".

Bisher hies es in der Verfassung lediglich: "Der Bund stellt Streitkräfte zur Verteidigung auf". Demnächst muß hier wohl eine Hasselmann'sche Ergänzung eingefügt werden, daß der Bund Streitkräfte aufstellt, "um den Gedanken der Verteidigung zu verbreiten".



Ich gebe zu, - wenn dafür der Verteidigungsausschuß zusätzliche Millionen bereitstellen (und damit die von der CDU kritisierte Staatsverschuldung erhöhen) soll, muß es erst wohl noch ein gewaltiges Umdenken in allen Fraktionen geben.

Wenn wir nun schon einmal beim Rechnen sind: Ist sich Herr Hasselmann darüber im klaren, daß der jüngste eines Weißen Jahrganges heute bereits 44 Jahre alt ist, und will er diese (und Ältere) alle noch einmal zu Rekruten machen, oder sollen sie vielleicht mangelhaft ausgebildet "verteidigen?"

Nein, Herr Hasselmann, - so nicht. Wenn zusätzliche Verbände erforderlich werden, sollten, dann können wir beruhigt auf fast zwei Millionen gut ausgebildeter Reservisten, die nicht mehr eingeeplant sind, zurückgreifen. Auf sie ist wegen ihrer speziellen Kenntnisse mehr Verlaß, als auf jeden anderen, den Herr Hasselmann, dafür, daß er um den Wehrdienst herumkam, ein bißchen bestrafen möchte.

Es genügen eben nicht nur Personen, die man zu Soldaten machen möchte. Dazu gehören: Ausrüstung, Bekleidung, Bewaffnung, Verpflegung und Munitionsbevorratung für diese Verbände. Die Opposition im Verteidigungsausschuß wird uns sicher recht bald sagen, woher dies kommen soll, wenn sie sich den Vorstellungen ihres Parteifreundes Hasselmann anschließt. Wenn.

- 5.) Herr Hasselmann sei (statt der Mühe eigener Gedanken) das Studium der neuen "Reservistenkonzeption der Bundeswehr", an deren Zustandekommen der Verfasser maßgeblich mitgewirkt hat, empfohlen. Dort heißt es lapidar:

"Nicht-beordnete Reservisten sind ein verfügbarer Personalbestand, auf den zur Aufstellung zusätzlicher Truppenteile in erster Linie zurückgegriffen werden könnte.

Dies kann der Fall sein: - zum Schließen von Lücken in der derzeitigen Aufgabewahrnehmung, insbesondere beim Aufrechterhalten der Operationsfreiheit der NATO-Streitkräfte in den rückwärtigen Gebieten der Bundesrepublik Deutschland, - zur Erfüllung zusätzlich anfallender Aufgaben zur Unterstützung verbündeter Streitkräfte.

Nichtbeordnete Reservisten.. stehen für Zwecke der zivilen Verteidigung zur Verfügung, soweit sie durch die Bundeswehr nicht benötigt werden."

Krawalle, wie in Bremen, Herr Hasselmann, werden nicht dadurch vermieden, daß jeder mal beim Bund war. Dies hat zu seinem Leidwesen bereits der frühere Führer der Sozialdemokratie, August Bebel, Sohn eines aktiven Unteroffiziers, erfahren müssen, als er meinte, jeder Junge müsse bereits mit zehn Jahren am Holzwaffe ausgebildet werden und jeder Arbeiter müsse ins Volksherr, dann würden Kriege verhindert. Er hat sich schauerlich geirrt.

Wie gesagt, meteorologischen Auswirkungen oder nicht. Wir wollen nur Herrn Hasselmann vor solchen Irrtümern bewahren.  
(-/8.8.1980/hl/ca)

+ + +

