

---

# Bericht

## Die Mitbestimmung im Unternehmen in der innergewerkschaftlichen Diskussion (2. Teil)\*

---

### *Mitbestimmung und Einheitsgewerkschaft*

In seinem Referat über „Mitbestimmung im Unternehmen — Idee und Wirklichkeit“ zog *Dr. Wolfgang Spieker, Geschäftsführer im WSI*, bei der DGB-Veranstaltung in Recklinghausen am 2. Juni 1976 eine Bilanz der Mitbestimmung, wobei er den engen Zusammenhang zur Einheitsgewerkschaft besonders hervorhob:

„Anders als vor 1933 stand jetzt aber mit dem DGB und seinen 16 Einzelgewerkschaften, geordnet nach dem Industrieverbandsprinzip, die Einheitsgewerkschaft hinter den Bemühungen um die Mitbestimmung. So trägt das Mitbestimmungsgesetz von 1951 als bislang größter Erfolg eindeutig die Handschrift der Einheitsgewerkschaft. Für die Handhabung dieses Gesetzes haben der DGB und die Industriegewerkschaften Metall und Bergbau und Energie sich konsequent personell und weithin auch in der Unternehmenspolitik mitverantwortlich gefühlt. Und auch im Ausland, sei es in Italien, England oder Dänemark und Schweden, sei es im Bereich der Europäischen Gemeinschaften, findet neben gesteigerter tarifpolitischer und anderer überbetrieblicher Aktivität die institutionelle Mitbestimmung im Unternehmen um so mehr Aufmerksamkeit und Sympathie, je mehr die gewerkschaftlichen Organisationen zusammenfinden . . .

Erst mit dem neuen Mitbestimmungsgesetz hat der Gesetzgeber auf dem Gebiet der Mitbestimmung im Unternehmen durch das kleinliche Feilschen des liberalen Koalitionspartners ganz offensichtlich den Weg des Fortschritts verlassen: Der numerischen Quantität der Repräsentation der Arbeitnehmer entspricht nicht die reale Einflußmöglichkeit. Die nichtparitätische Mitbestimmung im Unternehmen wird abgekoppelt von einer der

---

\* Teil 1: Heft 7/76, S. 425—430. Schluß folgt.

entscheidendsten Errungenschaften der Nachkriegszeit, der Einheitsgewerkschaft. **Ihr** wird zugunsten von soziologischen und organisationspolitischen Splittergruppen aller Art die Möglichkeit zur verantwortlichen Mitgestaltung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat 'weitgehend genommen, ganz zu schweigen von der kaum vorhandenen Chance, im Bereich der Unternehmensleitung personell Einfluß zu nehmen. Diese Mängel des Gesetzes sind so oft geschildert worden, daß ich hier darauf nicht einzugehen brauche. Fest steht: Die Einheitsgewerkschaft wird als Organisation gleichsam zur Distanz von der Mitbestimmung im Unternehmen gezwungen. Der große Bogen der institutionellen Mitbestimmungsidee hat — nicht nur wegen fehlender Parität im Aufsichtsrat — auf der Unternehmensebene einen Knick erhalten, der die Gewerkschaften zum prinzipiellen Nachdenken über strategische Alternativen zwingt: Können an Wahlen gebundene Parteien, die sich alle als ‚Volksparteien‘ verstehen, noch dazu im fast immerwährenden Koalitionsverbund, überhaupt das emanzipatorische Reforminteresse der Arbeitnehmer verwirklichen, zu dessen Wahrnehmung die Gewerkschaften ihren Mitgliedern dauerhaft verpflichtet sind? Oder ist das, wie auf der Kölner IG-Metall-Tagung kürzlich behauptet wurde, vom grundsätzlichen Ansatz her gar nicht mehr möglich,

— weil die heutige FDP den Gewerkschaften von ‚unten her‘ in den Betrieben durch Individualisierung, Gruppenrechte, Verhältniswahlen und ‚Elitedenken‘ den Boden entziehen will, während

— große Teile der CDU/CSU die Gewerkschaften von ‚oben her‘ durch Bindung ihres Handelns an angebliche Verfassungsgrundsätze, an Gemeinwohl und Verhältnismäßigkeit und damit durch Beschränkung letztlich der Tarifautonomie an **die** Leine legen wollen?

Mit Sicherheit würde diese Problematik zu bedenken sein, wenn die Gewerkschaften gemäß ihren Beschlüssen von 1971 mit allem Nachdruck darangingen, vom Gesetzgeber die Schaffung paritätischer Wirtschafts- und Sozialräte auf regionaler und nationaler Ebene zu fordern."

#### *Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Aktivitäten*

Spieker zieht in seinen Schlußfolgerungen eine sehr nüchterne und stellenweise ernüchternde Bilanz zur Mitbestimmung im Unternehmen, die besonders deshalb von Interesse ist, weil sie sich in der Grundrichtung — wenn auch nicht in allen Einzelheiten — mit den Überlegungen deckt, die auch in anderen Referaten vorgetragen werden:

„— Statt mehr Institutionalisierung mehr Konkretisierung;

— weniger gesetzliche und schrittweise mehr tarifvertragliche Regelungen, auch wenn die Tarifpolitik niemals zum Ersatzgesetzgeber stilisiert werden kann und ihre Belastungsgrenze stets im Auge behalten werden muß. Immerhin sei angemerkt: Wir sind glaubwürdiger, wenn wir hin und wieder tarifpolitisch scheitern, als wenn wir uns als ständige Minderheit in Institutionen ‚verbluten‘;

— Erweiterung der Handlungsfelder der Tarifpolitik, vornehmlich im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsplätze, aber auch, in Anknüpfung an die Vereinbarungspolitik in der Montanindustrie, zur Schaffung und Verbesserung von Mitbestimmungsinstitutionen durch die Rechtsformen hindurch oder über sie hinweg;

— direkte Beteiligung der Gewerkschaften an der Arbeitsmarktpolitik;

— Nutzung aller vorhandenen institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten mit weniger Verschwiegenheit und mehr aktiver Information;

— Aufbau bzw. weiterer Ausbau der Vertrauensleutearbeit in allen Einzelgewerkschaften;

— Ausschöpfung der Betriebsverfassung innerhalb des Betriebs, aber auch über Betriebe und Konzernunternehmen hinweg bis zur Konzernspitze;

— Intensivierung der gewerkschaftlichen Informations-, Handlungsanleitungs- und Beratungsarbeit unter Einbeziehung der Vertrauensleute, aber Zurückhaltung der Gewerkschaften bei der Identifikation mit Entscheidungen unzureichend beeinflussbarer Institutionen; letzteres müßte auch und gerade für das neue Mitbestimmungsgesetz gelten;

— unter Einbeziehung der Wissenschaft Prüfung ausländischer Ideen der gesamtwirtschaftlichen Arbeitnehmervertretung durch die Gewerkschaften, insbesondere in Österreich und Skandinavien, aber auch Italien sollte kein Tabu sein;

— Verstärkung der konkreten, problembezogenen internationalen Gewerkschaftsarbeit gegenüber multinationalen Unternehmen, und zwar nicht zuletzt in Richtung auf die Entwicklungsländer.

Auch für diese, von den einsehbaren Bedürfnissen der Arbeitnehmer ausgehende und dadurch konkretere und stärker problemorientierte Mitbestimmung, wären vom Gesetzgeber und von der Rechtsprechung Leistungen zu fordern.

*Positiv* erwarten wir:

— Restriktion bei allen Geheimhaltungsvorschriften;

— Ausbau der Informatik, insbesondere wirtschaftlich relevanter und arbeitnehmerorientierter Statistiken;

— Erweiterung, Intensivierung und Arbeitnehmer-Orientierung der Publizitätspflichten, unabhängig von der Rechtsform, und Einbeziehung auch mittlerer Unternehmen;

— Publizität bei Investitionen von einer bestimmten Größe an, und endlich:

— das Verbot der Aussperrung durch Bundesgesetz.

*Negativ* erwarten wir:

— keine Behinderung auf dem Weg zu mehr Demokratie in Betrieb und Unternehmen, vor allem nicht dadurch, daß das Hergebrachte nur deshalb, weil es hergebracht ist, als allein verfassungskonform ausgelegt wird, alles Neue von Arbeitnehmerseite aber als im Zweifel verfassungswidrig gilt;

— gleichsam als Gegenleistung für die geringere Inanspruchnahme von Parlament und Regierung durch die Gewerkschaften sollten die politischen Instanzen, aber auch die Justiz, größere Enthaltensamkeit gegenüber dem Sachverhalten des Arbeitslebens üben, die der autonomen Regelung zugänglich sind. Das könnte sich zugleich positiv auf die Einsicht der Unorganisierten in die Notwendigkeit gewerkschaftlichen Engagements auswirken.

Von der bundesdeutschen Öffentlichkeit, vor allem von großen Teilen der Massenmedien, erwarten wir angesichts der sich ändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen ein wenig mehr Gelassenheit und Toleranz gegenüber den wahrscheinlich härter werdenden Auseinandersetzungen der Tarifparteien, auch dann, wenn es zum Arbeitskampf kommt. Ein Streik ist nun einmal, wie es Otto Brenner formu-

lierte, kein nationales Unglück, auch dann nicht, wenn er um mehr Mitbestimmung geführt werden sollte!"

*Die Montanmitbestimmung aus der Sicht von IG Bergbau und Energie und IG Metall*

Zentraler Bestandteil der Referate von *Adolf Schmidt*, dem Vorsitzenden der IG Bergbau und Energie, sowie von *Rudolf Judith*, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der IG Metall, war jeweils eine „Leistungsbilanz“ der Mitbestimmung aus gewerkschaftlicher Sicht.

Adolf Schmidt stellte bei der *Feierstunde der IGBE am 22. Mai 1976 in der Grugahalle in Essen* fest: „Heute ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine aus der Bergbauwirtschaft nicht mehr wegzudenkende selbstverständliche Realität. Sie funktioniert, so wie sie ist, gut, und sie muß, so wie sie ist, erhalten bleiben.“ Zur Bewährung der Mitbestimmung im Bergbaubereich sagte Adolf Schmidt im einzelnen:

„In den letzten 25 Jahren haben sich in den einzelnen Bergbauzweigen sehr unterschiedliche Entwicklungen vollzogen. Im deutschen Braunkohlenbergbau waren 1951 37 000 Arbeitnehmer, davon allein im Rheinland über 22 000, beschäftigt, die über 83 Millionen Tonnen Braunkohle förderten. Aus ehemaligen 5 Gesellschaften wurden die Rheinischen Braunkohlenwerke gegründet mit 15 000 Beschäftigten bei einer Förderung von 107 Millionen Tonnen Braunkohle.

Dieser vernünftige Prozeß, der eine optimale Unternehmensstruktur zum Ziele hatte, sichert die Arbeitsplätze langfristig und ist deshalb von den Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat mitgestaltet worden. Heute sind die Rheinischen Braunkohlenwerke das größte und modernste Braunkohleunternehmen Europas. Neue Aufschlüsse sichern die Arbeitsplätze über das Jahr 2000 hinaus. Die hierfür erforderlichen Investitionsentscheidungen werden von den Mitbestimmungsträgern mitgetroffen und sichern langfristige Wirtschaftlichkeit, zukunftssichere, moderne Arbeitsplätze und umweltfreundliche Abbaumethoden mit entsprechenden Rekultivierungsmaßnahmen.

Die weitere Zukunft der Braunschweigischen Kohlen-Bergwerke über das Jahr 2000 hinaus war davon abhängig, daß es zu vertraglichen Vereinbarungen mit der DDR über den Abbau der Kohlenfelder kommt. Dies ist am 19. Mai 1976 geschehen. Hier hat die Ostpolitik der Bundesregierung einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze unserer Helmstedter Kollegen geleistet.

Aus der eindrucksvollen Leistungsbilanz des ersten Vierteljahrhunderts Mitbestimmung ragen die Arbeitnehmerbeiträge zur Beherrschung der schwierigsten und tiefgreifendsten Strukturwandlungsprozesse, die es jemals in unserer Wirtschaftsgeschichte gegeben hat, hoch heraus. Von den ehemals 70 Eisenerzgruben unseres Landes mit ca. 23 000 Beschäftigten und einer Rohförderung von über 15 Millionen Tonnen fördern heute nur noch 5. In der gleichen Zeit sank die Beschäftigtenzahl auf weniger als ein Zehntel. Nüchterne Zahlen, die aber die 'sozialen Veränderungen des Lebens der Menschen in den Erzrevieren erahnen lassen.

Die Eisenerzgruben an der Lahn, an der Dill, im Harz und im Siegerland sorgten nicht nur für den Wohlstand der Region, sondern leisteten auch einen wichtigen Beitrag

für die Rohstoffversorgung der gesamten deutschen Stahlindustrie von der Ruhr bis nach Norddeutschland. Ohne die Förderung des deutschen Eisenerzbergbaus wäre der Wiederaufbau der deutschen Stahlindustrie ebenso unmöglich gewesen wie ohne die Förderung des deutschen Steinkohlenbergbaus.

Vor 25 Jahren förderten ca. 555 000 Beschäftigte aus 177 Schachtanlagen ca. 135 Millionen Tonnen Steinkohle im Jahr. Heute fördern etwa 202 000 Beschäftigte aus 46 Schachtanlagen ca. 90 Millionen Tonnen . . .

Es darf nie in Vergessenheit geraten, die Ruhrkohle AG ist geschaffen worden von ihren Arbeitnehmern. Aus 26 Gesellschaften, mit zum Teil über 100jähriger Tradition, eigenen Politiken und Prinzipien, wurde eine — wie sich herausgestellt hat — vernünftig funktionierende Gesellschaft geschaffen. Der Konstrukteur, der Statiker und der Baumeister zugleich ist nicht ein Unternehmer, sondern der Gewerkschafter *Walter Arendt*. ..

Die Gründung einer Einheitsgesellschaft war im Interesse der Arbeitnehmer, aber auch der Volkswirtschaft, die einzige Möglichkeit, stabile Verhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau zu schaffen . . .

Die Aus- und Fortbildung sowie der Arbeitsschutz konnten zentralisiert und verbessert werden. Die Ruhrkohle AG, heute nicht nur unbestritten, sondern als richtige Unternehmenseinheit allenthalben anerkannt, konnte erargumentiert, konnte erstritten werden von den Vertretern der Bergbaubelegschaft, die sich ihrerseits auf ihre eigenen Erfahrungen in der Mitbestimmung stützen konnten.

Hier ist ein Beispiel geschaffen, wie Arbeitnehmer, ihre Interessen in die Gesamtinteressen einbettend, ohne die Möglichkeiten der Besitzenden zu haben, den entscheidenden Anstoß und viele wichtige Beiträge zur Neuorganisation ihres Wirtschaftszweiges leisten. Die Gründung der Einheitsgesellschaft der Ruhrkohle AG war und ist ohne Beispiel."

Schließlich äußerte sich der IGBE-Vorsitzende zu Einwänden gegen die Mitbestimmung:

„Die Praxis der ersten 25 Jahre Mitbestimmung widerlegt überzeugend manchen kleinlichen, ängstlichen und theoretischen Beitrag der öffentlichen Mitbestimmungsdiskussion der letzten Monate.

Die Fülle der Probleme, die nach einer Lösung drängten, hat uns gar nicht die Zeit gelassen, beispielsweise über die Frage nachzudenken, wie eine mögliche Patt-Situation aufgelöst wird. Wir haben uns bemüht, das Patt gar nicht erst zustande kommen zu lassen. Die Fälle, in denen die Entscheidung mit der Stimme des neutralen Mannes getroffen wurde, lassen sich in dem Vierteljahrhundert an den Fingern einer Hand aufzählen. Die selbstverständliche, von allen gewollte Regel war die Übereinstimmung im Aufsichtsrat.

Die theoretische Sorge, die Mitbestimmung könne die Tarifautonomie beeinträchtigen, wird ebenfalls durch die Praxis in der Bergbauwirtschaft eindrucksvoll widerlegt. Es hat keine Aufsichtsratssitzung gegeben, in der über Tarifverhandlungen gesprochen wurde oder gar Tarifverhandlungen geführt wurden, und es darf auch keine geben. Dafür waren, sind und bleiben die tarifvertragschließenden Organisationen zuständig. Die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist das nobelste Recht der IG Bergbau und Energie. Sie wird dieses Recht weder aus der Hand legen noch anderswohin verlagern."

*Zusammengestellt von Gerhard Leminsky und Hans-O. Hemmer*