

Gibt es einen Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie? Diese Frage wurde von den Beschwerdeführern aufgeworfen und bejaht. Aus diesem „Ja“ ziehen sie rechtliche und politische Schlußfolgerungen von größter Tragweite. Ich möchte diese Frage im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner beteiligten Einzelgewerkschaften ebenfalls beantworten, und zwar mit einem klaren „Nein“. Es gibt keinen Widerspruch zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie.

Im Gegensatz zu den Vertretern der Beschwerdeführer habe ich bei der Beantwortung der Frage den Vorteil, nicht allein auf Vermutungen, Prognosen, Einschätzungen oder Befürchtungen für die Zukunft angewiesen zu sein. Im Gegensatz zu den Beschwerdeführern habe ich den Vorteil, mich auf handfeste Tatsachen aus über 30 Jahren praktizierter Montan-Mitbestimmung beziehen zu können. Auch wenn die Beschwerdeführer diese Erfahrungen nicht zur Kenntnis nehmen wollen, so kann man sie nicht mit einer Handbewegung vom Tisch wischen.

Ich habe den Vorteil, diese Frage aus eigenem Erleben aufgrund von Erfahrungen beantworten zu können, die ich im Verlauf von mehr als 25 Jahren in unterschiedlichen Funktionen in diesem Bereich sammeln konnte. Bevor ich 1972 zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall - zuständig für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie und die Montan-Mitbestimmung — gewählt wurde, war ich 20 Jahre Belegschaftsmitglied eines montan-mitbestimmten Unternehmens, nämlich der August-Thyssen-Hütte AG, der heutigen Thyssen AG. Als Betriebsratsvorsitzender und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nahm ich wesentliche unternehmensbezogene Mitbestimmungsfunktionen wahr. Gleichzeitig war ich mehrere Jahre lang Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission der IG Metall.

Rudolf Judith, Vorstand der IG Metall*:

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Frau Bundesverfassungsrichterin, sehr geehrte Herren Bundesverfassungsrichter!

* Es handelt sich hierbei um die endgültige, mündliche Fassung des Vortrags vom 30. 11. 1978.

Mein Gegenüber bei Tarifverhandlungen war zu dieser Zeit, als damaliger Präsident des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, ein Herr des Vorstandes dieses Unternehmens. Er war — um in der Sprache eines Hüttenarbeiters zu sprechen - ein ganz harter Knochen. Trotzdem ist er immer einstimmig wiederbestellt worden. Es gibt kein Beispiel in der Geschichte der montan-mitbestimmten Industrie, daß Vorstandsmitglieder, die auch gleichzeitig der Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl angehörten, aus diesen Gründen nicht wiederbestellt worden sind. Es ist aber auch keiner an Knochenerweichung gestorben.

Ich kann hier eindeutig erklären: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Montan-Industrie hat die Tarifautonomie nicht ausgehöhlt. Auch im Geltungsbereich der Montan-Mitbestimmung sind die Tarifparteien unabhängig und — wie sich sogar der gegenwärtige Präsident des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, Herr Dr. Weisweiler, ausdrückte — „echte Kontrahenten im Tarifgeschäft“. Die These, durch Befangenheit der Vorstandsmitglieder mitbestimmter Unternehmen werde mittelbar die Gegnerunabhängigkeit der Arbeitgeberverbände aufgelöst, verkennt nach meinen Erfahrungen gründlich die Realität; sie verkennt vor allem die verschiedene Funktion vom Vorstand und Aufsichtsrat eines Unternehmens. Ich jedenfalls konnte zu keinem Zeitpunkt den Eindruck gewinnen, daß mein Gegenüber in Tarifverhandlungen deswegen verunsichert gewesen wäre, weil er als Vorstandsmitglied der ATH auch mir als Mitglied des Aufsichtsrates dieses Unternehmens rechenschaftspflichtig war. Dies wäre auch unsinnig gewesen. Es war und ist bei allen Beteiligten im Bereich der Montan-Mitbestimmung klar, daß tarifpolitische Probleme grundsätzlich nicht in die Aufsichtsräte gehören. Daran haben besonders die Arbeitnehmervertreter ein Interesse.

Die Gewerkschaften würden sich selbst aufgeben, wenn sie die Tarifpolitik in die Aufsichtsräte verlagern würden. Dieses Thema muß bei den Gewerkschaften und den

Arbeitgeberverbänden bleiben; es gehört in die überbetriebliche Auseinandersetzung und nicht in die unternehmensinterne Konfliktentscheidung eines Aufsichtsrates. Es gibt keine tarifpolitische Richtlinie eines mitbestimmten Aufsichtsrates, die eine Unternehmensleitung binden würde. Tariffragen sind Fragen der Geschäftsführung und liegen auch in ihrer alleinigen Verantwortung. Das gilt auch, soweit Arbeitsdirektoren Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl sind und an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Richtig ist, daß die Arbeitsdirektoren montan-mitbestimmter Unternehmen nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden können und daher unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaft benannt werden. Das besondere Bestellverfahren führt aber nicht dazu, daß der Arbeitsdirektor in Abhängigkeit von der Gewerkschaft handelt. Er hat die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Vorstandsmitglieder und ist insofern eindeutig der Arbeitgeberseite zuzurechnen.

Es ist daher nur konsequent, daß dem 12-köpfigen Vorstand des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl auch vier Arbeitsdirektoren angehören. Natürlich ist es nach meinem Verständnis die besondere Aufgabe des Arbeitsdirektors, bei der gemeinsamen Festlegung und Vertretung des jeweiligen Unternehmensinteresses durch den Vorstand vor allem die Belange der Belegschaft zu berücksichtigen. Das heißt aber nicht, daß jemals seitens der Gewerkschaften versucht worden wäre, aus tarifpolitischen Gründen auf die Arbeitsdirektoren einzuwirken. Die Arbeitsdirektoren sind nicht der verlängerte Arm der Gewerkschaften im Arbeitgeberverband.

Es ist eine Unterstellung, wenn von Herrn Knapp behauptet wird, die Arbeitsdirektoren, die sich gegen die Aussperrung ausgesprochen haben, sind ferngesteuert. Ist denn jeder Arbeitsdirektor, der sich nicht der Meinung des Verbandes anschließt, fernge-

steuert? Es muß doch auch einem Arbeitsdirektor gestattet sein, die Forderung der IG Metall nach Arbeitszeitverkürzung für nicht zeitgemäß zu halten und trotzdem gegen die Aussperrung zu sein.

Die weitere These, die übrigens der ersten widerspricht, durch die Mitbestimmung würden die Tarifvertragsparteien arbeitskampfunfähig, kann ich nur als graue Theorie bezeichnen, die mit dem praktischen Leben nun wirklich nichts zu tun hat. Sie wird schon durch einen Blick auf die Tarifbewegungen bei Kohle und Stahl in der Nachkriegszeit widerlegt. Die genauen Daten hierzu sind in unserer schriftlichen Stellungnahme aufgeführt. Sie wird augenfällig durch die gegenwärtige Tarifeinwanderung bei Eisen und Stahl. Bekanntlich haben sich knapp 87 Prozent der IG Metall-Mitglieder aus den betroffenen montan-mitbestimmten Unternehmen bereit erklärt, für die Forderungen nach einer schrittweisen Einführung der 35-Stunden-Woche und einer Erhöhung der Löhne und Gehälter von 5 Prozent zu streiken. Nach dieser eindeutigen Entscheidung wurde der Streik für den 28. 11. 1978, 6 Uhr, festgesetzt. Seit diesem Zeitpunkt befinden sich ca. 37 000 Stahlarbeitnehmer im Arbeitskampf.

Herr Professor Rüthers hat in seinem Vortrag hier den Eindruck erweckt, als wäre der Arbeitskampf in der Eisen- und Stahlindustrie ein wohlinszeniertes Theater. Hohes Gericht, gestatten Sie, daß ich Ihnen hierzu einige Daten und Fakten aufzeige: Nach 5 ergebnislosen Verhandlungen wurde am 7. 11. 78 das Scheitern der Verhandlungen für die Arbeitszeitverkürzung durch den Arbeitgeberverband Eisen und Stahl erklärt. Durch diese Erklärung geriet die IG Metall in Zugzwang, da die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und Lohn- und Gehaltserhöhungen um 5 Prozent in unmittelbarem Zusammenhang gesehen werden müssen. Der Arbeitgeberverband Eisen und Stahl wollte dieses Forderungspaket aufspalten. Dies durfte nach unserer Meinung nicht geschehen und daraufhin erklärte die Große Tarifkommission der IG Metall am 8. 11. 1978 das Scheitern der Verhandlungen für

die Lohnforderungen und beantragte gleichzeitig die Urabstimmung. Am 10. 11. 1978 beschloß der Vorstand der IG Metall die Urabstimmung und setzte sie für die Zeit vom 18.-21. 11. 1978 fest. Die Zeit von 8 Tagen benötigten wir unbedingt zur Vorbereitung der Urabstimmung. Die Zeit von 4 Tagen, die sich sogar über das Wochenende hinzog, war vonnöten, um alle 4 Schichten zu erfassen. Nach dieser Urabstimmung hat die Große Tarifkommission der IG Metall und im Anschluß daran der Vorstand der IG Metall am 23. 11. 1978 über das Urabstimmungsergebnis beraten. Der Vorstand der IG Metall folgte dem Antrag der Großen Tarifkommission und setzte den Streik für den 28. 11. 1978 fest. Diese 5 Tage waren wiederum unbedingt erforderlich, um die Streikvorbereitungen zu treffen. Wir müssen ein Interesse daran haben, daß ein Streik ordentlich abläuft. Es muß auch die Zeit vorhanden sein, um Notdienstregelungen zu vereinbaren, die gerade für die Stahlindustrie von besonderer Bedeutung sind. Wir müssen ein Interesse daran haben, die Anlagen nach Beendigung des Arbeitskampfes wieder voll anfahren zu können.

Hohes Gericht, wer mag denn nun wohl der Regisseur dieses wohlinszenierten Theaters gewesen sein, wenn man noch dazu berücksichtigt, daß die Aussperrung am letzten Tage-also am 1. 12. 1978-dieser Verhandlung wirksam wird? Zufall oder wohlinszeniertes Theater?

Ich weiß, daß bei der Beratung über die Streikfestsetzung im Vorstand der IG Metall dieser Verhandlungstermin keine Rolle gespielt hat. Ich kann mir schlecht vorstellen, daß bei der Beratung in der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl über die Aussperrung der Termin dieser Verhandlung eine Rolle gespielt hat. Wahrlich ein teures Theater wäre es gewesen! Es wäre m. E. der Tarifautonomie mehr gedient worden, wenn noch vor Streikbeginn dieser Konflikt auf dem Verhandlungswege hätte gelöst werden können. Ich meine, diese Fakten sprechen in diesem Zusammenhang für sich. Insgesamt möchte ich feststellen:

Ein Vergleich mit anderen Tarifbereichen zeigt, daß keine wesentlichen Abweichungen zu Tarifbewegungen außerhalb des Montanbereichs erkennbar sind.

Die Tarifpolitik ist mitbestimmungsneutral. Entscheidend für Tarifverhandlungen sind reale ökonomische Prozesse, nicht spekulativ angenommene Abhängigkeiten der Beteiligten. Wenn überhaupt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat etwas mit Tarifpolitik zu tun haben sollte, dann höchstens dadurch, daß alle Beteiligten eine bessere Kenntnis der Unternehmenssituation haben. Diese Kenntnisse können — und das ist schon sehr viel — zu einer Versachlichung der Tarifkonflikte führen. Niemals aber kann die Mitbestimmung aus gewerkschaftlicher Sicht eine autonome Tarifpolitik ersetzen, da ihr die letzte Durchsetzungsmöglichkeit - der Streik - fehlt.

30 Jahre praktizierte Montanmitbestimmung haben bewiesen, daß es den Gewerkschaften nicht darum geht, über die Tarifpolitik unter gleichzeitiger Zuhilfenahme der Aufsichtsratsmitbestimmung Unternehmen an den Rand des Ruins zu bringen, wie von interessierter Seite behauptet wird. Wir streiken uns ja nicht die eigenen Arbeitsplätze weg. Dasselbe gilt für die Mitbestimmung.

Das Gegenteil ist der Fall: Es ist bekannt, wie in den 60er Jahren die Strukturkrise des Bergbaues nicht zuletzt durch den maßgeblichen Einfluß der zuständigen Industriengewerkschaft ohne soziale Katastrophe bewältigt werden konnte. Von 175 Schachtanlagen an der Ruhr wurden damals in einem Zeitraum von etwa 10 Jahren 110 stillgelegt. Heute steht die Stahlindustrie im Grundsatz vor ähnlichen Problemen. Wir verschließen uns dieser Herausforderung nicht.

Ich möchte Ihnen dies am Beispiel der Neuordnung der saarländischen Stahlindustrie aufzeigen. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben wesentlichen Anteil an dem Bemühen zur Erhaltung der saarländischen Stahlunternehmen und damit der wirtschaftlichen Lebensfähigkeit dieses Bundeslandes.

Es waren die Arbeitnehmer, die im Interesse der Existenzhaltung eines Montan-Unternehmens und damit ihrer Arbeitsplätze zusammen mit dem neutralen Mann und der Geschäftsführung lebenswichtige Zukunftsinvestitionen gegen rivalisierende und kurz-sichtige Eigentümerinteressen durchgesetzt haben.

Es sind der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall, die durch den Abschluß eines langfristigen Vertrages bereit sind, bei der Durchführung eines von Bund und Land gebilligten und geförderten Restrukturierungsprogramms des neuen Alleineigentümers, des ARBED-Konzerns, Mitverantwortung zu tragen. Dies, obwohl durch die vorgesehenen Maßnahmen bis 1982/83 8 700 Arbeitsplätze, das sind rund ein Drittel der gesamten Arbeitsplätze der betroffenen Unternehmen, verlorengehen würden. In dem erwähnten Vertrag wird aber auch festgelegt, daß die Neuordnung ohne Entlassungen und unter Absicherung des sozialen Besitzstandes der Betroffenen sowie der Montanmitbestimmung durchzuführen ist. So soll sichergestellt werden, daß auch in der Krise die sozialen Interessen der Arbeitnehmer und die besonderen strukturellen Probleme dieser Region neben den wirtschaftlichen Interessen zum tragen kommen. Der Vertrag wird gegenwärtig einvernehmlich durch die entsprechenden Unternehmensorgane ratifiziert.

Vor diesem Hintergrund möchte ich damit schließen, daß ich den Appell wiederhole, den Herr Vetter an Sie gerichtet hat. Werfen Sie nicht das Angebot der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften zu einer institutionellen Konfliktregulierung im Unternehmen, wie sie sich in der Montan-Industrie bewährt hat. Blockieren Sie nicht den Ausbau der Mitbestimmung in Unternehmen und Wirtschaft und damit die soziale Gestaltbarkeit unserer Gesellschaft. Lassen Sie nicht zu, daß von hier aus das Startsignal für gesellschaftlichen Rückschritt gegeben wird. Und ich bitte Sie abschließend, die Sorge der Arbeitnehmer in der Montanindustrie um den Weiterbestand dieser Mitbestimmung zu

DOKUMENTATION 1

verstehen, und ich bitte gleichfalls um Verständnis für die subjektive Verfassung einer Arbeitnehmerschaft, die eben noch nicht vergessen hat, daß die heutige Substanz dieser Mitbestimmung Ergebnis eines harten gewerkschaftlichen Kampfes war.