

Ach, ihr fremdbestimmten Arbeitgeber!

Wussten Sie, dass eine Führungskraft unter den Bedingungen der Unternehmensmitbestimmung „Schwung und Antriebskraft“ verliert? Oder dass Betriebsräte „Quasselinstanzen“ sind? Zum doppelten Jubiläumsjahr der Mitbestimmung reagiert – angesichts der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes – das deutsche Arbeitgebergemüt wieder mal mit dem bekannten Beißreflex. Obwohl sie es doch besser wissen!

Von Martin Höpner
Der Autor promoviert am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung.

Ein Fremdling, hierzulande zu Gast, käme wohl kaum auf die Idee, die Mitbestimmung in deutschen Unternehmen sei Produkt eines Kampfes zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. So sehr hat sich diese Form der Kooperation (wie wissenschaftliche Kommissionen herausgefunden haben) zu einem Element der einzelwirtschaftlichen Leitungs- und Entscheidungsstruktur entwickelt. Und so wenig hat die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen die Orientierung der deutschen Volkswirtschaft auf Wettbewerbsfähigkeit, Internationalisierung und eine stärker aktionärsorientierte Unternehmenspolitik behindert. In normalen Zeiten bekennen sich Arbeitgeber auch durchaus zum konsensuellen Charakter der Mitbestimmung:

→ Dementsprechend brachte eine Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) von 1999 verblüffende Ergebnisse: Der Betriebsrat scheint bei Arbeitgebern noch höher im Kurs zu stehen als bei den Mitbestimmungsträgern selbst. 64 Prozent der Betriebsräte, aber 83 Prozent der Arbeitgeber meinen, der Betriebsrat habe eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für die Firma. Und 76 Prozent der Arbeitgeber bezeichnen die Zusammenarbeit beider Seiten als gut oder sehr gut, verglichen mit 70 Prozent der Betriebsräte; → In einer Unternehmensbefragung des BWL-Professors Martin Glaum wurden 1998 Manager gefragt, ob

sie für oder gegen die Abschaffung der Aufsichtsratsmitbestimmung sind. 53 Prozent der Manager sprechen sich tendenziell und 18 Prozent absolut gegen eine Abschaffung der Unternehmensmitbestimmung aus. Nur eine Minderheit von 23 Prozent der Führungskräfte würde die Abschaffung befürworten;

→ Im Handelsblatt Business Monitor vom November 2000 wurde die Einstellung von Topmanagern zum Betriebsverfassungsgesetz erhoben. Es zeigte sich, dass knapp drei Viertel der Manager der Ansicht sind, das System der Mitbestimmung habe sich bewährt.

Die wohlwollende Haltung der Arbeitgeber zum Status quo der Mitbestimmung steht immer wieder in scharfem Kontrast zu ihrem erbitterten Widerstand gegen die Etablierung von Mitbestimmungsregeln. So war das vor 1951 und vor 1976, so ist das heute.

Praktisch gut, ideologisch undenkbar

Die Montanmitbestimmung wurde 1947 im Konsens mit den Konzernleitungen von Eisen- und Stahlunternehmen der Britischen Zone eingeführt. Ziel war es, deren Sozialisierung und gänzliche Zerschlagung zu verhindern. Doch schon der Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 ging ein scharfer Konflikt voraus. Kanzler Adenauer

und Koalitionspartner FDP hatten zunächst einen Abbau der Mitbestimmungsrechte angestrebt. Daraufhin sprachen sich in Urabstimmungen 93 Prozent der Bergarbeiter und 98 Prozent der Stahlarbeiter dafür aus, für die Montanmitbestimmung zu streiken. Nur vor diesem Hintergrund kam es zu Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern, deren Ergebnis das Montanmitbestimmungsgesetz war. Außerhalb des Montanbereichs galt weiterhin – nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 – die Drittelparität. Die Auseinandersetzungen um Mitbestimmungsregeln in Großunternehmen außerhalb des Montanbereichs zogen sich von 1968, als der DGB einen ersten Gesetzesentwurf vorlegte, bis 1976 und darüber hinaus hin. Im Laufe der Jahre wurde eine Vielzahl von Modellen diskutiert. Die SPD griff die Initiative des DGB auf und plädierte grundsätzlich für die Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung auf andere Wirtschaftszweige, CDU und FDP votierten für schwächere, „unterparitätische“ Modelle.

Der Gedanke, Mitbestimmungsregeln könnten im beiderseitigen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern liegen, schien in den ideologisch aufgeheizten 70er Jahren abwegig. So gab der Verleger Fritz Burda zu bedenken, eine Führungskraft werde unter den Bedingungen der Unternehmensmitbestimmung „Schwung und Antriebskraft“ ver-

lieren. Der Vorsitzende des Chemieverbands, Konrad Henkel, bezeichnete die Unternehmensmitbestimmung als indiskutabel, weil sich „Firmen nicht wie ein Parlament führen lassen“. Schering-Vorstandsmitglied Witzel verglich die Mitbestimmung mit „Knüppel, Daumenschrauben und zur Schlinge geknüpftem Strick“. Arbeitgeberpräsident Hanns-Martin Schleyer witterte die „Gefahr einer gewerkschaftlichen Machtergreifung in Wirtschaft, Gesellschaft und letztlich im Staat“. Der Bayer-Vorstandsvorsitzende Kurt Hansen schätzte die Mitbestimmungspläne ähnlich ein: als „Zwischenstation auf dem Wege zur sozialistischen Staatswirtschaft“.



Keine weiter gehende Unterwerfung!

Dass diese Äußerungen keine Lippenbekenntnisse waren, sondern auf ernsthafte Gegnerschaft und Angst vor Arbeitnehmerbeteiligung hindeutet, zeigte die 1977 von den Arbeitgeberverbänden eingereichte Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz. „Sich heute unter Hintansetzung der bestehenden und begründeten verfassungsrechtlichen Bedenken mit dem neuen Gesetz um des angeblich gefährdeten sozialen Friedens willen abzufinden, hätte bedeutet, sich wehr- und chancenlos noch weiter gehenden Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften von vorneherein zu unterwerfen“, erklärte BDA-Vizepräsident Otto Esser. Die Verfassungsrichter antworteten: „Die Verfassungsbeschwerden sind nicht begründet. Prüfungsgegenstand sind allein die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes; ob andere Regelungen einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Grundgesetz vereinbar wären, ist nicht zu entscheiden.“ Und: „Das Grundgesetz ist wirtschaftspolitisch neutral.“

Doch nicht nur große Reformschritte wie das Mitbestimmungsgesetz von 1976 stoßen auf den Widerstand der Arbeitgeber, sondern auch moderate Modernisierungsschritte wie die aktuelle Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. „Eine riesige Ge-

„Eine riesige Gefahr für den Standort Deutschland.“

BDA Präsident Dieter Hundt zur Riester-Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

fahr für den Standort Deutschland“ sieht BDA-Präsident Dieter Hundt in dieser „Fremdbestimmung der Unternehmen durch erweiterten Mitbestimmungszwang“, der „das Vertrauen im Betrieb“ zerstöre. Daher werde er, Hundt, „bis zur letzten Sekunde“ gegen die Riester-Reform kämpfen. BDI-Vizepräsident Randolph Rodenstock bezeichnete Betriebsräte als „Quassel- und Palaverinstanz“. Führende Wirtschaftsverbände gründeten ein „Aktionsbündnis“ gegen die Gesetzesänderung, in München und Düsseldorf fanden sogar Arbeitgeberdemonstrationen statt. Der Gipfel: DIHT-Präsident Stihl kündigte eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht an, denn die Riester-Reform verletze die grundgesetzlich garantierten Eigentumsrechte der Arbeitgeber.

Zum einen folgt dieses Lamento einem durchsichtigen Kalkül: Je lauter der Protest der Arbeitgeber, desto moderater die nächsten Lohnrunden, darauf scheinen sie zu setzen. Zum anderen deutet der Widerstand der Arbeitgeber auf eine Grundhaltung. Sie lautet: Mitbestimmung ist akzeptabel, hat unter Umständen sogar Vorzüge und ist angemessen – aber immer nur auf dem gegebenen Niveau (wie diversifiziert das in der Praxis auch ist). Dagegen ist jedes Jota mehr (vor allem an ge-

setzlich geregelter) Mitbestimmung wirtschaftsfeindlich und unzumutbar.

Aber da alle Beteiligten weiterarbeiten und mitarbeiten und weiterhin zusammenarbeiten, wird nach erfolgreicher Anpassung das neue Regelwerk rasch wieder zum akzeptierten Status quo. Und so wird es auch diesmal sein.

Wobei den Befürwortern der Mitbestimmung stets zupass kam, dass sich in Deutschland keine der großen Volksparteien die Arbeitgeber-Protesthaltungen zu Eigen machte und macht. Als CDU-Politiker zur Kritik an der Riester-Reform ansetzten, wurden sie von CDA-Hauptgeschäftsführer Ulrich Hettinger durchaus abgebremst: Die CDU sei „nicht das Sprachrohr der Arbeitgeber, sondern soziale Volkspartei der Mitte“. Eine wesentlich stärkere Rolle spielten die CDU-Sozialausschüsse in den 70er Jahren. Die hatten seinerzeit – zumindest verbal – den DGB links überholt. Norbert Blüm, seines Zeichens Hans-Böckler-Stipendiat, überzeugter IG-Metaller und späterer Arbeitsminister, kämpfte unverdrossen für die Ausweitung der paritätischen Montanmitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft. Er zeigte sich „regelrecht sauer, wie der DGB mit seiner laischen Haltung zur Mitbestimmung seine Mitglieder verschaukelt“. ■

Im Bild: Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin, Sitz der Arbeitgeberverbände.