Deutscher Gewerkschaftsbund

Rede

Reiner Hoffmann

DGB-Vorsitzender

Festakt 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz

Deutsches Historisches Museum

30. Juni 2016 in Berlin

Es gilt das gesprochene Wort!

Sperrfrist: 19.45 Uhr

DGB-Bundesvorstand Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

www.dgb.de Tel.: +49 30/24060-211 Fax: +49 30/24060-324

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich begrüße Sie sehr herzlich zu unserem Festakt 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz. Dass so viele von Ihnen, dass Sie, Herr Bundespräsident, sich die Zeit genommen haben, um den Geburtstag eines Gesetzes zu würdigen, zeigt bereits, welche Bedeutung die Mitbestimmung für Deutschland hat.

Angesichts der multiplen Krisen, mit denen wir in Deutschland und in Europa konfrontiert sind und angesichts des knappen Ergebnisses des Referendums in Großbritanniens gibt es sicherlich genügend andere Themen, die uns bewegen und herausfordern.

Das für uns so großartige europäische Einigungswerk, das uns nach den Katastrophen des 20. Jahrhunderts nicht nur Frieden sondern auch Wohlstand und sozialen Zusammenhalt gebracht hat, ist in keiner guten Verfassung.

Zwischen der schlechten Verfassung der EU und unserem Festakt gibt es durchaus Zusammenhänge.

Werfen wir einen Blick auf die Geburt der Mitbestimmung: Das erste Betriebsrätegesetz von 1920 war eine gesellschaftliche Reaktion auf die Umbruchprozesse nach dem Ersten Weltkrieg.

Selbst dieses erste Gesetz mit nur äußerst bescheidenen Partizipationsrechten, konnte erst nach heftigen öffentlichen Auseinandersetzungen im Parlament durchgesetzt werden – aber der Wunsch nach dem Betriebsverfassungsgesetz entsprach so kurz nach dem Krieg einem tiefen Bedürfnis, nach mehr Partizipation und Mitbestimmung. Dem Bedürfnis Einfluss zu nehmen und mitzugestalten.

Auch der spätere Ausbau und die Weiterentwicklung von Mitbestimmungsrechten fand – kurz nach dem Zweiten Weltkrieg -inmitten einer gesellschaftlichen und politischen Umbruchphase statt.

Das Montanmitbestimmungsgesetz aus dem Jahr 1951 war die Antwort auf den Missbrauch von Unternehmensmacht während der nationalsozialistischen Terrorherrschaft.

Die politischen Forderungen der damaligen Zeit waren wesentlich weitreichender. Ich erinnere nur an die Forderung nach der Verstaatlichung der Schlüsselindustrien. Das war nicht nur eine Forderung der Gewerkschaften, sondern u. a. auch der CDU in ihrem Ahlener Programm.

Und um die Paritätische Mitbestimmung wurde hart gerungen und die Gewerkschaften hatten massiv mit Streiks gedroht, die letztendlich zu dem Kompromiss zwischen Hans Böckler und Konrad Adenauer geführt haben.

Wir befinden uns auch gegenwärtig in einer weitreichenden Umbruchphase:

In einer europäischen Umbruchphase, in der ein wichtiges Mitglied die Europäische Union verlassen will.

In einer sozialen Umbruchphase mit Millionen arbeitslosen Jugendlichen in Europa und einer wachsenden Armut in vielen europäischen Ländern.

In einer politischen Umbruchphase, in der Rechtspopulisten und Nationalisten, die gegen Ausländer hetzen, immer mehr Zuspruch erhalten.

In einem gesellschaftlichen Umbruch, der durch die demographische Entwicklung gekennzeichnet ist.

In einer wirtschaftlichen Umbruchphase durch voranschreitende Globalisierung und beschleunigter Digitalisierung.

Diese Herausforderungen anzunehmen, zu gestalten, so dass die Zahl der möglichen Verlierer möglichst klein bleibt, geht nur, wenn wir die Menschen ernst nehmen: Durch mehr Mitbestimmung und Beteiligung. Und die beginnt dort, wo Menschen sich täglich begegnen: Im Betrieb und im Unternehmen.

Denn gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Fortschritt beruht ganz zentral auf Mitwirkung auf gleicher Augenhöhe. Das Recht auf Mitbestimmung hat sich in der deutschen Nachkriegsgeschichte als das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft erwiesen.

Das Gesetz für die Demokratie in der Wirtschaft, dessen Geburtstag wir heute würdigen hatte bei seiner Entstehung eine kraftvolle Mehrheit, wie sich am 18. März 1976 zeigte:

Damals stimmten 389 von insgesamt 412 Bundestagsabgeordneten für das Mitbestimmungsgesetz. Das waren fast 95 Prozent der Abgeordneten!

Das Leitmotiv des Gesetzes war und ist: Die Aufsicht und die Verantwortung für wichtige Unternehmensentscheidungen werden geteilt. Manager und Eigentümer können in den Unternehmen nicht schalten und walten wie sie wollen.

Die Unternehmen müssen einen Beitrag für die Gesellschaft erbringen und nicht nur für die oft durch extreme Kurzsichtigkeit geprägten Interessen seiner Aktionäre. Und: Arbeitnehmer sind an den wirtschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen.

Das Bundesverfassungsgericht bestätigte kurz darauf das Gesetz:

Es gibt eine verfassungsgemäße Balance zwischen Ökonomie und Ethik, zwischen Freiheit und Verantwortung sowie zwischen Markt und Staat.

Mitbestimmung lässt sich kurz und bündig auf den Punkt bringen: Sie ist gelebte Demokratie im Unternehmen. Sie macht Arbeitnehmer zu Bürgerinnen und Bürgern in Betrieb und in den Unternehmen.

Die Mitbestimmung lässt Menschen demokratische Beteiligung direkt am Arbeitsplatz und damit ganz nah an der Lebensrealität der Menschen praktizieren und erleben.

Verehrter Herr Bundespräsident,

Sie haben bereits 2013 auf der Gedenkfeier anlässlich der Zerschlagung der freien deutschen Gewerkschaften am 2. Mai 1933 hier im Deutschen Historischen Museum auf die Bedeutung der Mitbestimmung für unsere Demokratie hingewiesen:

„Deutschland braucht weiter eine mit Leben erfüllte Interessenvertretung der Arbeitnehmer, es braucht Mitbestimmung in seinen Unternehmen! Deutschland braucht die gelebte Demokratie im Arbeitsalltag."

Auch die Bundeskanzlerin lobte vor 10 Jahren auf dem Festakt zum 30. Jahrestag das Mitbestimmungsgesetz:

Sie sagte:

„Es ist gerade das Wunderbare an der Sozialen Marktwirtschaft, dass sie immer darauf ausgelegt ist, Konflikte durch Dialog und Mitentscheidung zu überbrücken."

Die Mitbestimmung wiederum bezeichnete sie als einen *„nicht wegzudenkender Teil"* der Sozialen Marktwirtschaft und als *„große Errungenschaft"*.

Anrede

Wir wissen: Die demokratische Teilhabe alleine wird nicht jeden Unternehmer überzeugen. Aber die Mitbestimmung kann weitaus mehr:

Sie ist nachweislich ein Erfolgsfaktor für eine nachhaltige Unternehmenspolitik.

Wo Arbeitnehmer mitbestimmen, wird mehr investiert.

So wendeten mitbestimmte Unternehmen zwischen 2006 und 2013 mehr Mittel für Investitionen auf als börsennotierte Unternehmen ohne Mitbestimmung.

Die sogenannte Kapitalinvestitionsquote lag in mitbestimmten Unternehmen rund drei Prozentpunkte höher.

Ökonomische Studien bestätigen zudem, dass die Produktivität in mitbestimmten Unternehmen höher ist. Das ist kein Zufall. Das ist die logische Folge des Prinzips Mitbestimmung.

Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten sind die besten Anwälte für die Nachhaltigkeit von Unternehmen.

Ihre Stimme sorgt nicht nur dafür, dass Innovationen, Investitionen in Forschung und Entwicklung Thema im Aufsichtsrat sind.

Sie engagieren sich stärker für Aus- und Weiterbildung. Unternehmen mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat investieren (laut dem Mitbestimmungsindex der HBS) weit mehr in die duale Ausbildung als andere Unternehmen. Und was ist mehr wert als die Ausbildung unserer Kinder?

Mitbestimmung ist auch ein positiver Standortfaktor. Als ich 2014 in den USA war, im Silicon Valley und zu einem Besuch des amerikanischen Arbeitsministers Tomas Perez, war eine der häufigsten Fragen meiner Gesprächspartner: Wie macht ihr das? Wie funktioniert das?

Die Unternehmer dort haben sehr wohl registriert, wie Deutschland ziemlich glimpflich durch die Finanz- und Wirtschaftskrise gesteuert sind.

Anrede

Sollte ein Instrument mit so vielen Vorteilen nicht mehr geschätzt und viel öfter gewürdigt werden? Das Gegenteil ist leider immer öfters zu beobachten.

Die Unternehmensmitbestimmung verliert immer häufiger an Zuspruch: junge, dynamisch wachsende Unternehmen nutzen zunehmend Schlupflöcher im deutschen und europäischen Recht aus, um Unternehmensmitbestimmung zu vermeiden.

Aus (den empirischen) Studien wissen wir, dass kaum noch neue Unternehmen in den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes gelangen. Wenn mal ein neues Unternehmen dazu kommt, dann handelte es sich zumeist um die Tochter eines bereits mitbestimmten Konzerns.

Insgesamt ist die Anzahl der Unternehmen mit paritätisch mitbestimmtem Aufsichtsrat von 767 Unternehmen im Jahr 2002 auf 641 Unternehmen im Jahr 2016 zurückgegangen. Das entspricht einem Rückgang von gut 15%. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung bringen die diversen Vermeidungsstrategien 800.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihre Interessenvertretung durch einen mitbestimmten Aufsichtsrat.

Natürlich ist die Mitbestimmung für den Arbeitgeber nicht immer bequem. Das ist aber auch nicht ihre Aufgabe. Sie dient ganz bewusst dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Willkür des Arbeitgebers.

Aber wer glaubt, dass die Vermeidung und Bekämpfung von Mitbestimmung, dass das Ignorieren der Interessen der Beschäftigten eine Antwort auf die großen Fragen und Umbrüche unser Zeit ist, der irrt gewaltig.

Einseitige, finanzmarktgetrieben Entscheidungen von Managern auf Basis von Bank- und Marktanalysen sind das Risiko für jedes Land und jede Gesellschaft, nicht die Mitbestimmung.

In diesem Zusammenhang kann ich mir einen Hinweis auf die betriebliche Mitbestimmung nicht ersparen:

Menschen, die einen Betriebsrat gründen wollen, werden gemobbt und behindert, ihnen wird mit Verlust des Arbeitsplatzes gedroht.

Natürlich geschieht dies nicht überall und flächendeckend, jedoch viel zu oft und mit zunehmender Tendenz.

Einen Betriebsrat zu gründen ist längst ein Hochrisikoprojekt geworden – ganze Anwaltskanzleien haben ein lukratives Geschäftsmodell aus der Bekämpfung von Betriebswahlen gemacht.

Das können wir nicht länger zulassen.

Anrede

Was wir in Zeiten des Umbruchs brauchen, ist nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung in Deutschland und in Europa. Die Lücken im Mitbestimmungsgesetz müssen geschlossen werden, der mitbestimmungspolitische Stillstand muss beendet werden.

Gestatten Sie mir einige Anmerkungen zum Thema Europa:

Dabei möchte ich einen Irrtum korrigieren. Auch bei der Unternehmensmitbestimmung (wie bei der betrieblichen Mitbestimmung) handelt es sich nicht um einen deutschen Sonderweg!

Immerhin 18 von (noch) 28 EU-Mitgliedsstaaten haben gesetzliche Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung. Wenngleich in unterschiedlicher Ausprägung, die von den unterschiedlichen nationalen Unternehmensrechtsformen abhängig ist.

Ein großer Unterschied besteht darin, dass in den monistischen Unternehmensverfassungen in Skandinavien – dem Verwaltungsrat – Arbeitnehmer schon ab eine Größe von 35 bzw. 50 Beschäftigten zu beteiligen sind.

Und auch hier gilt. Diejenigen EU-Staaten mit entwickelter Mitbestimmung stehen in wichtigen Zukunftsfeldern besser da, als Länder mit schwacher oder keiner Mitbestimmung.

Eine Realität, über die ich in den letzten Monaten mit vielen Arbeitgebervertretern diskutiert habe.

Eine Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zeigt, dass Volkswirtschaften mit starker Mitbestimmung bei wichtigen Kennziffern besser abschneiden.

So sind bspw. die Erwerbstätigenquote, die Aus- und Weiterbildungsquote und der Anteil an strategischen Zukunftsinvestitionen deutlich höher.

Im europäischen Vergleich sind besonders diejenigen Länder erfolgreich, in denen Arbeitnehmerrechte besonders stark ausgeprägt sind.

So bestätigt das Wettbewerbsranking des World Economic Forums, dass unter den zehn innovativsten Ländern in Europa allein sieben über das Recht auf Arbeitnehmervertretung an der Spitze des Unternehmens verfügen.

Man kann also aus guten Gründen schlussfolgern: Die Unternehmensmitbestimmung ist ein wichtiger Baustein einer nachhaltigen Unternehmenspolitik.

Daran müssen wir anknüpfen!

Anrede

Wenn wir das Erfolgsmodell Mitbestimmung für die Zukunft wetterfest machen wollen, müssen wir dringend die Schlupflöcher zur Vermeidung oder Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung schließen.

Nehmen wir die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft, kurz: SE.

Die Mitbestimmung in der SE wird zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmensseite verhandelt, wobei eine Auffangregelung das bestehende Mitbestimmungsniveau schützen soll.

Das Resultat ist eine europäisierte Form der Mitbestimmung. Nur gilt leider auch: Da wo vorher keine Mitbestimmung war, kann die Auffanglösung sie auch nicht sichern.

Dies führt dazu, dass immer mehr Unternehmen sich in eine SE umwandeln, rechtzeitig bevor die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze erreicht werden.

Anrede

Die Gewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sind sich einig, dass es nicht angehen kann, dass Europäisches Recht missbraucht wird, um Mitbestimmung zu vermeiden.

Zusammen mit dem EGB fordern wir daher eine Rahmenrichtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Information, Konsultation und Mitbestimmung in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten.

Dazu gehört ein Standard für die paritätische Unternehmensmitbestimmung in Unternehmen europäischen Rechts – wie der SE und der Europäischen Genossenschaft –

mit festen europäischen Schwellenwerten der Mitbestimmung. Dieser Standard sollte für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten in Europa eine paritätische Mitbestimmung vorsehen.

Auch in Deutschland ist der Gesetzgeber dringend aufgefordert, 40 Jahre nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes das Erfolgsmodell Mitbestimmung fit für die Zukunft machen.

Die Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung müssen gestopft werden.

Ich nenne exemplarisch die Anpassung des Drittelbeteiligungsgesetzes an die Regelungen zur Konzernanrechnung im Mitbestimmungsgesetz. Und die Erstreckung der Mitbestimmungsgesetze auf ausländische Rechtsformen mit Zweigniederlassung oder Verwaltungssitz in Deutschland.

Zur Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung gehört auch, die unbestreitbaren Vorteile der Montanmitbestimmung in das Mitbestimmungsgesetz zu übernehmen.

Bundestagspräsident Norbert Lammert hat die Montanmitbestimmung nicht umsonst „das klügere Modell" genannt und davor gewarnt, sie in die Geschichtsbücher zu verfrachten.

Es ist die Montanmitbestimmung, mit der eine der größten Umbrüche in der Industrie bewältigt werden konnte.

In 2 ½ Jahren werden wir uns von dem Steinkohlebergbau verabschiedet haben. Ein durchaus schmerzhafter Prozess, der aber ohne die Montanmitbestimmung nicht sozialverträglich hätte gestaltet werden können.

Und die Stahlunternehmen in Deutschland gehören zu den produktivsten und modernsten der Welt und zu denen mit den höchsten Standards für gute Arbeit. Dies ist ein Verdienst der montanmitbestimmten Unternehmens- und Führungskultur.

Es ist offensichtlich: In der sich rasant wandelnden Arbeitswelt wird es wieder Branchen geben, die enormen Umbrüche erleben werden und wir tun gut daran, aus der Geschichte der Mitbestimmung zu lernen.

Mitbestimmungspolitischer Stillstand hingegen bedeutet einen Rückschritt nicht lediglich für die Mitbestimmung!

Es wäre ein Rückschritt unserer sozialen Demokratie, für den sozialen Zusammenhalt aber auch für wirtschaftlichen Fortschritt und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Anrede

Zum Abschluss möchte ich nicht versäumen,

denjenigen zu danken, die die Mitbestimmung in unserem Land tagtäglich mit Leben füllen. Und das sind nicht wenige! Das sind rund 8.000 Frauen und Männer als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten von rund 2.220 Unternehmen. Und noch viel mehr Menschen sind es, die sich täglich in der betrieblichen Mitbestimmung in den Betrieben und Verwaltungen engagieren. Über 180.000 Betriebsräte und ca. 220.000 Personalräte.

Sie sind die Träger für die Demokratie in Betrieben und Verwaltungen. Ihnen gilt mein ganz besonderer Dank.

Gemeinsam gehen wir in die Offensive Mitbestimmung!

Denn: mehr Mitbestimmung ist eine Forderung, die in die Zeit passt. Mitbestimmung hat sich als demokratisches Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft bewährt.

Glück auf!