

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 63 (1971)
Heft: 7-8

Artikel: 20 Jahre Montan-Mitbestimmung
Autor: Michels, Willi
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354517>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

20 Jahre Montan-Mitbestimmung

Seit zwanzig Jahren gilt in der Montanindustrie der Bundesrepublik Deutschland die sogenannte qualifizierte Mitbestimmung. Diese ist dadurch charakterisiert, dass die Aufsichtsräte (den schweizerischen Verwaltungsräten vergleichbar) der grösseren Gesellschaften (mehr als 1000 Beschäftigte) paritätisch aus Arbeitnehmer- und Aktionärsvertretern besetzt sind und in der Unternehmensleitung ein Arbeitsdirektor wirkt, der als Vertrauensmann der Belegschaft und der Gewerkschaft nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt werden kann. Ausserhalb des Kohlenbergbaus sowie der eisen- und stahlerzeugenden Industrie gibt es, basierend auf dem Betriebsverfassungsgesetz, nur eine schwächere Form der Mitbestimmung: Die Institution des Arbeitsdirektors fehlt und in den Aufsichtsräten ist die Zahl der Arbeitnehmervertreter auf einen Drittel beschränkt. Der Beitrag von Willi Michels ist im «Gewerkschafter» (Juni 1971) erschienen, der Monatsschrift der Industriegewerkschaft Metall.

Die Redaktion

Am 21. Mai 1951 wurde das «Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie», das Montanmitbestimmungsgesetz, im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit wurde die qualifizierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften, die schon 1947 in den meisten Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie errungen worden war, in diesem Industriezweig gesetzlich bekräftigt und im Kohle- und Eisenerzbergbau eingeführt.

Zwanzig Jahre danach strebt die Diskussion um die Mitbestimmung einem neuen Höhepunkt zu. Abermals werden die prinzipiellen Gegensätze zwischen den Arbeitgebern, ihrer Presse und den ihnen nahestehenden Politikern einerseits und den Arbeitnehmern, ihren Gewerkschaften und ihren politischen Exponenten andererseits sichtbar.

Der Wille war eindeutig

Nach zwei Jahrzehnten praktischer Erfahrungen mit dem Gesetz sollte man sich daran erinnern, dass seiner Verabschiedung durch den Deutschen Bundestag mit 450 gegen 50 Stimmen am 10. April 1951 grundsätzliche Auseinandersetzungen in Parlament und Öffentlichkeit vorangegangen waren. Die historische Einigung zwischen dem damaligen Bundeskanzler Konrad Adenauer und dem DGB-Vorsitzenden Hans Böckler ermöglichte die Verabschiedung des Gesetzes mit den Stimmen der SPD und der Mehrheit der CDU/CSU.

Das alles konnte nur erreicht werden, weil in einer Urabstimmung die Stahlarbeiter mit 96 Prozent und die Bergleute mit 88 Prozent eindrucksvoll ihren Willen bekundet hatten, zur Erhaltung und Durchsetzung der qualifizierten Mitbestimmung auch in den Streik zu treten.

Der Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes umfasste seinerzeit 36 Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie und 71 Unternehmen des Steinkohlen-, Braunkohlen- und Eisenerzbergbaus.

Keine Schlüsselindustrien mehr

Zwanzig Jahre später sind Kohle und Stahl keine Schlüsselindustrien mehr: Die Kohle wird nach über zehnjähriger Krise (1957 bis 1968), die noch nicht überwunden ist, mehr und mehr durch andere Energieträger verdrängt; deutsches Eisenerz wird nur noch zu sehr geringen Teilen in den Hochöfen verwendet.

Auch die Eisen- und Stahlindustrie ist vielfältiger Import- und Substitutionskonkurrenz ausgesetzt; Investitionsraten, Wachstum und Erträge halten mit den entsprechenden Daten stark wachsender Wirtschaftszweige (zum Beispiel Automobilindustrie, Grosschemie) nicht Schritt. Die Arbeitnehmerzahl ist im Bergbau seit Mitte der fünfziger Jahre, in der Eisen- und Stahlindustrie seit der Mitte der sechziger Jahre, rückläufig.

Während 1964 noch 402 034 Arbeitnehmer in der Eisen- und Stahlindustrie beschäftigt waren, sank die Zahl bis Januar 1971 auf 373 383; die Zahlen für den Steinkohlenbergbau lauten: 547 198 (1952); 256 524 (1970).

Schwerwiegende strukturelle Wandlungen und beschleunigte Konzentration lassen die Zahl der wirtschaftlich und der rechtlich selbständigen Unternehmen stark zurückgehen. Im Bergbau gibt es zur Zeit nur noch 12, in der Eisen- und Stahlindustrie nur noch 23 rechtlich selbständige Unternehmenseinheiten. Die meisten davon stehen in Konzernzusammenhängen und anderen Verbindungen (zum Beispiel Ruhrkohle AG; Unternehmensgruppen Thyssen, Mannesmann, Hoesch, Salzgitter, Rheinstahl, Flick, Otto Wolff).

Von allen Mitbestimmungsfunktionen auf Unternehmensebene, die heute in der Eisen- und Stahlindustrie ausgeübt werden, beruhen schon jetzt mehr als die Hälfte nicht mehr auf dem Gesetz, sondern auf Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Aktionären einerseits und IG Metall und DGB andererseits. Allein in den Jahren 1965 bis 1971 wurden mehr als doppelt so viele derartige Vereinbarungen zur Regelung der Mitbestimmung und des sozialen Besitzstandes der Beschäftigten aus Anlass von Konzentrationen und/oder strukturellen Wandlungen abgeschlossen als in den Jahren von 1951 bis 1965.

Eine zentrale Forderung

Das Grundsatzprogramm des DGB machte im Jahre 1963 die Mitbestimmung im allgemeinen und die qualifizierte nach dem Vorbild des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 im besonderen zu einer zentralen Forderung der deutschen Arbeitnehmerbewegung.

Das DGB-Aktionsprogramm von 1965 sah erstmals konkrete Massnahmen vor, das «Mitbestimmungsbewusstsein» der Arbeitnehmer und der breiten Öffentlichkeit zu steigern. Im März 1968 legte der DGB der Öffentlichkeit einen neuen Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes für die Grossindustrie und Konzerne vor.

Seit 1963 hat sich das Interesse der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit an diesen Fragen ständig erhöht. Die publizistischen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wurden heftiger und erinnern an die Debatten vor der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes. Erstmals seit fast zwanzig Jahren wird im Parlament wieder grundsätzlich über die Mitbestimmung diskutiert. Wichtigste Stationen dieser Debatte sind

1968 bis 1970: Untersuchungen der Sachverständigenkommission der Bundesregierung (sogenannte Biedenkopf-Kommission);

Ende 1968: Gesetzentwürfe der SPD zur qualifizierten Mitbestimmung, Betriebsverfassung und Personalvertretung;

Ende 1970: Regierungsentwürfe eines Zweiten Mitbestimmungssicherungsgesetzes und eines in verschiedenen Punkten verbesserten Betriebsverfassungsgesetzes;

Anfang 1971: Entwürfe der CDU/CSU-Opposition mit allerdings sehr unzulänglichen Vorschlägen.

Gleichwohl wird die – von punktuellen Ausnahmen (Mitbestimmungsergänzungsgesetz 1956, Erstes Mitbestimmungssicherungsgesetz 1967) unterbrochene – prinzipielle Untätigkeit des Gesetzgebers einstweilen fort dauern; insbesondere ist auch in dieser Wahlperiode des Deutschen Bundestages noch keine Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung zu erwarten. Haupthindernis sind die FDP, die CSU sowie die unentschlossene Haltung des Arbeitnehmerflügels der CDU.

Sieben grosse Vorzüge

Nach über zwanzig Jahren qualifizierter Mitbestimmung sind ihre Möglichkeiten und Grenzen genau bekannt. Es bedürfte nicht der Untersuchungen durch die Sachverständigenkommission der Bundesregierung, um nachzuweisen, dass in der Montanindustrie

1. wo hundert Jahre lang das reaktionärste und autoritärste Arbeitsklima herrschte, heute durchweg selbstbewusste Belegschaften tätig sind;

2. die Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb wesentlich verbessert wurden;

3. innerbetriebliche Informationssysteme unter Einbeziehung der Betriebsräte und Vertrauensleute praktiziert werden, wie es sie in anderen Betrieben kaum gibt;

4. die Betriebsräte über praktischen Einfluss verfügen, wie er in anderen Wirtschaftsbereichen erst angestrebt wird;

5. personelle und soziale Konsequenzen betrieblicher Massnahmen in die Unternehmensplanung in einer Weise einbezogen werden, die Vorbild für den Gesetzgeber wurde;

6. die unmittelbare Konfrontation der Kapitalvertreter in Aufsichtsräten und Vorständen mit den Interessen des Faktors Arbeit zu erheblichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Lohnfindung führte, obwohl die Montanindustrie insgesamt kaum als Wachstumsindustrie angesehen werden kann und ständigen strukturellen Veränderungen unterworfen ist;

7. die Wandlung von der alles entscheidenden Schlüsselindustrie zu einem Industriezweig wie andere auch, insbesondere aber die Rezession 1966 bis 1968 und die tiefgreifenden strukturellen Veränderungen, sich wahrscheinlich nicht ohne soziale und politische Erschütterungen vollzogen hätten, wenn nicht die Unternehmenspolitik unter dem Einfluss der qualifizierten Mitbestimmung gestanden hätte.

Andererseits wissen wir auch:

- Das gesteigerte Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer hat noch nicht zu ausreichender Kenntnis betrieblicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge wirtschaftlicher Entscheidungen geführt;
- die qualifizierte Mitbestimmung kann weder eine arbeitnehmerfreundliche Wirtschaftspolitik noch eine gute Gewerkschaftsarbeit ersetzen;
- sie kann auch nicht rezessive oder langsam wachsende Industrien in Wachstumsbranchen verwandeln;
- das Mitbestimmungsgesetz von 1951 mit seinem beschränkten Geltungsbereich ist nicht in der Lage, unerwünschte Konzentrationen zu verhindern;
- erfolgreiche Mitbestimmung ist nur durch enge Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter auf allen Ebenen von Betrieb und Unternehmen mit ständiger Unterstützung durch eine starke Gewerkschaft möglich.

Zwanzig Jahre nach Verkündung des Gesetzes steht fest, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen theoretisch und praktisch weiterentwickelt werden muss. Vor allem bei den grössten Unternehmen und Konzernen muss langfristig die im neunzehnten Jahrhundert entstandene Form der handelsrechtlichen Gesellschaften durch eine voll ausgebaute Unternehmensverfassung abgelöst werden, die gleichgewichtigen Arbeitnehmereinfluss auch in der Anteilseignerversammlung gewährleistet.

Unseren Einfluss stärken

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist eine der wichtigsten Forderungen zur Durchsetzung des demokratischen Gedankens

in Wirtschaft und Gesellschaft, sie stellt allerdings nur einen Teil des Gesamtkonzepts dar. Die gewerkschaftliche Konzeption reicht von der Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen über die Institutionalisierung des Arbeitnehmereinflusses in der Gesamtwirtschaft auf regionaler und staatlicher Ebene bis zu den Organen der Europäischen Gemeinschaften.

Vor diesem Hintergrund erneuern wir die Forderung an Gesetzgeber und Regierungen, die inneren Reformen zu intensivieren und unsere Gesellschaft als soziale Demokratie fortzuentwickeln. Entscheidend ist die umfassende Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen.

Dazu gehören in erster Linie die grundlegende Verbesserung der Betriebsverfassung und der Personalvertretung; die Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung auf Grossunternehmen und Konzerne aller Wirtschaftszweige und die Sicherung und Erweiterung der Tarifautonomie; weiter die Errichtung paritätisch besetzter Wirtschafts- und Sozialräte im Bund und den Ländern und regional sowie die Stärkung des Arbeitnehmereinflusses in den Organen der Europäischen Gemeinschaften.

Willi Michels, Frankfurt

Betriebsbeziehungen in der Krise ?

Der Beitrag «Betriebsbeziehungen in der Krise?» ist im Mai-Heft der «Freien Gewerkschaftswelt» erschienen. Der Verfasser, Simon Caulkin, ist Redaktor der englischen Ausgabe dieses offiziellen Organs des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG). Seine Gedanken zu einem Europa-Seminar über betriebliche Beziehungen dürfte auch die Schweizer Gewerkschaftskollegen interessieren.

Die Redaktion

Die Diskussion über Betriebsbeziehungen verrät latente Tendenzen zur Bejahung des Bestehenden. Streiks werden in Deutschland und Frankreich als «wild» bezeichnet, missbilligend wird überall darauf hingewiesen, wieviel sie der Volksgemeinschaft kosten; in angelsächsischen Ländern sind Streikende womöglich «Wildkatzen» (und wie steht es mit den Arbeitgebern?), ohne dass man sich bemüht, ihre Beschwerden oder Ziele zu verstehen. Selbst der Ausdruck Betriebsbeziehungen hat einen abstrakten akademischen Klang, der den menschlichen und emotionellen Fakten kaum gerecht wird. Auch die Vorstellung einer «Krise der Betriebsbezie-