

Detlef Wetzel

Erster Vorsitzender der IG Metall



**Individuelle Beteiligung und kollektive Mitbestimmung –
Zwei Seiten einer Medaille?
Diskussionsveranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung und
der IG Metall**

Berlin, 7. Juli 2015

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich begrüße Sie und Euch recht herzlich hier in Berlin und freue mich sehr, dass es trotz des wunderschönen Sommerwetters so viele dieser Veranstaltung geschafft haben.

Im November vergangenen Jahres haben wir in Mannheim eine große Konferenz veranstaltet mit dem Titel *„Beteiligen und Mitbestimmen - Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“*.

Rechtzeitig zur heutigen Veranstaltung, ist auch die Dokumentation der Tagung als Buch erschienen.

Mein herzlicher Dank gilt allen Beteiligten.

Das Buch gibt einen Einblick in die interessanten Diskussionen, die wir auf der Veranstaltung geführt haben.

Ergänzt wird das ganze um Beiträge von Experten aus Wissenschaft und Gewerkschaft.

Das Buch liegt heute aus, die Lektüre kann ich nur wärmstens empfehlen!

Es bietet einen guten Überblick über den Stand der Debatte, die wir heute fortsetzen werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
warum diese Veranstaltung?

Warum ist Mitbestimmung und Demokratie in der Wirtschaft so wichtig?

Kollektive und individuelle Mitbestimmung sind die Grundlage für eine innovative und erfolgreiche Wirtschaft.

Die Mitbestimmung ist Teil des deutschen Modells der „*koordinierten Marktwirtschaft*“.

Dieses Modell einer sozialen Marktwirtschaft in Deutschland ist ein Erfolgsmodell, um das uns die Welt beneidet.

Der Grund für diesen Erfolg liegt auf der Hand:

Ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden keine Wertschöpfung, keine Innovationen und kein wirtschaftlicher Fortschritt statt.

Deutschland ist eine Arbeitnehmergeellschaft, die nur dann funktioniert, wenn das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung, Motivation, Anerkennung und Mitbestimmung fair und vertrauensvoll gestaltet wird.

Diese Mitbestimmung ist also ein echter Standortvorteil.

Der ehemalige RAG-Vorstandsvorsitzende Müller brachte dies wie folgt auf den Punkt: *„Statt unverbindlichem Job-Denken fühlen sich deutsche Arbeiter und Angestellte für ihr Unternehmen verantwortlich – ein Standortvorteil.“*

Auch im Ausland blickt man neidisch auf die *„German Mitbestimmung“*.

Der ehemalige EnBW-Vorstandsvorsitzende Utz Claaßen hat einmal festgestellt: *„Die Behauptung, das deutsche Mitbestimmungsmodell sei ein Standortnachteil, stamme häufig von Leuten ohne Auslandserfahrung.“*

Mitbestimmung hat sich als wichtiges und geeignetes Instrument zur Bekämpfung der Krise erwiesen.

Mit dem Modell der Mitbestimmung haben Beschäftigte und Gewerkschaften ganz erheblich dazu beigetragen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ohne größere Blessuren an uns vorbei gegangen ist.

Doch ist unser gegenwärtiges Verständnis von Mitbestimmung noch zeitgemäß?

Wird es den aktuellen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen noch gerecht?

Erfüllt es den Anspruch an moderne Formen der Beteiligung, wie sie vor allem durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien transportiert wird?

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
unsere Wirtschafts- und Arbeitswelt befindet sich in einem fundamentalen Umbruch.

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts funktioniert selbstbestimmter und weniger hierarchisch, es sind zunehmend egalitäre Kommunikation und Kooperation gefordert.

Der Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter wird zunehmen, die höhere Anforderungen an Mitsprache und selbstgestaltete Arbeit stellen.

Die Anforderungen an die Beschäftigten, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, sind höher geworden.

Die Beschäftigten akzeptieren die Flexibilisierungsbedarfe der Unternehmen, verlangen aber zugleich auch für sich eine eigene Flexibilität.

Es geht ihnen insbesondere darum, Ansprüche, die durch Kinder, Partnerschaften, Ehrenamt, Pflege und nicht zuletzt durch Qualifikations- und Bildungsansprüche gestellt sind, erfüllen zu können, ohne sich selbst zu überfordern.

Outsourcing, Werkverträge und Leiharbeit zerstückeln und entgrenzen vormals integrierte Wertschöpfungsprozesse.

Dies führt dazu, dass die Beschäftigten trotz gemeinsamer Arbeit am gleichen Produkt unterschiedlich behandelt und bezahlt werden.

Auch das Phänomen gezielter und systematischer Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten hat in den letzten Jahren zugenommen.

„*Union Busting*“ wird vielfach als Dienstleistung angeboten.

Es kann nicht sein, dass sonntags das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft gelobt wird und werktags systematisch die Grundlagen dieses Modells angegriffen werden.

Was wir brauchen, um erfolgreich zu sein?

Eine zeitgemäße Neujustierung des deutschen Mitbestimmungs- und Sozialmodells!

Diese Neujustierung muss an verschiedenen Ebenen ansetzen. Als erstes muss der Umdenkprozess im Kopf beginnen.

Wenn ich nicht akzeptiere, dass gutes und nachhaltiges Wirtschaften nur durch Kooperation und Fairness zu erreichen sind, dann werden die anderen Forderungen auch nur durch Macht und Gegenmacht durchsetzbar.

Dann brauchen wir aber auch Rechtspositionen. Denn ohne dies kann es schnell zu einer Schönwetterveranstaltung werden.

Auf jeden Fall zeigen viele Studien und vor allem die Erfahrung, dass Mitbestimmung ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiches Wirtschaften, die Akzeptanz von Politik und die Gestaltungskraft von Gewerkschaften ist.

Am wichtigsten ist Beteiligung und Mitbestimmung aber für die Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es gilt deshalb, zwischen Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften gemeinsam mit den Beschäftigten eine neue, moderne Wechselwirkung aus individueller Beteiligung und kollektiver Mitbestimmung zu entwickeln und umzusetzen.

Das ist für die Zukunft der Industrie entscheidend und damit auch für die Zukunft Deutschlands.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
anstatt die bewährten Formen kollektiver Mitbestimmung mit direktdemokratischen Elementen und neuen Beteiligungsformen zu verbinden, haben wir zu lange dazu geneigt, die Dinge stellvertretend *für andere* zu regeln.

Dieses Repräsentationsmodell hatte seine Vorzüge, passt aber längst nicht mehr für alles und jeden.

Die Folge war: Bis weit hinein in die Kernklientel der Facharbeiter wurden vor allem die gut ausgebildeten Beschäftigten – und damit die Träger der wirtschaftlichen Innovationen – teilweise vor den Kopf gestoßen.

Der Trend von Beteiligung und Kreativität im Arbeitsprozess wird durch die – als vierte industrielle Revolution zusammengefassten – fundamentalen Veränderungen im Wirtschaftsprozess Auftrieb erfahren.

Wir müssen also etwas ändern.

Und meine Strategie bezeichne ich als die „kopernikanische Wende“ in der Beschäftigtenorientierung.

Die Beschäftigten sollen sich fortan nicht mehr nur an den Betriebsräten und Gewerkschaftlern orientieren, sondern wir müssen uns stärker an ihnen orientieren.

Wir wollen erst zuhören und dann mit den Beschäftigten zusammen gestalten und nicht ohne sie.

Eine breite Beteiligungsaktion hat diese Wende bereits zutage gefördert: Über 500.000 Beschäftigte haben sich im Jahr 2013 an einer von der IG Metall initiierten Beschäftigtenbefragung beteiligt.

Und sie bestätigt unsere Wende.

Für 86 Prozent der Beschäftigten sind größere Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten „wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“.

Aber nur 53 Prozent der Beschäftigten sagen, dass bereits ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen.

Diese Befragung ist somit Teil und Ausdruck unserer neuen Herangehensweise.

Was wir brauchen, sind frühzeitige Informations- und Mitspracherechte bei wirtschaftlichen Entscheidungen des Betriebs.

Beteiligung ist hier das Schlüsselwort.

Die Beschäftigten sollen selbst die Möglichkeit bekommen, ihre Wünsche zu äußern.

Und die IG Metall und ihre Betriebsräte wollen dabei helfen, die Wünsche der Einzelnen umzusetzen.

Es geht um den Wert der demokratischen Mitsprache.

Die IG Metall soll daher zu einem Akteur der *Wertes*chöpfung wachsen. Nur wenn wir für die Werte der Beschäftigten kämpfen, und die somit zufrieden sind, schaffen sie auch *Werts*chöpfung für ihr Unternehmen.

Wo Mitbestimmung nicht von den Beschäftigten selbst gelebt und getragen wird, da ist sie wirkungslos.

So wie die Mitbestimmung derzeit gestaltet ist – nämlich als stellvertretende Repräsentation der Beschäftigten - wird sie den Herausforderungen der Zukunft nicht gerecht.

Denn: den „einen Beschäftigten“ gibt es längst nicht mehr.

Wir haben es in den Betrieben und Unternehmen mit den unterschiedlichsten Menschen zu tun, die sehr unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie sie arbeiten und leben wollen.

Darum sind auch die Erwartungen an die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute sehr unterschiedlich geworden.

Hier hilft nur mehr Orientierung am Einzelnen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir wissen, dass die kopernikanische Wende noch intensiviert werden muss. Wir stehen erst am Anfang.

Daher haben wir uns selbst einen „Kulturwandel“ verordnet.

Es wird eine große Transformation notwendig sein, um individuelle Beteiligung als unerlässlichen Bestandteil, ja, als dauernde Routine, für eine verbesserte kollektive Interessenvertretung in die eigene Arbeit zu integrieren.

Die gewaltigen Umbrüche der Arbeitswelt zeigen uns, dass diese Wende zu den Beschäftigten richtig ist.

Die Digitalisierung wird mehr individuelle Beteiligung brauchen.

Der *neue Kapitalismus* ist also nicht das Ende der Mitbestimmung, wie wir sie kennen, sondern er kann der Anfang einer offensiven Symbiose von individueller Beteiligung und kollektiver Mitbestimmung werden.

Die digitale Wende muss demnach mit einer Beteiligungsoffensive einhergehen.

Für unser Land, welches die Industriewende 4.0 erfolgreich meistern will, ist es demnach maßgeblich ein neues Verständnis und eine neue Praxis der *Demokratie in der Wirtschaft* zu gewinnen.

Nur so kann die Industrie 4.0 erfolgreich gestaltet werden.
Denn die Beschäftigten sind der entscheidende Faktor dieser neuen
wissensbasierten Industriegesellschaft.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
individuelle Beteiligung und kollektive Mitbestimmung bilden die
Grundvoraussetzungen für eine leistungsfähige Wirtschaft und eine lebendige
Demokratie.

Menschen, die im Betrieb die Erfahrung gemacht haben, sich gemeinsam mit
anderen erfolgreich für eine Sache einzusetzen, fühlen sich zusätzlich ermutigt in
ihrem zivilgesellschaftlichen Engagement.

Diese grundlegende emanzipative Erfahrung strahlt aus, entsprechend werden viele
Gewerkschafter zusätzlich aktiv in Parlamenten, Parteien, Vereinen, Verbänden und
Bürgerinitiativen.

Demokratie in der Wirtschaft ist so nicht nur gut für die Wirtschaft, sondern für die
Zukunft der Demokratie als solche.

Das Projekt der Demokratie in der Wirtschaft ist der Kern einer neuen
Humanisierungsinitiative in der Arbeitswelt, um die Strukturen des Kapitalismus in
solche des sozialen, demokratischen Humanismus zu verwandeln.

Ich bin überzeugt, dass wir die Debatte über Demokratie in der Wirtschaft heute
wieder einen Schritt weiter voran bringen werden.

Festhalten will ich: Demokratie in der Wirtschaft lohnt sich nicht nur, sondern ist
vielmehr entscheidend für die Zukunft der Wirtschaft und Demokratie in Deutschland.

Ich wünsche Ihnen und Euch spannende Diskussionen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.