

Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland – die Bedeutung der Betriebsratsarbeit

**Rede bei der Großen Funktionärskonferenz für Betriebsräte,
Vertrauensleute, SB-Vertretungen und JAV-Mitglieder
der IG Metall Hannover.**

Samstag, 26. Oktober 2013 um 9 Uhr im Congress-Centrum Hannover

Von Heribert Prantl

Es gibt Leute die meinen, Demokratie sei nicht sehr viel mehr als eine Kiste: 90 Zentimeter hoch und 35 Zentimeter breit. Oben hat die Demokratie einen Deckel mit Schlitz. In der Tat: Alle paar Jahre, in Deutschland immer an einem Sonntag, vor kurzem war es wieder so weit, kommen viele Leute zu diesen Kisten. Jede dieser Kisten heißt „Urne“, also genauso wie das Gefäß auf dem Friedhof, in dem die Asche von Verstorbenen aufbewahrt wird.

Wahlurne - das ist ja eigentlich wirklich ein merkwürdiger Name, denn die Demokratie wird ja an diesen Wahltagen nicht verbrannt und beerdigt; im Gegenteil: Sie wird geboren, immer wieder neu, alle paar Jahre. Wahltag sind so etwas wie die Geburtstage der Demokratie. Aber Demokratie erschöpft sich nicht in der Feier dieser Geburtstage. Demokratie ist viel mehr als eine Wahl; sie findet an jedem Tag statt. Demokratie muss den Alltag prägen.

Demokratie ist nämlich nicht nur ein Wahlsystem, sie ist ein Betriebssystem, sie ist das erfolgreichste, beste und friedlichste Betriebssystem, das es für ein Land gibt: Jeder hat eine Stimme, keiner ist mehr wert als der andere, alle sollen mitbestimmen, was zu geschehen hat – und zwar nicht nur alle vier oder fünf Jahre.

Demokratie findet an jedem Tag statt. Betriebsräte wissen das ganz gut. Schon das Wort sagt es ja: Ein Betriebsrat hat etwas mit dem Betriebssystem zu tun: Betriebsräte sorgen, nicht allein, aber zusammen mit anderen, dafür, dass der Betrieb des Gemeinwesens funktioniert.

Diese Demokratie kann aber nicht gut funktionieren, wenn immer mehr Menschen nicht oder nicht mehr mitmachen, weil sie glauben, man habe ja eh keinen Einfluss. Demokratie kann nicht gut funktionieren, wenn sich immer mehr Menschen ausklinken, weil sie arbeitslos sind und das Gefühl haben, aus dem Nest gefallen zu sein. Demokratie kann nicht gut funktionieren, wenn immer mehr Leute nicht zum Wählen gehen. Und Demokratie kann nicht funktionieren, wenn immer mehr arbeitende Menschen immer schlechter abgesichert sind, weil Arbeitgeber immer neue Mittel und Methoden finden, die geltenden Schutzsysteme, die Sicherungssysteme und die betriebliche Mitbestimmung zu umgehen. Das alles sind Alarmsignale für das Betriebssystem Demokratie.

Das Vertrauen in den Sozialstaat ist geschwunden und wenn das Vertrauen in den Sozialstaat schwindet, leidet die Demokratie. Demokratie und Sozialstaat gehören zusammen. Die Bürgerinnen und Bürger einer Demokratie brauchen, um Bürgerin und Bürger sein zu können, Ausbildung und Auskommen, sie brauchen eine leidlich gesicherte Existenz, sie müssen frei sein können von Angst. Nicht die freie Entfaltung des Kapitals ist das Anliegen der bürgerlichen Freiheitsrechte, sondern die freie Entfaltung der Persönlichkeit jedes Einzelnen. Eine Umverteilung von oben nach unten zum Zweck der sozialen Grundsicherung aller Bürgerinnen und Bürger und zur Herstellung annähernd gleicher Chancen und Lebensbedingungen ist kein sozialistischer Restposten, kein Sozialklimbim und kein Gedöns, sondern ein demokratisches Gebot. Der gute Sozialstaat ist mehr, sehr viel mehr als eine Almosen-Verteilungs-Anlage.

Das Sozialsystem ist ein Demokratiestärkungs-System. Es geht ihm vielmehr darum, die Menschen in die Lage zu versetzen, Bürger zu sein. Sozialstaat und Demokratie gehören zusammen, sie bilden eine Einheit. Wer das Sozialsystem demontiert, demontiert die Demokratie. Wer den Sozialstaat beerdigen will, der muss also ein Doppelgrab bestellen.

Sozialstaat: Er lebt vom klugen Ausgleich zwischen Kapital und Arbeit. Seitdem die Arbeit ihren Wert verliert, seitdem immer weniger Menschen zur Herstellung eines Produkts benötigt wurden, seitdem sich das Kapital die Arbeit, die es noch braucht, auf der ganzen Welt preiswert aussuchen kann, seitdem Arbeitskraft nicht mehr nur lokal, sondern global austauschbar ist – seitdem mag das Kapital die Rücksichten nicht mehr nehmen, die es vorher genommen hatte, weil es diese Rücksichtnahme zur Erhaltung oder zur Förderung des Wirtschaftssystems und des Profits vermeintlich nicht mehr oder sehr viel weniger braucht.

Die Idee von einer Wirtschaftsdemokratie ist blass geworden.

Wirtschaftsdemokratie - das Wort hat nostalgischen Klang.

Wirtschaftsdemokratie: Das ist die Idee von der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit, von starken Interessenvertretungsorganen dieser beiden Seiten auf allen Ebenen wirtschaftlichen Geschehens.

Es war diese Idee die vor fast hundert Jahren den fünften Abschnitt der Weimarer Verfassung prägte. Dort wurden, was für diese Zeit eher ungewöhnlich war, auch „soziale Rechte“ (Art. 162) festgehalten. Dort steht (im Artikel 151 Abs. 1 Satz 1), dass das Wirtschaftsleben „den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen“ muss. Dort steht, dass die wirtschaftliche Freiheit des Einzelnen gewährleistet wird, aber ihre Grenzen findet an diesen Grundsätzen. Und schon damals, in der Weimarer Verfassung heißt es im Artikel 153 Abs. 3 wie heute im Grundgesetz: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das Gemeine Beste.“ Der

Verfassungsauftrag, einen Reichswirtschaftsrat zu schaffen, blieb aber bis zum Ende der Weimarer Republik unerfüllt. Lediglich ein vorläufiger Reichswirtschaftsrat trat 1920 ins Leben.

Aber immerhin: Der Ruf der Weimarer Verfassung nach sozialer Gerechtigkeit führte dazu, dass im Jahr 1920 erstmals in Deutschland Betriebsräte in die Betriebe Einzug fanden. Das Betriebsrätegesetz schaffte damals für Betriebe ab einer Größe von zwanzig Beschäftigten die Verpflichtung, Betriebsräte wählen zu lassen. Mitbestimmungsrechte erhielten sie aber schon seinerzeit nur in sozialen und personellen, nicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Gegen die geplante Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes mobilisierten deshalb damals USPD und KPD am 13. Januar 1920 eine gewaltige Demonstration vor dem Reichstagsgebäude, etwa 100.000 Teilnehmer kamen. Preußische Sicherheitspolizei eröffnete das Feuer auf die Demonstranten. Bei diesem Blutbad vor dem Reichstag starben 42 Menschen, 105 wurden verletzt. Reichspräsident Friedrich Ebert sah sich gezwungen, den Ausnahmezustand zu verhängen. Das Gesetz passierte das Parlament am 4. Februar 1920. Das war die blutige Geburt des Betriebsrätegesetzes.

Die wirtschaftliche Mitbestimmung sollte nach den Vorstellungen der Protagonisten einer sozialen, auf gleicher Partizipation setzenden Wirtschaftsverfassung vornehmlich auf überbetrieblicher Ebene etabliert werden. Dazu kam es aber nicht - erstens wegen des vehementen Widerstands seitens der Wirtschaft und wegen der Weltwirtschaftskrise. Und mit der Herrschaft des Naziregimes wurde den Betriebsräten zunächst einmal wieder der Garaus gemacht. Das Betriebsrätegesetz wurde nach 14jähriger Gültigkeit am 20. Januar 1934 durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit aufgehoben. Nun galt auch in den Betrieben das Führerprinzip.

Nach dem Ende von Krieg und Naziterror lebte dann zwar bei den Arbeitnehmern und ihren neu gegründeten Gewerkschaften der Gedanke der Wirtschaftsdemokratie schnell wieder auf. Aber im Grundgesetz fand sie

keinen Niederschlag. Das Grundgesetz setzte, in Reaktion auf die Barbarei der Nazi-Diktatur, den Schwerpunkt auf die Freiheits- und Menschenrechte, allerdings verbunden mit dem Postulat der Sozialstaatlichkeit. Das Grundgesetz verzichtete auf die Festlegung einer bestimmten Wirtschaftsordnung. In Artikel 15 GG wurde lediglich die Möglichkeit eröffnet, Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel zu vergesellschaften und in Gemeineigentum zu überführen. Und die Ausübung der ansonsten gewährleisteten Eigentumsrechte band man, wie schon in der Weimarer Verfassung, an das Gemeinwohl.

Die Arbeitnehmer gingen zwar mit ihren Forderungen nach Partizipation am wirtschaftlichen Geschehen auf die Straße und konnten mit ihrem Protest immerhin noch eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene in der Montan-Industrie durchsetzen. Ansonsten aber erhielt die Mitbestimmung den Webfehler der Weimarer Zeit: Die Betriebsräte wurden mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 beschränkt: es gibt Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher Ebene in sozialen und personellen Angelegenheiten – aber wirtschaftliche Unternehmensentscheidungen sind und bleiben ausgeklammert.

Daran hat auch die Novellierung dieses Gesetzes im Jahre 1972 mit ihrer Ausweitung von sozialen und personellen Mitbestimmungsrechten grundsätzlich nichts geändert: bei unternehmerischen Entscheidungen mit ökonomischen Weichenstellungen haben Betriebsräte nach wie vor keine Mitspracherechte. Auch bei Betriebsänderungen können sie nur Informationen darüber einfordern. Darauf, „ob“ es solche Betriebsänderungen gibt, haben sie keinen Einfluss. Allein bei den sozialen Folgen solcher Entscheidungen sitzen sie mit am Verhandlungstisch - und haben das Recht, bei der sozialen Abfederung solcher Fundamentalentscheidungen ihr Wörtchen mitzureden.

Da hilft auch die mit dem Mitbestimmungsgesetz 1976 etablierte Mitbestimmung auf Unternehmensebene als Korrektiv nicht viel weiter. Die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte größerer Unternehmen wurde damals

von der Arbeitgeberseite heftig bekämpft, dann aber ausgestattet mit dem Segen des Bundesverfassungsgerichts. Das Gericht urteilte, dass diese Mitbestimmung die Fremdbestimmung der Arbeitnehmer mildere und die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale ergänze. Nun: Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene, die Mitbestimmung in Aufsichtsräten also, eröffnet den Arbeitnehmern zwar die Möglichkeit, auf gewichtige Unternehmensentscheidungen Einfluss zu nehmen. Aber im Konfliktfalle gibt letztlich den maßgeblichen Ausschlag doch wieder die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden - und der wird bekanntlich von der Kapitaleseite, von den Anteilseigner-Vertretern gestellt.

Dies alles muss man sich in Erinnerung rufen, um zu verstehen, welche schwierige Aufgabe es immer war und heute noch viel mehr ist als früher, im und als Betriebsrat die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber und Unternehmen zu vertreten; die vom Gesetz verlangten Anforderungen an diese Aufgabe machen das nicht einfacher: In sozialer Partnerschaft soll der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und den Betriebsfrieden nicht beeinträchtigen.

Das ist deswegen so schwierig, weil die sozialen Fragen, bei denen dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte eingeräumt sind, von den vorausgehenden weichenstellenden wirtschaftlichen Entscheidungen determiniert sind. Die betriebliche Mitbestimmung kann also an solchen Entscheidungen nichts mehr ändern, die betriebliche Mitbestimmung kann sie nur sozial abmildern und damit Einfluss nehmen auf deren Kosten. Etwas bissig formuliert: Der Betriebsrat ist zuständig für die gute, weiche und schützende Verpackung betriebswirtschaftlicher Grundentscheidungen.

Das ist so bei der Veränderung von Produktlinien und Fertigungstiefen, das ist so bei Veränderung von Standortfragen oder Personalstrategien, die ja allesamt Arbeitnehmerinteressen berühren, weil letztlich davon die Arbeitsplatzsicherheit wie die Qualität der Beschäftigung abhängt; aber von

den Betriebsräten mit ihren Rechten kann das alles nur schwerlich gestoppt werden.

Gleichwohl: Die mit dem Betriebsverfassungsgesetz ausgestaltete betriebliche Mitbestimmung war und ist ein Kernstück der sozialen Marktwirtschaft; sie hat wesentlich zum Wirtschaftswunder der fünfziger Jahre beigetragen und sie trägt bis heute zur wirtschaftlichen Prosperität Deutschlands bei. Man kann sie als Erfolgsmodell bezeichnen. Das ist zuvorderst einem verantwortungsvollen Agieren der Arbeitnehmervertretungen zu verdanken – zuletzt in der noch nicht überwundenen weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise.

Betriebsräte haben wesentlich zum vielgerühmten deutschen Arbeitsfrieden beigetragen hat, um den Deutschland von vielen anderen Ländern beneidet wird. Betriebsräte haben in Deutschland immer wieder mitgeholfen, die Betriebe durch Flauten zu steuern und vor der Insolvenz zu bewahren – sie haben zu diesem Zweck in saure Äpfel und in saure Gurken gebissen, sie haben Kurzarbeit, Schichtausfälle, Kürzungen beim Lohn und bei den Zuschlägen akzeptiert oder gar Teilentlassungen zugestimmt – all dies in der Hoffnung, so die bestehenden Arbeitsplätze oder zumindest einen Teil davon erhalten zu können und damit beiden Seiten, Kapital und Arbeit, wieder Perspektiven zu geben. Solcher Verzicht wurde der Arbeitnehmerseite, wie wir wissen, nicht immer gelohnt ... sie hat sich dann doch von Betrieben und deren Belegschaft getrennt und sich für andere Varianten des Kapitaleinsatzes mit vermeintlich besseren Renditen entschieden. So etwas ist ein Desaster für die Betriebsräte, wenn sie sich zuvor dafür ins Zeug gelegt haben, kurzfristig Verzicht zu üben und langfristig die Arbeitsplätze zu erhalten.

An den entscheidenden Rädern der Unternehmenspolitik kann ein Betriebsrat nicht mit drehen. Deshalb war Betriebsrats-Arbeit nie leicht. In den letzten Jahrzehnten ist sie noch schwieriger geworden. Der Shareholder Value, das einseitige Trachten nach Steigerung der Rendite, hat sich immer mehr in den Köpfen von Unternehmensleitungen breitgemacht und die soziale

Verantwortung und die Gemeinwohlverpflichtung von Unternehmen oft völlig in Vergessenheit geraten lassen.

Dieser unsoziale Trend wird forciert durch die Globalisierung der Märkte aufgrund technologischer Errungenschaften, die es ermöglichen, örtliche wie zeitliche Distanzen zu überwinden. Der Abbau von Handels- und Rechtsgrenzen und die starken sozialen Gefälle zwischen den Ländern und Kontinenten kommen verschärfend hinzu. Also halten die Unternehmen nach neuen betrieblichen Standorten Ausschau – bei denen erstens die Lohn- und sozialen Nebenkosten, zweitens die Grundstückspreise und Steuern erheblich niedriger liegen als in den deutschen Stammbetrieben, und bei denen drittens betriebliche Mitbestimmung und Betriebsräte unübersetzbare Fremdwörter sind.

Und schon sind wir wieder bei der Krux, dass Betriebsräte auf Standortverlagerungen rechtlich keinen unmittelbaren Einfluss nehmen können. Im Gegenteil: Die Möglichkeit abzuwandern ist zu einem Trumpf in den Händen der Unternehmensführung geworden, zu einem Trumpf, den sie ausspielen kann, wenn sie über die Senkung sozialer Ausstattungen und Rahmenbedingungen der Arbeit verhandeln will. Betriebsräte stecken hier in einem fast ausweglosen Dilemma. Bleiben sie hart, und kommt es aufgrund dessen zur Verlegung des Betriebes, werden sie dafür verantwortlich gemacht. Geben sie aber nach, setzen sie sich dem Zorn der Arbeitnehmerschaft aus. Das ist die Wahl zwischen Regen und Traufe, zwischen Pest und Cholera.

Betriebsratsarbeit wird auch deswegen schwieriger, weil der Gesetzgeber dem Betriebsrat Schwierigkeiten macht. Wie sehen diese Schwierigkeiten aus? Der Gesetzgeber hat die Arbeitnehmerschutzrechte gelockert und so dazu beigetragen, dass es mittlerweile eine ganze Bandbreite von irregulären Beschäftigungsverhältnissen und –konstruktionen gibt. Es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigungskonstruktionen, die es erleichtern, Arbeitsplätze aus den Betrieben auszulagern und, umgekehrt,

Menschen in den Betrieben tätig werden zu lassen, die keine Arbeitnehmer des Betriebes sind.

Das hat zur Folge, dass der Arm des Betriebsrates sie und all diese Prozesse nicht erfasst. Es handelt sich um eine partielle Entbetriebsratlichung des Unternehmens, es handelt sich um eine Kastration der betrieblichen Mitbestimmung. Die nächste Nummer der Metallzeitung der IG Metall, die in der kommenden Woche erscheint, wird sich meines Wissens mit diesen Problemen befassen.

Wenn die Wertschöpfungsketten in Produktionen verkürzt werden, *wenn* immer mehr Arbeiten aus den Betrieben entschwinden, *wenn* bisherige Arbeitsvorgänge fremdvergeben werden, *wenn* Leiharbeitnehmer zum Einsatz kommen, *wenn* Arbeitnehmer via Werkvertrag im Unternehmen tätig werden, *wenn* deshalb die Stammebelegschaft schrumpft und *wenn* deshalb der Druck auf die bisherigen Arbeitsbedingungen zunimmt – *dann* geschieht das alles mitbestimmungslos. Das ist ungut, das ist schlecht, das ist schädlich, das ist teuflisch; das ist wie beim Geist aus der Flasche, der einmal entschlüpft, nicht mehr einzufangen ist.

Bei der Leiharbeit haben der Gesetzgeber, vor allem aber die Tarifpartner inzwischen zumindest den groben Auswüchsen sozialer Ausbeutung den Riegel vorgeschoben. Wie steht es um die Werkverträge?

Eine kategorische Verdammnis, eine pauschale Ablehnung verdient das Instrument des Werkvertrages zunächst einmal nicht, auch wenn es derzeit zu Recht in Verruf geraten ist. Der Werkvertrag kann durchaus seine Berechtigung haben, das zeigt die Lebenserfahrung und die geschichtliche Erfahrung. Um bestimmte Arbeiten zu erledigen, muss man ja, wenn man sie nicht selbst verrichten will oder kann, nicht gleich jemanden als Arbeitnehmer einstellen, der diese Arbeit verrichtet. Niemand schließt Arbeitsverträge ab,

wenn er seine Wohnung renovieren lassen will. Er bestellt eine Handwerksfirma und kümmert sich in der Regel dann nicht darum, wer die Renovierung im Einzelnen ausführt und welchen Lohn der vom Werkunternehmer bekommt. Man macht einen Gesamtpreis mit der Firma aus, der man den Renovierungsauftrag gibt. Gleiches muss zunächst einmal auch für ein Unternehmen gelten, das bestimmte Arbeiten durch andere Firmen ausführen lassen will.

Das Unschickliche und das Rechtswidrige beginnt dort, wo der Werkvertrag als Vehikel zum Einsatz kommt, um Arbeiten nicht von den eigenen Arbeitskräften erledigen zu lassen - aber weiterhin nach eigenen Vorgaben und Direktiven, nur unter Einschaltung eines vermeintlichen Werkvertragsunternehmers, der als Strohhalm fungiert und seinen Reibach an solchem Arbeitnehmer-Transfer macht. Das ist ein Umgehungsgeschäft, das ist Lohndrückerei, das ist Rechtsmißbrauch, das ist eine Pervertierung des klassischen Werkvertrags.

Was können Betriebsräte dagegen machen? Sie können derzeit nur sorgfältig hinschauen, wenn in ihrem Betrieb derartiges passiert – und dann protestieren und aufschreien; sie können sich an die Öffentlichkeit wenden; und sie können den Gesetzgeber auffordern, den Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht beim Einsatz von Werkverträgen einzuräumen.

Dass letzteres geschieht, muss man bezweifeln. Zwar hat die Kanzlerin erklärt, es müsse etwas gegen den Missbrauch von Werkverträgen geschehen. Sie hat dabei aber nur an mehr Informationsrechte gedacht. Viel weitgehender ist da auch nicht der Gesetzentwurf, den die niedersächsische Landesregierung vor kurzem vorgelegt hat. Man will eben – wie dies die Linie des Betriebsverfassungsgesetzes seit seiner Entstehung ist - nicht die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit von Unternehmen tangieren; man will die Mitbestimmung als Appendix dazu weiter im Sozialen belassen - und nur bei der Information und Diskussion über Unternehmensentscheidungen den

Betriebsräten etwas weitergehende Rechte einräumen. Nun – auch das wäre schon ein Fortschritt. Information macht es möglich, Gegenwehr aufzubauen.

Aber Gegenwehr auf der Arbeitnehmerseite war schon einmal leichter zu organisieren als heute. Die Solidarität, auf der die Macht der Arbeitnehmer beruht, war schon einmal solidarischer. Die alten sozialen Milieus gibt es zwar noch, aber sie lösen sich immer mehr auf. Die Bereitschaft, sich an Parteien oder Gewerkschaften zu binden, hat immer mehr abgenommen. Die Interessen streben auseinander. Die Vervielfältigung der Stand- und Arbeitsorte beeinträchtigt zudem die Kommunikation – es zeigen sich Sprachprobleme, soziale und kulturelle Barrieren. Die gilt es zu überwinden, um nicht gegeneinander ausgespielt zu werden. Besonders schwierig ist dies dort, wo es noch keine gewerkschaftlichen oder betrieblichen Arbeitnehmervertreter gibt.

Zum Zerbröckeln und Zerbröseln von Solidarität tragen auch Arbeitnehmer bei, die sich aus Verblendung vor den Karren von Arbeitgeberinteressen spannen lassen - wie hierzulande diejenigen, die sich in sogenannten christlichen Gewerkschaften zusammengeschlossen haben. Da entsteht Schmutzkonkurrenz, das schwächt die Kampfkraft von Arbeitnehmern. Und zu alledem gesellt sich auch noch der Neid untereinander.

Ein Beispiel bietet dafür die derzeit wieder aufgeflamnte Diskussion um die Bezahlung freigestellter Betriebsräte. Nun gab es schon immer Vorurteile, die gefragt haben, was Betriebsräte eigentlich so den ganzen Tag über treiben, wo sie doch nicht „richtig“ arbeiten müssten. Diese Vorurteile wurden leider durch schlechte Beispiele aus letzten Jahren geschürt, in denen Betriebsräte bei luxuriösen Ausflügen in ferne Gefilde oder dubiose Lokalitäten, bei erste Klasseflugreisen oder sonstigen Extravaganzen ertappt wurden. Solche Eskapaden sind ebenso bedauerlich wie empörend, weil sie dem Ansehen aller schaden, die als Betriebsräte engagiert und beanstandungsfrei und ehrlich ihre Arbeit tun.

Wer Vorurteile befeuert, muss sich über Missgunst nicht wundern. Die Schäden, die die bekannten Exzesse angerichtet haben, sind gewaltig. Es ist wie beim Mißbrauchsskandal in der katholischen Kirche: Dort sind zahllose untadelige, hochengagierte Seelsorger und Jugenderzieher unter Generalverdacht geraten.

Eine Betriebsrätin, ein Betriebsrat verdient grundsätzlich Anerkennung, nicht Misstrauen und Neid. Denn Betriebsräte nehmen das Risiko auf sich, im Lauf der Zeit den Anschluss in der erlernten Profession zu verlieren; sie können nicht, wie die bisherigen Kollegen an der beruflichen Karriere weiterbasteln; und sie tun sich im Fall, dass sie nicht wiedergewählt werden, womöglich schwer, am alten Arbeitsplatz wieder Tritt zu fassen. Betriebsräte müssen sich mit Angelegenheiten beschäftigen und sich darin auskennen, die ihnen vorher nicht vertraut waren. Sie müssen sich Kenntnisse erwerben, um von der Unternehmensleitung nicht gleich als unfähige Gesprächspartner beiseite geschoben zu werden. Dafür handeln sich Betriebsräte ein, in Konflikte mit dem Arbeitgeber zu geraten und womöglich von den eigenen Leuten gescholten zu werden.

Es stimmt doch einfach, dass Betriebsräte, gar Betriebsratsvorsitzende in weltweit operierenden Großkonzernen, mittlerweile über Fähigkeiten verfügen müssen, die denen von Vorständen gleichen – auf dass sie nicht untergebuttert werden und diesen Paroli bieten können. Ist es da unangebracht, wenn sie für ihren Einsatz und ihre Anstrengungen anständig entlohnt werden? Gewiss darf der Lohn nicht so hoch sein, dass der Eindruck entsteht, sie würden damit vom Arbeitgeber für gefügiges Verhalten honoriert. Aber es ist das Mindeste, dass mit der Betriebsrats-Entlohnung kompensiert wird, was sie aufgegeben – und was sie ansonsten als Arbeitnehmer mit ihrer Profession und ihren Fähigkeiten an Positionen im Betrieb hätten erreichen können. Nach dieser Einschätzung erfolgt in der Regel die Gehaltseinstufung von Betriebsräten. Das ist nicht mehr als gerecht; das ist eher billig - und der schwierigen Aufgabe angemessen, die sie sich im Interesse ihrer Kolleginnen und Kollegen aufgebürdet haben. Man muss eine angemessene und ordentliche Entlohnung der Betriebsratsarbeit mit Selbstbewusstsein verteidigen. Das geht aber

glaubwürdig nur, wenn es nicht immer wieder die Fälle gibt, in denen sich Betriebsräte und Gewerkschafter aufführen wie Graf Koks.

Der Ruf und die Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung steht und fällt mit der Integrität und der Glaubwürdigkeit der Arbeit der Betriebsräte.

In diesem Zusammenhang ein paar Sätze der Mahnung. Wer Gerechtigkeit einfordert – ich tue das in vielen meiner Artikel auch - wähnt sich mit seiner Interpretation dessen, was gerecht ist, gern und leicht und apodiktisch auf der einzig richtigen, der wahren Seite; man fühlt sich im Recht, Diskussionen scheinen dann überflüssig.

Es reicht aber nicht, dass man sich gut fühlt, vornehmlich in den eigenen Kreisen bewegt, dass man sich gegenseitig auf die Schultern klopft, dass man sich in Selbstbestätigung wiegt und Zweifel am eigenen Kurs nicht zulässt. In solcher Selbstgerechtigkeit verliert man leicht die Bodenhaftung; man wird auch bald betriebsblind. Das ergeht vielen so, die vornehmlich mit Gleichgesinnten zusammen sind. Diese Gefahr müssen auch Betriebsräte und Gewerkschafter sehen.

Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände und Kirchen appellieren gern und zu Recht an die soziale Verantwortung und sie klagen über die Ausbeutung von Arbeitnehmern. Wirklich glaubwürdig ist das nur dann, wenn man die Maßstäbe, die man an andere anlegt, auch bei sich selbst anlegt, beim Umgang mit den eigenen Mitarbeitern. Wer Wein predigt, soll nicht selber Wasser ausschenken.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

zwei wichtige Wahlen stehen an im nächsten Jahr: Die Betriebsratswahlen im Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai 2014; die Europawahl am 25. Mai 2014. Diese beiden Wahlen gehören zusammen. Sie haben etwas miteinander zu tun. Europa ist nämlich mehr als der Euro. Die EU hat nur dann eine gute Zukunft, wenn sie nicht nur eine Nutzgemeinschaft für die Wirtschaft, sondern eine Schutzgemeinschaft für die Menschen ist – also eine soziale Union. Betriebliche Mitbestimmung trägt dazu wesentlich mehr bei als die diversen Rettungsschirme der vergangenen Jahre.

Ein Sozialstaat ist ein Staat, der gesellschaftliche Risiken, für die der Einzelne nicht verantwortlich ist, nicht bei diesem ablädt. Er verteilt, weil es nicht immer Manna regnet, auch Belastungen. Aber dabei gilt, dass der, der schon belastet ist, nicht auch noch das Gros der Belastungen tragen kann. Ein Sozialstaat gibt nicht dem, der schon hat; und er nimmt nicht dem, der ohnehin wenig hat. Er schafft es, dass die Menschen trotz Unterschieden in Rang, Talenten und Geldbeutel sich auf gleicher Augenhöhe begegnen. Der Sozialstaat ist der große Ermöglicher. Im Lichte der Wirtschaftskrise muss man feststellen: Der Staat hat auch viel Falsches ermöglicht. Die Politik hat zu lange nach der Pfeife der internationalen Finanzwirtschaft getanzt.

Die Schirme zur Rettung von Banken, Wirtschaft und Euro sind Milliarden groß, aber die Größe allein bringt es nicht. Jeder weiß, was ein guter Schirm braucht, der bei schwerem Wetter funktionieren soll: Er braucht einen festen Stock, an dem man ihn gut halten kann, und er braucht Speichen, die ihm Stabilität geben; je mehr solcher Streben er hat, umso wetterfester ist er. Die Schirme von der der ungeheuren Größe, wie sie mit den diversen Stabilisierungsgesetzen geschaffen wurden, mögen von den Spitzenpolitikern mit aller Kraft noch aufgespannt werden können; wenn sie ihn allein festhalten wollen, wird es ihnen ergehen wie dem fliegenden Robert im Struwelpeter: Er rennt mit dem Schirm ins Ungewitter hinein und schon passiert es: „Seht!

Den Schirm erfasst der Wind, und der Robert fliegt geschwind, durch die Luft so hoch, so weit; niemand hört ihn, wenn er schreit.“ Dann fliegt der Schirm mitsamt dem Robert durch die Wolken, und die Geschichte endet mit dem bitteren Satz: „Wo der Wind sie hingetragen, ja das weiß kein Mensch zu sagen.“

Den Regierungen der westlichen Staaten und ihren Wirtschaftssystemen wird es allesamt so ergehen, wenn sie glauben, sie könnten den Schirm ganz allein halten. Sie brauchen dazu die Gesellschaften ihrer Länder, und sie brauchen das Vertrauen ihrer Bürger, weil erst dieses Vertrauen dem Schirm die Speichen einzieht. Mit der gewaltigen Finanzkrise geht eine ebenso große Vertrauenskrise einher, sie betrifft die Glaubwürdigkeit des wirtschaftlichen Systems und die Handlungsfähigkeit des demokratischen Staats. Ohne dieses Vertrauen bleibt der Schutzschirm instabil; er flattert, reißt alles mit oder geht kaputt. Wie sehr das Vertrauen geschädigt ist, kann man in jeder Diskussion zu fast jedem Thema hören: Ob es um die verschimmelten Wände im Klo des Kindergartens geht oder darum, dass Lehrer fehlen und Unterrichtsstunden ausfallen - immer und überall gab es wilden Beifall, wenn einer dann nur „500 Milliarden“ sagt: „500 Milliarden für Banken, aber nur ein paar Knöpfe Sozialgeld pro Monat für Kinder von Langzeitarbeitslosen.“

Die Banken- und Euro-Rettungspolitik hat nicht Menschen gerettet. Gerettet wurden Schuldverhältnisse, Finanzbeziehungen, Machtgefüge, Wirtschaftssysteme; sie sollen überleben. Ob und wie Menschen dabei überlebten, war sekundär. Bei den Nachrichten aus den EU-Südländern über die Folgen der Sparprogramme bei der Bevölkerung erinnerte man sich bitter an einen medizinischen Kalauer, der hier bittere Realität wird: Operation gelungen, Patient tot. So vielen Griechen und Millionen von arbeitslosen Jugendlichen in den EU-Südländern ergeht es so wie Gustl Mollath, dessen Fall in Deutschland so viele Menschen erregt hat: Mollath wurde zur angeblichen „Sicherung und Besserung“ (so nennt man diese Maßnahmen in

der Juristerei) in die Psychiatrie eingewiesen – wo sich alles verschlechterte.
Rette sich, wer kann vor solcher Rettung!

Jetzt sollen, nachdem die EU-Politik der Malaise jahrelang zugeschaut hat, 6,5 Milliarden Euro in den nächsten zwei Jahren für die arbeitslosen Jugendlichen eingesetzt werden. Das ist erstens nur ein Bruchteil von dem, was für die Banken aufgewendet wurde. Und zweitens gibt es bisher kein Konzept für den Einsatz der Mittel.

Die Gesellschaften vieler Staaten sehen sich in einem Spiel, das so ähnlich funktioniert wie die "Reise nach Jerusalem". Die Teilnehmer stellen sich dabei neben den Stühlen auf, die im Kreis angeordnet sind. Sobald die Musik ertönt, laufen alle im Kreis um die Stühle herum. Wenn die Musik abbricht, muss jeder versuchen, sich möglichst schnell auf einen freien Stuhl zu setzen. Im Spiel scheidet stets ein Spieler aus, weil eine Sitzgelegenheit zu wenig aufgestellt ist. Im wahren Leben ist es viel schlimmer: Es unterscheidet sich in Spanien, Großbritannien, Italien, oder Deutschland dadurch, wie viele Stühle weniger aufgestellt sind. Und weil die Musik zu selten spielt, bleiben die sitzen, die schon sitzen und die stehen, die schon stehen. Eine mobile Gesellschaft ist das nicht. Es ist eine, in der Junge kaum Chancen haben. Es ist bisher leider so in Europa: Wenn ein Land mehr als drei Prozent seines Bruttoinlandsprodukts an Schulden aufnimmt, schreitet Brüssel ein. Wenn jeder Vierte arbeitslos ist, bei den Jungen jeder zweite, dann tut sich sehr lange nichts. Das geht nicht. So wird Europa zuschanden.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

eine kleine Geschichte zum Schluss: Als vor 21 Jahren der neue Münchner Flughafen eingeweiht wurde, ging der damalige bayerische Ministerpräsident Max Streibl mit den Journalisten stolz und beseelt durch die großen Hallen. Alles war blitzblank, weitläufig, weltläufig und edel; am Boden glänzte der

polierte Granit, an den Wänden prangte moderne Kunst, aus den Lautsprechern klangen die Weltsprachen. Als die Besichtigung nach zwei Stunden zu Ende war, fragte ein Journalist den Ministerpräsidenten, ob er in all dieser Pracht und Herrlichkeit etwas vermisse. Der Ministerpräsident stutzte kurz und sagte dann: „Es ist alles wunderbar, nur: Wenn man hier ankommt, merkt man doch gar nicht, dass man in München ist. Es könnte sich genauso um den neuen Flughafen in Paris oder in Melbourne handeln. Woran soll man denn hier erkennen, dass man in München gelandet ist?“ Ein Kollege schlug vor, man könne doch die nächste Landebahn „in Brezenform“ errichten. Das Gelächter war groß.

Wenn man dieser Geschichte nach hört, dann klingt hinter der Lustigkeit der Begebenheit und der vermeintlichen Provinzialität des Politikers etwas sehr Ernsthaftes, Wichtiges, Grundsätzliches durch. Diese Geschichte führt nämlich zu einer Frage, die für ein freiheitliches, soziales und demokratisches Gemeinwesen noch viel, viel wichtiger ist als für einen Flughafen. Was muss das Besondere sein, an diesem Europa – das ein Europa der Bürger sein will? Was muss das Erkennungszeichen, das ganz Unverwechselbare sein an dieser Union – zu der sich so viele europäische Rechts- und Sozialstaaten zusammengefunden haben?

Sind das Kennzeichen für dieses Europa, die gewaltigen Rettungsschirme für die Banken, für die Nationalwirtschaften und für den Euro? Müssen die zwölf goldenen fünfzackigen Sterne in der Europaflagge durch zwölf goldene schön aufgespannte Rettungsschirme ersetzt werden?

Europa ist das Beste, was den Deutschen, Franzosen und Italienern, den Tschechen und Dänen, den Polen und Spaniern, den Niederländern, Briten und Griechen, den Bayern und Balten, Wallonen und Württembergern, den Schotten und den Sizilianern etc. etc. in ihrer langen Geschichte passiert ist. Europa ist die Verwirklichung so vieler alter Friedensschlüsse, die den Frieden dann doch nicht gebracht haben. Die Europäische Union ist das Ende eines fast

tausendjährigen Krieges, den fast alle gegen fast alle geführt haben. Sie ist ein unverdientes Paradies für die Menschen eines ganzen Kontinents. EU ist das Kürzel für das goldene Zeitalter der europäischen Historie.

Das klingt emphatisch und in diesen Zeiten fast unangebracht. Aber es ist so. Aber solche Lobpreisungen sind noch keine ausreichende Antwort Europas auf die sozialen Ängste seiner Bürger. Die Bürger haben Angst – und auf diese Angst antworten die Europapolitiker so, wie ich es soeben in meinem emphatischen Lobpreis getan habe: Europa sei das Beste, was den Deutschen, Franzosen und Italiern, den Tschechen und Dänen, den Polen und Spaniern, den Wallonen und den Württembergern in ihrer langen Geschichte passiert ist. Die EU sei das Ende eines fast tausendjährigen Krieges, den fast alle gegen fast alle geführt haben.

Das stimmt, das stimmt ganz sicher – und doch werden solche feierlichen Sätze zu Wortgeklänge, wenn und solange die Menschen diese EU nur, ich sagte es schon, als Nutzgemeinschaft für die Wirtschaft, aber nicht als Schutzgemeinschaft für die Bürger erleben.

Sozialpolitik ist nicht ein Annex des Ökonomischen, sie darf es nicht sein; Sozialpolitik ist eine Politik, die Heimat schafft, erst Sozialpolitik macht aus einem Staatsgebilde, aus einer Union eine Heimat für die Menschen, die darin leben. Wer seinen Nationalstaat als Heimat erlebt hat, der will daraus nicht vertrieben werden. Er will, wenn die Heimat Nationalstaat zu schwach wird, Europa als zweite Heimat. Eine verantwortliche Sozialpolitik muss das europäische Kennzeichen werden. Das Unverwechselbare muss sein, dass die Menschen sich dort aufgehoben fühlen.

Wenn also in europaweiten Protesten Demonstranten immer wieder von ihren Regierungen fordern, in einer globalisierten Welt für ein gewisses Maß an ökonomischem Anstand zu sorgen, dann ist das nicht unbillig. Regeln für ein

sozialverträgliches Wirtschaften gehören zum inneren Frieden. Und die Sorge darum, die Sorge um *diesen* inneren Frieden, gehört zu den Grundaufgaben der Europäischen Union. Ohne soziale Gerechtigkeit gibt es kein Europa der Bürger.

Wäre die Europäische Union ein Staat, sie wäre nach der Bevölkerungszahl der drittgrößte Staat der Welt – 453 Millionen Menschen. Die meisten Menschen in Europa spüren die potenzielle Stärke dieses großen Europa nicht: Sie wollen eine Union, die ihnen hilft, die ihnen die Angst vor Arbeitslosigkeit und vor Billigkonkurrenz nimmt. Sie wollen eine Union, die eine Schutzgemeinschaft ist. Die Menschen in Europa wollen spüren, dass diese Europäische Union für sie da ist und nicht vor allem für Banken und den internationalen Handel. Sie wollen unter Sicherheit nicht nur die innere, sondern auch die soziale Sicherheit verstehen.

Auf solche Forderungen wird in der politischen Diskussion üblicherweise geantwortet: Die EU sei für Freiheit und Wettbewerb da, die Nationalstaaten hätten für das Soziale zu sorgen. Die Sozialpolitik heißt es, gehöre nun einmal im Lichte des Subsidiaritätsgrundsatzes auf die mitgliedschaftliche Ebene. Dafür spricht in der Tat einiges. Aber eine solche Aufgabenteilung kann nicht funktionieren, wenn die EU vor allem die Vorfahrt für die Wirtschafts- und Wettbewerbsfreiheit propagiert - dann wird nämlich die Sozialpolitik der Mitgliedsstaaten, dann werden die nationalen Sozialpolitiken als Hindernisse betrachtet, die beiseite geräumt werden müssen nach dem Motto: freie Bahn der Freizügigkeit, freie Bahn der Dienstleistungsfreiheit, freie Bahn dem Waren- und Kapitalverkehr – weg mit allem, was dabei stört. Vor allem der Europäische Gerichtshof in Luxemburg scheint mir in diesem Denken verhaftet zu sein: Der Gerichtshof agiert und urteilt oft so, als wäre er noch der Gerichtshof der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, als habe er noch nicht gemerkt, dass aus der EWG die EU geworden ist.

Der Sozialstaat ist Heimat – und er muss es bleiben. Beschimpfen kann ihn nur der, der keine Heimat braucht. Und den Abriss wird nur der verlangen, der in einer eigenen Villa wohnt. Es ist sehr fraglich, ob er sich dort noch sehr lange wohl fühlen würde, wenn die Heimat der anderen abgerissen wird.

Die Privatisierung von sozialer Verantwortung ist kein guter Weg für Europa. Diesen Weg sollte die EU so nicht weitergehen. Sie sieht noch immer fast alles durch die Brille der Wettbewerbsfreiheit. Deshalb kommen soziale Belange, deshalb kommt das Gemeinwohl zu kurz. Deshalb gingen die Anstöße für die Privatisierung der Post, der Telekommunikation und der Bahn von Brüssel aus. Deshalb ist Brüssel stolz auf diese Privatisierungen, nicht aber der Verbraucher. Deshalb betrachtet die EU die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, die öffentlichen Versorgungseinrichtungen oder auch Krankenversicherungssysteme mit Skepsis, der Bürger aber mit Wohlgefallen. Europa muss noch lernen, dass nicht alle öffentlichen Güter dem privaten Wettbewerb zum Fraß gegeben werden dürfen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

vielleicht stellt sich so mancher von Ihnen die Frage, warum er es sich eigentlich antun soll, für ein Betriebsratsmandat zu kandidieren. Leute, die von viel Freizeit schwärmen, haben für so eine Kandidatur wenig Verständnis. Es gibt ein schwindendes Verständnis dafür, dass man sich für die Gesellschaft, dass man sich für das Gemeinwesen, dass man sich für Andere engagiert.

Dieses schwindende Verständnis spüren nicht nur Parteien und Gewerkschaften, das spüren auch Parteien, Wohlfahrtsverbänden und NGOs. Die Menschen, die sich dort engagieren, werden oft abfällig als Gutmenschen

bezeichnet. Früher hat man zu ihnen oft Wichtigtuer gesagt. Es mag schon sein, dass es auch Wichtigtuer unter den Betriebsräten und den Funktionären von Gewerkschaften und Verbänden gibt. Aber mir ist im Zweifel ein Wichtigtuer, der sich engagiert, lieber, als ein Nichtstuer, der nur dumm daherredet.

Es geht um den Zusammenhalt der Gesellschaft; die Solidarität ist das Bindemittel.

“Elite” - das sind nicht unbedingt die, die sehr viel Geld oder sehr viel Macht haben. Aber ganz sicher gehören zur wirklichen Elite die Menschen, die sich in Betriebsräten, Mitarbeitervertretungen, in Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und sozialen Initiative engagieren, an der Basis der Demokratie also. Das kostbarste Kennzeichen eines Gemeinwesens, das dem Gemeinwohl verpflichtet ist und verpflichtet bleiben will, ist das Engagement seiner Bürgerinnen und Bürger.

Die wahren Eliten der Gesellschaft – es sind nicht die Geld- und Machtreichen, nicht die Großmanager. Die wahren Eliten sind die Kümmerer, diejenigen also, die sich in Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden, Bürgerinitiativen um das soziale Wohl und das Gemeinwohl kümmern. Sie sichern die Zukunft der Demokratie. Sie, meine sehr verehrten Damen und Herren, gehören zu denen, die der Demokratie die Zukunft sichern. Sie gehören zu denen, die um den Wert der Arbeit wissen. Sie gehören zu denen, die wissen, dass es ohne stabile soziale Systeme keine stabile Demokratie gibt.

Sie wissen, was zur Wahl steht, wenn es um die Betriebsratswahlen und um die Europawahlen im nächsten Jahr geht. Es geht um die Antwort auf Frage, in welcher Gesellschaft wir leben wollen.

Prof. Dr. Heribert Prantl ist Mitglied der Chefredaktion der Süddeutschen Zeitung und Leiter der Redaktion Innenpolitik

