

Buchprojekt „Arbeitskultur 2020“

Abstract

Autor

Dr. Ulrich Goldschmidt, Geschäftsführer
Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Überschrift

„Mitbestimmung als Teil der Unternehmenskultur und des unternehmerischen Erfolgs“

Text

Das wirtschaftliche Umfeld in Deutschland ist seit Jahren geprägt von durchgreifenden Unternehmens- und Konzernumstrukturierungen sowohl organisatorischer wie gesellschaftsrechtlicher Art, von Übernahmen, Abspaltungen und Fusionen. Im internationalen Vergleich ist es schon bemerkenswert, wie lautlos und reibungslos diese Prozesse in Deutschland in der Regel über die Bühne gegangen sind, was zu einem ganz wesentlichen Teil der befriedenden Wirkung der Mitbestimmung zu danken ist. Dies gilt für die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten ebenso wie für Betriebsräte und Sprecherausschüsse als Interessenvertretung der Leitenden Angestellten. Die Mitbestimmung ermöglicht es, die Arbeitnehmer an diesen Gestaltungs- und Veränderungsprozessen zu beteiligen. Die Folge ist eine deutlich höhere Akzeptanz der Maßnahmen auf Arbeitnehmerseite, als dies ohne jegliche Partizipation der Fall wäre. Der ökonomische Wert der befriedenden Wirkung eines Zusammenspiels von Partizipation, Transparenz und Kommunikation sollte nicht unterschätzt werden.

Auch die katholische Soziallehre fordert hellsichtig, dass die Verhältnisse innerhalb der Arbeitswelt von Zusammenarbeit geprägt sein müssen, weil Arbeit und Kapital für den Produktionsprozess gleichermaßen unverzichtbar sind. Richtigerweise wird diese Forderung sogleich mit der Ansage verknüpft, dass Zusammenarbeit und Teilhabe in diesem Zusammenhang nicht ohne einen Zuwachs an Verantwortung funktioniert.

Damit ist letztlich auch einer alten Arbeitgeberforderung entsprochen, wonach die Mitarbeiter mitunternehmerisch denken und handeln sollen. Diese durch Partizipation geprägte Mitverantwortung in Form der deutschen Mitbestimmungskultur hat sich in besonderem Maße immer wieder in Krisenzeiten bewährt und zuletzt in der Finanz- und Wirtschaftskrise mit dem Höhepunkt in den Jahren 2008 bis 2010. Mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit wurden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen akzeptierte Beschäftigungssicherungsmaßnahmen vereinbart, die vielen Unternehmen in prekären finanziellen Situationen geholfen haben. Zugleich lag es im unternehmerischen Interesse, den Personalbestand weitgehend zu sichern, so dass nach dem Wiederanziehen der Konjunktur genügend qualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Verfügung

standen. Derartige Bündnisse für Arbeit mögen generell nicht im Interesse der Tarifpartner sein, die darin in erster Linie eine Gefahr für das Tariftkartell sehen. Die getroffenen Vereinbarungen haben sich aber überwiegend bewährt und sind Beleg für den partnerschaftlichen Umgang innerhalb einer richtig verstandenen Mitbestimmungskultur.