

Heinz J. Bontrup/Julia Müller u.a.

Wirtschafts- demokratie

Alternative zum
Shareholder-Kapitalismus



Heinz J. Bontrup/Julia Müller u.a.
Wirtschaftsdemokratie
Alternative zum Shareholder-Kapitalismus

Joachim Bischoff, Dr., ist Ökonom und Publizist, Mitherausgeber der Zeitschrift *Sozialismus*. Letzte Buchveröffentlichung (im Erscheinen): *Hat der Finanzmarkt-Kapitalismus eine Zukunft? Strukturen, Widersprüche, Alternativen*, Hamburg 2006.

Heinz-J. Bontrup, Prof. Dr., ist Wirtschaftswissenschaftler an der Fachhochschule Gelsenkirchen, Mitverfasser der jährlichen Memoranden der Arbeitsgruppe *Alternative Wirtschaftspolitik*, Vor seiner Berufung zum Hochschullehrer war er lange in der Industrie tätig, u.a. als Personalvorstand (Arbeitsdirektor). Jüngste Buchveröffentlichung: *Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft*, 3. Aufl., Köln 2005.

Alex Demirović, Dr., lehrt Politikwissenschaft und politische Soziologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt a.M. Buchveröffentlichung: *Der nonkonformistische Intellektuelle. Die Entwicklung der Kritischen Theorie zur Frankfurter Schule*, Frankfurt a.M. 1999. Der Beitrag basiert auf einer ausführlichen Literaturstudie zu demokratietheoretischen Aspekten der Mitbestimmung, die von der Hans Böckler Stiftung finanziell unterstützt wurde und Ende 2006 beim Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, erscheinen wird.

Jörg Huffschmid, Prof. Dr., ist Professor für Politische Ökonomie und Wirtschaftspolitik an der Universität Bremen, Arbeitsschwerpunkte: Finanzmärkte, europäische Integration, Wirtschaftspolitik. Mitglied der deutschen und der Europäischen Memorandum-Gruppe und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats von Attac. Letzte Buchveröffentlichung (als Koordinator): *ABC der Globalisierung*, Hamburg 2005. Der Beitrag basiert auf einem Vortrag am 8.12.2005 in Brüssel.

Julia Müller ist Diplom-Politologin in Berlin, promoviert am Graduiertenkolleg *Arbeit-Gender-Technik* der Hans-Böckler-Stiftung in München. Buchveröffentlichung (zusammen mit Joachim Bischoff): *Allgemeines Grundeinkommen. Fundament für soziale Sicherheit*, Hamburg 2006.

Michael Schumann, Prof. Dr., ist Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen. Letzte Buchveröffentlichung: *Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industrie-soziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik*, Hamburg 2003. Der Beitrag basiert auf einem Vortrag auf der Betriebsrätekonferenz der Lufthansa Technik, Lüneburg, 21.3.2006.

Heinz J. Bontrup/Julia Müller u.a.
Wirtschaftsdemokratie
Alternative zum
Shareholder-Kapitalismus

VSA-Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA-Verlag 2006, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten
Druck- und Buchbindearbeiten: Idee, Satz und Druck, Hamburg
ISBN 3-89965-190-1

| Inhalt

Demokratisierung der Wirtschaft – eine aktuelle Konzeption?	7
Heinz-J. Bontrup	
Die Wirtschaft braucht Demokratie	10
Jörg Huffschmid	
Wirtschaftsdemokratie und ein starker öffentlicher Sektor als Alternative zur Zerstörung des Sozialstaates in der EU	49
Alex Demirović	
Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung	54
Zum aktuellen Diskussionsstand und den Perspektiven	
Michael Schumann	
Mitbestimmung – ihr Beitrag für ein erfolgreiches Unternehmen	93
Julia Müller	
Ambivalente Subjektivierung als Chance: Wirtschaftsdemokratie aus der Akteursperspektive	103
Joachim Bischoff	
Demokratisierung der Wirtschaft – ein historischer Irrtum?	116

Demokratisierung der Wirtschaft – eine aktuelle Konzeption?

In der veröffentlichten Meinung überwiegt die Vorstellung, dass Deutschland sich unzureichend auf die Zukunft eingestellt habe. Es müsse ein energischer Reform-Ruck durch alle Verhältnisse gehen, wenn der Anschluss an die moderne Entwicklung des globalisierten Kapitalismus gehalten werden soll.

Dabei hat dieses Land in den letzten Jahren grundlegende Veränderungen erfahren. Sie betreffen nahezu alle Sektoren der Gesellschaft. Im »Golden Age« dominierte in Deutschland der organisierte Interessenausgleich des Rheinischen Kapitalismus. Seit Ende der 1970er Jahre vollzieht sich auch hierzulande der Übergang in einen flexiblen Kapitalismus, der durch die Vorherrschaft der Finanzmärkte und eine Machtverschiebung in den Unternehmen zugunsten der organisierten Vermögensverwalter gekennzeichnet ist. Zentrale Institutionen sind im Umbau: das Ausbildungs- und Sozialsystem, das Arbeitsmarktregime, die industriellen Beziehungen ebenso wie die institutionelle Mitbestimmung. Kapitalistischer Fortschritt, der lange Zeit darin bestand, durchaus auf asymmetrischer Grundlage die Produktivkräfte der gesellschaftlichen Arbeit zu entwickeln und Wohlstandsgewinne für alle zu schaffen, schlägt um in eine nicht mehr zwangsläufig produktivistische Entwicklungslogik, bei der die Aneignung höchstmöglicher, kurzfristig realisierbarer Renditen im Zentrum der wirtschaftlichen Aktivitäten steht.

Dem flexiblen Kapitalismus und seinen ökonomischen, sozialen und kulturellen Implikationen sind in den letzten Jahren viele Analysen gewidmet worden. Diese Bestandsaufnahmen über die Transformation der Finanz- und Kapitalmärkte, durchgreifende gesellschaftlicher Ökonomisierung, Neoliberalismus und die Folgen der ökonomischen und gesellschaftlichen Krisenprozesse verlangen nach politischen Alternativen.

In diesem Band wird eine Alternative in das Zentrum gerückt: Wirtschafts-demokratie!

Demokratisierung der Wirtschaft gilt seit der programmatischen Konzeption des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (entworfen von dem Leiter der Arbeitsgruppe, Fritz Naphatali) aus dem Jahr 1928 als Inbegriff reformsozialistischer Ziel- und Strategiekonzeptionen. In den Nachkriegsjahrzehnten erkämpften die bundesdeutschen Gewerkschaften Formen der Partizipation und Mitbestimmung, die sich jedoch immer mehr von der Konzeption einer umfassenden Demokratisierung der wirtschaftlichen Strukturen entfernten. Zunächst, weil sie in einer Zeit der Restaurati-

on der kapitalistischen Eigentumsordnung machtpolitisch nicht mehr durchsetzbar waren. Aber in dem Maße, in dem die kapitalistischen Verhältnisse prosperierten und sich die Interventionen der Gewerkschaften zunehmend auf die tarifpolitische und sozialstaatliche Regulierung konzentrierten, geriet die strategische Konzeption der Wirtschaftsdemokratie in Vergessenheit.

In der heutigen Zeit eines gewachsenen Anpassungsdrucks auch gewerkschaftlicher und sozialdemokratischer Forderungen und Konzepte an den Mainstream des Neoliberalismus scheint die Reaktualisierung von Wirtschaftsdemokratie als politische Leitidee fast »revolutionär«. Doch in der bestehenden Krise der politischen Repräsentanz lohnt ein Blick zurück.

Demokratisierung der Wirtschaft bezeichnet kein allgemeines Modell, sondern eine Methode der Politik. Sie definiert das übergeordnete politische Ziel und dient zur Entwicklung eines breit vermittelbaren Maßstabs zur Bewertung tagesaktueller Forderungen und Politiken. Politischer Pragmatismus und die Abwehrkämpfe gerade des gewerkschaftlichen Alltagsgeschäfts werden so strategisch diskutier- und verortbar, soziale Kämpfe erhalten einen Fokus über den Widerstand hinaus.

In den verschiedenen Beiträgen dieses Bandes geht es um die Frage: Ist die Demokratisierung der Ökonomie eine Alternative zur neoliberalen Totalität von Markt und Profit? Mit der Politik der Deregulierung und Privatisierung wird die Transformation in Richtung leistungsloser Einkommen verstärkt, die Abwärtsspirale der Ökonomie dreht sich schneller, immer stärker tritt eine Tendenz zur Entdemokratisierung in Erscheinung. Daher: Eine Demokratisierung der Wirtschaft kann mit einer deutlichen Verminderung der Massenarbeitslosigkeit und der Umweltgefährdung die Grundlage für einen neuen Gesellschaftsvertrag legen.

Es geht aber auch um die Frage, wer die TrägerInnen einer Demokratisierung der Wirtschaft sein können, welche Bedeutung also den Beschäftigten bei der Umsetzung und Gestaltung von Wirtschaftsdemokratie zuwächst. Die neuen Dimensionen der Lohnarbeit werfen die Frage nach den Entwicklungspotenzialen und der Dynamik dieser Gesellschaftsformation auf. Mit dem Übergang zur flexiblen Massenproduktion und einer entsprechenden Aufwertung der Subjektivität der unmittelbaren Reichtumsproduzenten werden die Grundlagen der bisherigen Entwicklung in Frage gestellt. Die Struktur der gesellschaftlichen Arbeit war stets eng mit der Herausbildung einer sozialen Ordnung und der dazugehörigen Einrichtungen (wie etwa der Sozialversicherungen) verbunden, die wiederum das Verständnis von Arbeit und Individualität prägten. Mit der Erosion sozialer Inklusion geht es nicht nur darum, dass ein relevanter Teil der Bevölkerung vom Sys-

tem der gesellschaftlichen Arbeit abgekoppelt wird, sondern auch darum, dass die im System Eingeschlossenen – egal ob Träger eines Normalarbeitsverhältnisses oder Menschen in prekären Arbeits- und Lebensbedingungen – gewandelte Ansprüche an eine aktive gesellschaftliche Teilhabe stellen. Die Kluft zwischen den ökonomisch-sozialen Realitäten und dem Gestaltungswillen der Subjekte wird immer tiefer.

In der konkreten Ausgestaltung der Zivilgesellschaft ist ein wachsendes emanzipatorisches Potenzial eingeschlossen, das sowohl zur realen Ökonomie, der dieser entsprechenden Sozialstruktur und erst Recht dem politischen Feld in einen sich verschärfenden Widerspruch tritt. Die Anforderung an eine emanzipatorische Politik besteht darin, diese Potenziale freizusetzen. Die Demokratisierung der gesellschaftlichen Arbeit im entfesselten flexiblen Kapitalismus bleibt die Grundlage.

Heinz-J. Bontrup

Die Wirtschaft braucht Demokratie

»Arbeit ist vor und unabhängig von Kapital. Kapital ist nur die Frucht der Arbeit und könnte nie bestanden haben, wenn Arbeit nicht zuerst bestanden hätte. Und deswegen verdient Arbeit eine viel höhere Wertschätzung.«

US-Präsident Abraham Lincoln 1861
in seiner Jahresansprache an den Kongress

1. Mitbestimmungsanfänge

Seit der Herausbildung von Lohnabhängigen als »neue Klasse« in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und seit der daraus folgenden Konstituierung von Gewerkschaften zur Behebung kapitalistischer Fehlentwicklungen lassen sich Forderungen nach einer Mitgestaltung an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen der werktätigen Bevölkerung nachweisen (Pott-hoff u.a. 1962: 1ff.) Ein erster zaghafter Schritt zu einer gesetzlichen Umsetzung der Arbeiterforderungen wurde in der Verfassungsgebenden Nationalversammlung im Jahre 1848 versucht. Zum ersten Mal in der deutschen Geschichte kamen überhaupt die Probleme der Arbeiter auf parlamentarischer Ebene zur Sprache. In der Frankfurter Paulskirche wurde nach der Verabschiedung des Gesetzes über die Grundrechte des deutschen Volkes durch die Frankfurter Nationalversammlung auch über den Entwurf einer Gewerbeordnung beraten, die unter anderem die Bildung von Fabrik-ausschüssen mit bestimmten Mitspracherechten für die Arbeitnehmer vorschreiben sollte (Achten 2005). Diese Diskussion führte aber unter den damaligen monarchistischen und rechtskonservativen politischen Verhältnissen im noch nicht geeinten Deutschland zu keinem greifbaren Ergebnis. Nur vereinzelt kam es in den Folgejahren in deutschen Einzelstaaten zur freiwilligen Bildung von Arbeiterausschüssen mit Anhörungsrechten in sozialen Angelegenheiten. Rühmliche Ausnahmen blieben auch die Entscheidungen einzelner Unternehmer, die Beschäftigten am Unternehmensgeschehen immateriell und auch materiell zu beteiligen.¹ Wie dagegen insgesamt die

¹ Ernst Abbe, Professor für Physik an der Universität Jena und später Unternehmer, war ein solcher Unternehmer und Sozialreformer, der sein soziales Engagement im eigenen Unternehmen in die Praxis umsetzte. Die von ihm durchgeführten Reformen in

Unternehmerschaft des 19. Jahrhunderts über den Arbeiter dachte, macht eine Denkschrift des »Centralverbands deutscher Industrieller« aus dem Jahre 1887 deutlich. Dort heißt es: »Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers [...] er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist [...] die Zwischenschiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.« (zit. nach Achten 2005)

Bis zu einer ersten zaghaften rechtlichen Absicherung von »Mitbestimmung« dauerte es bis 1891. Die damalige Novellierung der Gewerbeordnung sah eine fakultative Bildung von Arbeiterausschüssen in Unternehmen vor. Deren Errichtung wurde durch ein Reichsgesetz im Ersten Weltkrieg ab 1916 kriegsbedingt für alle versorgungswichtigen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und durch Verordnung zum Ende des Krieges ab 1918 auf alle Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten ausgedehnt. Durch die Weimarer Verfassung wurde die Mitbestimmung 1919 schließlich im so genannten Räte-Artikel 165 verankert und 1920 im Betriebsrätegesetz rechtlich umgesetzt und konkretisiert.

Räte-Artikel 165

»(1) Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der Produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

(2) Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat.

(3) Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeiterrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen. Die Bezirkswirtschaftsräte und der Reichswirtschaftsrat sind so zu gestalten, dass alle wichtigen Berufsgrup-

der mit Carl Zeiss aufgebauten und geführten Firma »Carl Zeiss«, die er 1891 in die »Carl-Zeiss-Stiftung« umwandelte, waren ihrer damaligen Zeit weit voraus. So führte Abbe 1888 das Pensionsrecht für alle Mitarbeiter ein, außerdem die Mitbestimmung, 1900 den Achtstundentag, Bezahlung von Überstunden, die Gewinnbeteiligung, bezahlten Urlaub sowie fortlaufendes Einkommen für sechs Monate nach erfolgter Kündigung durch das Unternehmen.

pen entsprechend ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung darin vertreten sind.

(4) Sozialpolitische und wirtschaftspolitische Gesetzentwürfe von grundlegender Bedeutung sollen von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat hat das Recht, selbst solche Gesetzesvorlagen zu beantragen. Stimmt ihnen die Reichsregierung nicht zu, so hat sie trotzdem die Vorlage unter Darlegung ihres Standpunktes beim Reichstag einzubringen. Der Reichswirtschaftsrat kann die Vorlage durch eines seiner Mitglieder vor dem Reichstag vertreten lassen.

(5) Den Arbeiter- und Wirtschaftsräten können auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse übertragen werden.

(6) Aufbau und Aufgabe der Arbeiter- und Wirtschaftsräte sowie ihr Verhältnis zu anderen sozialen Selbstverwaltungskörpern zu regeln, ist ausschließlich Sache des Reichs.« (Art. 165 Verfassung des Deutschen Reichs vom 11.8.1919)

Die Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften während der Weimarer Zeit gingen aber darüber hinaus. Sie waren aus der Überzeugung entstanden, dass nicht nur eine politische Demokratie, sondern ebenso eine Demokratie in der Wirtschaft umgesetzt werden muss. Im Jahr 1928 hatte Fritz Naphtali im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) ein solches Modell einer Wirtschaftsdemokratie weitgehend entworfen (Naphtali 1928), das allerdings auf Grund der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten im Jahr 1933 sowohl wissenschaftlich als auch gesellschaftlich zu wenig diskutiert und damit auch nicht entscheidend weiterentwickelt werden konnte. Mit der Zerschlagung der Gewerkschaften im Jahr 1933 wurde außerdem das Betriebsrätegesetz von 1920 und die darin verankerte Institution des Betriebsrats wieder beseitigt (Hommelhoff/Mecke 1992). Der Entwurf von Naphtali sah neben einer Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse durch arbeitsrechtliche Bestimmungen und der Schaffung einer Betriebsdemokratie sowie einer arbeitnehmerorientierten Sozialpolitik insbesondere die Bildung von Gegenmacht zur privaten Wirtschaft in Form öffentlicher Unternehmen und den Aufbau einer Gemeinwirtschaft (Genossenschaften) vor. Außerdem war eine Demokratisierung von staatlich verfasster gesamtwirtschaftlicher Planung durch die aktive Mitarbeit von Gewerkschaftsvertretern im Staatsapparat vorgesehen. Die heute bekannte und umgesetzte Form von gesetzlicher Mitbestimmung kam in dieser Konzeption nur am Rande vor. »Die Wirtschaftsdemokratie war stark auf den Staat fixiert, Gewerkschaften und Betriebsräte hatten eine repräsentativ-korporatistische Funktion; allerdings sollten Vertreter der Arbeitneh-

merschaft in den Geschäftsführungen monopolartiger Unternehmen mitarbeiten. Naphtali war dagegen skeptisch hinsichtlich der Mitarbeit von Betriebsräten in den Aufsichtsräten von Großunternehmen; im Wesentlichen sah er nur Informationsfunktionen für diese Form der Repräsentanz. Wenngleich hier die Wurzel der heutigen (unternehmerischen) Mitbestimmung liegt, so hatte sie damals im Rahmen der Konzeption der Wirtschaftsdemokratie eine nur untergeordnete Funktion.« (Priewe 1991: 29f.)

2. Zunächst wurde die Systemfrage gestellt

Als sich 1945 in Deutschland wieder Gewerkschaften gründeten, lauteten ihre politischen Zielsetzungen: »Nie wieder Faschismus! – Nie wieder Krieg!« Weitere Lehren waren: Die Gewerkschaften und die abhängig Beschäftigten sind im Gegensatz zum Kapital auf Demokratie angewiesen; soziale Rechte und politische Freiheit bleiben untrennbar miteinander verbunden. Die Interessen der abhängig Arbeitenden brauchen eine freie und möglichst solidarisch geschlossene, konfliktfähige gewerkschaftliche Vertretung; nur eine konsequente gewerkschaftliche Politik kann der Demokratie sozialstaatlichen Rückhalt verschaffen. Eine solche Politik ist ohne eine starke Einheitsgewerkschaft nicht möglich. Während es nach dem Zweiten Weltkrieg zu gewerkschaftlichen Neukonstituierungen kam, war das gesellschaftliche Klima in Deutschland von einer zumindest kurzzeitig andauernden antikapitalistischen Haltung geprägt. Zwischen 1945 und 1947 wurde von allen Parteien (in Ansätzen selbst von der neugegründeten FDP), mit breiter Unterstützung der Bevölkerung, die Systemfrage gestellt (Mierzejewski 2005: 75ff.; Welteke 1976: 34ff.).

Insbesondere gab es einen weitgehenden Konsens zwischen SPD und CDU in der britischen Besatzungszone in Richtung Ablehnung eines kapitalistischen Ordnungsgefüges. In ihrem »Ahlener Programm« vom 3. Februar 1947 formulierte die CDU, dass »das kapitalistische Wirtschaftssystem den staatlichen und sozialen Lebensinteressen des deutschen Volkes nicht gerecht geworden ist«. Als Konsequenz daraus wurde eine »gemeinwirtschaftliche Ordnung« gefordert. Der erste Ministerpräsident Nordrhein-Westfalens, der CDU-Politiker Karl Arnold, sagte in seiner Regierungserklärung vom 17. Juni 1947: »Die Neuordnung der Wirtschaft soll erfolgen aus dem Geist der Verpflichtung des Einzelnen gegenüber dem Ganzen. Durch eine maßgebliche Beteiligung der Arbeitnehmer an der Betriebs- und Wirtschaftsführung soll die soziale Gleichberechtigung hergestellt, der Mensch ganz allgemein wieder in den Mittelpunkt der Wirtschaft gestellt

und der Arbeit wieder ein tiefer Sinn und eine höhere Würde verliehen werden.« (zit. nach Schulte 2001: 396)

Die SPD sah nur in einer »Sozialisierung« und »Vergesellschaftung der Wirtschaft« eine zukünftige Lösung für ökonomische Prozesse, die dem Recht und der Würde des Menschen genügen. In den Gewerkschaften erinnerte man sich an die in der Endphase der Weimarer Republik entwickelten Vorstellungen von einer Wirtschaftsdemokratie. Zunächst erarbeitete Erich Potthoff² für die noch inoffizielle Gewerkschaftsführung in der britischen Besatzungszone konzeptionelle Vorschläge, die eine Sozialisierung der großen Unternehmenskomplexe in Form einer Verstaatlichung vorsahen, wobei diese Maßnahmen in eine globale staatliche Wirtschaftsplanung einzubetten seien (Potthoff 1946: 10ff.). »Das Wirtschaftsleben würde erst dann wirklich demokratisch, wenn der entsprechende Einfluss der Gewerkschaften und der Betriebsräte auf die Verwaltung der einzelnen Unternehmungen gewährleistet (ist), indem diese in den Aufsichtsräten paritätisch mit den übrigen Vertretern beteiligt sind.« (Müller 1991: 129) Die Ausarbeitungen von Potthoff gingen 1949 als politische Forderungen in das erste »Grundsatzprogramm« des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ein. Dort heißt es:

1. »(Es ist) eine Wirtschaftspolitik (umzusetzen), die unter Wahrung der Würde freier Menschen, die volle Beschäftigung aller Arbeitswilligen, den zweckmäßigen Einsatz aller volkswirtschaftlichen Produktivkräfte und die Deckung des volkswirtschaftlichen Bedarfs sichert.
2. (Es muss eine) Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen, in der Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung (eingeführt werden).
3. Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum, insbesondere des Bergbaus, der Eisen- und Stahlindustrie, der Großchemie, der Energiewirtschaft, der wichtigsten Verkehrseinrichtungen und der Kreditinstitute.
4. (Es ist eine) soziale Gerechtigkeit durch angemessene Beteiligung aller Werktätigen am volkswirtschaftlichen Gesamtertrag und Gewährung eines ausreichenden Lebensunterhaltes für die infolge Alter, Invalidität oder Krankheit nicht Arbeitsfähigen (zu garantieren).

² Erich Potthoff war nach seinem Studium der Betriebswirtschaft in Köln von 1937 bis 1940 wissenschaftlicher Assistent des Begründers der modernen Betriebswirtschaftslehre, Eugen Schmalenbach. Von 1946 bis 1949 und von 1952 bis 1956 leitete er das wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften.

5. Eine solche wirtschaftspolitische Willensbildung und Wirtschaftsführung verlangt eine zentrale volkswirtschaftliche Planung, damit nicht private Selbstsucht über die Notwendigkeit der Gesamtwirtschaft triumphiert.« Zu einer Umsetzung dieser sozialistischen Gewerkschaftsprogrammatik kam es aber 1949 nach der ersten Bundestagswahl in der Bundesrepublik nicht mehr. Die mehrheitlich gewählte rechts-liberale Koalition von CDU/CSU/FDP und der Deutschen Partei (DP), geführt von Konrad Adenauer (CDU) als Bundeskanzler, machte sehr schnell deutlich, dass eine wie auch immer geartete »Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien« nicht auf ihrer Agenda stand und Mitbestimmung allenfalls auf »kleinster Flamme« in Frage kam (Kittner 2005: 598). »Spätestens jetzt war klar, dass die Kapitalismus-Kritik des ›Ahlener Programms‹ der CDU graue Vergangenheit war.« (ebd.: 598) Eine Wirtschaftsdemokratie, selbst nur bezogen auf eine gesetzliche paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten von Großunternehmen, wurde insbesondere von Ludwig Erhard, dem ersten Bundeswirtschaftsminister, strikt abgelehnt. Erhard hielt die Mitbestimmung allgemein für unvereinbar mit dem freien Markt. Die Kapitaleigentümer müssten zur Gründung und zum Ausbau ihrer Unternehmen Risiken auf sich nehmen und sollten daher auch die alleinige Kontrolle haben (Mierzejewski 2005: 152). Diesbezüglich bekam er große Unterstützung aus der Wirtschaft, deren Vertreter grundsätzlich der Auffassung waren, dass eine Wirtschaftsdemokratie so unsinnig sei wie eine Demokratisierung der Schulen, der Kasernen oder der Zuchthäuser (vgl. Industriekurier, 7.10.1965). In Anbetracht drohender Entflechtungs- und Enteignungsmaßnahmen durch die Alliierten hatten allerdings kurz zuvor noch herausragende Unternehmer der Großindustrie in Sachen Mitbestimmung und Demokratisierung eine andere Auffassung geäußert. Der Aufsichtsratsvorsitzende der Klöckner-Werke, Karl Jarres, bot 1947 an, dass bei der Neuordnung der Eisen schaffenden Industrie die »praktische Gleichstellung, das heißt Gleichberechtigung, aber auch Gleichverantwortung von Kapital und Arbeit, verwirklicht werden sollte«. Auch der Vorstandsvorsitzende der Gute-Hoffnungshütte AG, Hermann Reusch, erklärte für viele andere Wirtschaftsvertreter eine »aufrichtige Bereitwilligkeit, den Belegschaften und den Gewerkschaften volle Mitbestimmungsrechte einzuräumen«. Er stimmte »einer Beteiligung auch der Arbeitnehmerschaft an der Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu« (zit. nach Schulte 2001: 397). Wie opportunistisch und verlogen allerdings diese Vorschläge aus der Wirtschaft waren, belegt die Aussage von Reusch 1955 auf der Hauptversammlung der Gute-Hoffnungshütte AG. »Das Mitbestimmungsrecht ist das Ergebnis einer brutalen Erpressung durch

die Gewerkschaften. Es ist in einer Zeit durchgesetzt worden, in der die Staatsgewalt noch nicht gefestigt war.« (Wollenberg 2002: 8)

3. Ergebnis war das Montan-Mitbestimmungsgesetz

Das einzige, was die Gewerkschaften nach der ersten Bundestagswahl 1949 aus ihren Vorstellungen von einer grundlegenden Wirtschaftsdemokratie nach 1949 noch retten konnten, war die am 18. April 1951 im Bundestag gegen 50 Stimmen verabschiedete paritätische Mitbestimmung zwischen Kapital und Arbeit für alle Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten im Montanbereich (Kohle und Stahl). Dies gelang aber auch erst nach heftigsten politischen Auseinandersetzungen und gewerkschaftlichen Streikdrohungen gegen die Adenauer-Regierung (Potthoff 1957; Spieker/Strohauer 1982; Müller 1991) und dem Zugeständnis der Gewerkschaften, dass das Montan-Mitbestimmungsgesetz kein Präjudiz für die gesamte Wirtschaft habe. Die gewerkschaftlichen Verhandlungsführer ließen sich bei einem abschließenden Treffen vor der Verabschiedung des Gesetzes auf den Satz ein: »Die Regelung greift nicht über auf den übrigen Bereich der Wirtschaft.« (vgl. Kittner 2005: 601) Ein damals von den Gewerkschaften gemachter Kardinalfehler.

Gemäß Montan-Mitbestimmungsgesetz gibt es einen numerisch gleich stark besetzten Aufsichtsrat, wobei bei möglichen Pattabstimmungen weder Kapital noch Arbeit ein Entscheidungsrecht haben, sondern dies wurde einem zusätzlichen Aufsichtsratsmitglied (neutraler Mann oder Frau³) übertragen. Diese paritätisch (qualifizierte) Mitbestimmung gilt bis heute; allerdings sind auf Grund der wirtschaftlichen Strukturprozesse im Montanbereich nur noch etwa 100.000 Arbeitnehmer davon betroffen. Hans Böckler, der erste DGB-Vorsitzende nach dem Zweiten Weltkrieg, der maßgeblichen Anteil an der Durchsetzung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes hatte, äußerte sich 1951 zum Abschluss der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Bundesregierung zum Gesetz und zur Mitbestimmung wie folgt: »Nicht der Wille zur Macht hat die Gewerkschaften, wie man ihnen böswillig unterstellt, bestimmt, eine gleichberechtigte Stellung für die Arbeitnehmer in der Wirtschaft zu fordern, sondern vor allem die Erkenntnis, dass der politischen Demokratie, soll sie nicht ein weiteres Mal zum Nachteil des Volkes und der ganzen Welt missbraucht

³ Bis heute hat es allerdings keine Frau auf dem Stuhl des zusätzlichen neutralen Aufsichtsratsmitglieds gegeben.

werden, die wirtschaftliche Demokratie zur Seite gestellt werden muss. Daneben beseelt die arbeitenden Schichten der ernste Wille, dem Kapital mindestens gleichgestellt zu werden.« (zit. nach Schulte 2001: 394)

Über den Montan-Bereich hinaus konnte eine paritätische Mitbestimmung aber nicht mehr umgesetzt werden. Alle anderen Unternehmen ab 500 Beschäftigte, mit Ausnahme der Einzelunternehmen und Personengesellschaften, die völlig ohne jegliche unternehmerische Mitbestimmung bis heute geblieben sind, unterlagen dagegen dem 1952 im Bundestag am 19. Juni in dritter Lesung mit 195 gegen 139 Stimmen verabschiedeten Betriebsverfassungsgesetz. Hier galt nur noch eine drittelparitätische Mitbestimmung (geregelt in den §§ 76 und 77), d.h. nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate entfielen auf die Arbeitnehmervertreter. Diese Form der unternehmerischen Mitbestimmung wurde 2004 im so genannten »Drittelbeteiligungsgesetz« ohne Verbesserungen noch einmal festgeschrieben (vgl. Köstler 2004). Auch das dreimal novellierte Betriebsverfassungsgesetz⁴ bietet den Betriebsräten zwar im sozialen Bereich und im Hinblick auf Arbeitsgestaltung einige Anhörungs-, Mitsprache- und Durchsetzungsmöglichkeiten, nicht aber eine wirtschaftliche Mitbestimmung, wenn es um Investitionen, Standorte, Fusionen und Arbeitsplätze geht. Hier dominiert und herrscht letztlich immer einseitig bis heute das Gewinnprinzip des Kapitals (Bontrup 2002: 22ff.)

Nachdem 1952 die Betriebsverfassung als Ergänzung zum Montan-Mitbestimmungsgesetz verabschiedet wurde, fanden sich die Gewerkschaften in einer Welt wieder, so der langjährige Justitiar der IG Metall, Michael Kittner, »die so gar nicht ihren Vorstellungen von Konsequenzen aus dem Zweiten Weltkrieg entsprach – ausgesperrt aus den Zentren wirtschaftlicher Macht, verwiesen allein auf die Kraft ihrer Organisation und mit dem Tarifvertrag im Zentrum ihrer Gestaltungsmöglichkeiten, den sie sich doch nur als Hilfsmittel am Rande hatten vorstellen wollen« (Kittner 2005: 602). Die Gewerkschaften mussten sich mit der politischen Durchsetzung und Entscheidung im Parlament für das Betriebsverfassungsgesetz und der damit einhergehenden Niederlage im Hinblick auf eine Wirtschaftsdemokratie endgültig neu orientieren. Sie taten dies sehr pragmatisch mit dem DGB-Aktionsprogramm von 1955. Im Jahr davor hatten sie sich von ihrem marxistischen »Chefideologen« Viktor Agartz als Leiter ihres wirtschaftswis-

⁴ Auch die letzte Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 2001 brachte keine größere Mitbestimmung, wenn auch die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte verbessert wurden. Vgl. dazu ausführlich Wendeling-Schröder 2001: 228; Bartl/Lang/Wehner u.a. 2000.

senschaftlichen Instituts getrennt. Die im Aktionsprogramm erhobenen Forderungen zielten auf das nunmehr für machbar Angesehene, auf Reformen im Kapitalismus: Arbeitszeitverkürzung durch die 40-Stunden-Woche unter dem Slogan »Samstags gehört Vati mir« und die Forderung nach einem gerechten Anteil am Volkseinkommen durch eine aktive Lohn- und Gehaltspolitik sowie die Forderung nach einer besseren sozialen Sicherheit und einem verbesserten Arbeitsschutz (vgl. ebd.: 648).

4. Die Gewerkschaften kämpften mit Unterstützung der Wissenschaft weiter

Trotz der politisch-parlamentarischen Entscheidungen gegen eine Vergesellschaftung wichtiger Wirtschaftsbereiche und eine paritätische Unternehmensmitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten kämpften die Gewerkschaften in den 1960er und 70er Jahren aber weiter um eine Verbesserung bzw. Ausweitung der Mitbestimmung auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene.⁵ Otto Brenner, langjähriger Vorsitzender der IG Metall, konkretisierte und begründete 1961 noch einmal die Forderung nach einer Wirtschaftsdemokratie. Er schrieb:

»Der Gedanke der Mitbestimmung bedeutet im Grunde nichts anderes als eine Ausprägung der gewerkschaftlichen Idee der Freiheit. Freiheit ist für uns nicht nur ein politischer Begriff, sondern vor allem auch eine soziale Kategorie. Wir wissen, dass die Freiheit des Menschen außerhalb seines Arbeitslebens nicht vollständig und gesichert ist, solange der Mensch in seinem Arbeitsleben der Herrschaft anderer unterworfen bleibt. Die Demokratisierung des öffentlichen Lebens, das freie Wahl-, Versammlungs-, Rede- und Presserecht bedarf der Ergänzung durch die Demokratisierung der Wirtschaft, durch Mitbestimmung der arbeitenden Menschen über die Verwendung ihrer Arbeitskraft und der von ihnen geschaffenen Werte. Die Forderung nach Mitbestimmung der arbeitenden Menschen ist historisch entstanden in einer Wirtschaftsordnung, die auf dem privaten Besitz an Produktionsmitteln beruht, auf der Trennung des Arbeiters von den Produktionsmitteln und vom Produkt seiner Arbeit und auf der damit gegebenen Bevorzugung der Produktionsmittelbesitzer. Mit anderen Worten: Wir haben es mit einer Wirtschaftsordnung zu tun, in der es keine Freiheit im sozialen Bereich und keine Demokratie im Wirtschaftsleben gibt. Der Gedanke der Mit-

⁵ Als dritte Säule wurde und wird dabei die Tarifautonomie und der Flächentarifvertrag angeführt.

bestimmung bedeutet nichts anderes als einen Versuch, Freiheit und Demokratie auch im Bereich der Wirtschaft, auch für die Arbeitnehmer zu verwirklichen.« (Brenner 1972: 58)

Brenner hatte 1960 die Konzeption einer Wirtschaftsdemokratie in Anlehnung an das erste Grundsatzprogramm des DGB von 1949 in einer Drei-Stufen-Theorie auf einer Makro-, Meso- und Mikroebene konkretisiert. Demnach sollte durch eine adäquate makroökonomische Gesamtplanung für Vollbeschäftigung und soziale Gerechtigkeit gesorgt werden. Auf der Mesebene war eine Kontrolle wirtschaftlicher (unternehmerischer) Macht vorgesehen und auf der Mikroebene eine Partizipation der abhängig Beschäftigten an den unternehmerischen Entscheidungsprozessen (vgl. Brenner 1960).

Unterstützt wurden die Gewerkschaften bei der Forderung nach einer demokratisierten Wirtschaft aus der Wissenschaft. Im Jahr 1966 legte Oswald von Nell-Breuning, der Begründer der »Katholischen Soziallehre«, eine Konzeption für eine wirtschaftliche Mitbestimmung vor (vgl. von Nell-Breuning 1966). Fritz Vilmar folgte 1973 mit einer ausgearbeiteten ökonomischen Fundierung, die auf Demokratisierung und Humanisierung einer Unternehmensverfassung beruhte (vgl. Vilmar 1973; 1999). Für Vilmar ist Wirtschaftsdemokratie »primär gemeinwohl- statt profitorientierte Gestaltung der Wirtschaft« und »der Inbegriff aller ökonomischen Strukturen und Verfahren, durch die an die Stelle autokratischer Entscheidungen demokratische treten, die durch die Partizipation der ökonomisch Betroffenen und/oder des demokratischen Staates legitimiert sind« (Vilmar 1999: 189). Als dritte Vertreter für wirtschaftlich demokratische Strukturen sind Ota Sik und seine wissenschaftlichen Mitarbeiter Ulrich Gärtner und Peter Luder mit ihrer Konzeption einer »Humanen Wirtschaftsdemokratie«, eines »Dritten Weges« zwischen »Markt« und »Plan« zu nennen. Hier werden konkrete Vorschläge für eine Aussöhnung asozialer kapitalistischer Marktsteuerungsprozesse und einer demokratischen Plansteuerung sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene unterbreitet (vgl. Sik 1979). Im Jahr 1986 legte ein Autorenkollektiv von Wirtschaftswissenschaftlern und Gewerkschaftlern gegen eine sich immer mehr verfestigende Wirtschaftskrise mit Massenarbeitslosigkeit ebenfalls eine Konzeption zur Wirtschaftsdemokratie vor. Hier standen neben einer Eingrenzung von ausschließlicher Marktsteuerung durch eine staatliche (makroökonomische) Rahmenplanung auch eine Begrenzung auf privatem Kapitaleigentum beruhender ökonomischer Macht durch eine Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien und Krisenbranchen auf dem Programm. Daneben war der Ausbau öffentlicher und genossenschaftlicher Unternehmen sowie eine Ausweitung der Mitbestim-

mung in Betrieben und Unternehmen auf der Mikroebene vorgesehen (vgl. Heseler/Hickel 1968).

In jüngster Zeit ist noch Ulla Plener mit ihrer Konzeption »Wirtschaften fürs Allgemeinwohl – Weg zur sozialen Gerechtigkeit« in Erscheinung getreten (Plener 2001). Sie fasst Wirtschaftsdemokratie in drei wesentliche Aspekte wie folgt zusammen: Erstens geht es um ethische Belange in der Ökonomie, um Freiheit der Individuen und einer Zurückdrängung von entwürdigenden ökonomischen Abhängigkeiten, zweitens um den begründeten Anspruch einer Partizipation der abhängig Beschäftigten als Teilhabe des von den Lohnarbeitenden geschaffenen Überschussproduktes und um Teilnahme an den Entscheidungsprozessen in Betrieb und Wirtschaft. Drittens besteht für den demokratisch verfassten Staat die Verpflichtung, suboptimale und ungerechte Marktergebnisse durch staatliche Wirtschaftspolitik zum Vorteil für die Mehrheit der Staatsbürger zu berichtigen.

5. Begründungen für eine Demokratisierung der Wirtschaft

5.1 Nur Arbeit schafft einen Neu- bzw. Mehrwert

Was sind nun die Begründungen für die Etablierung einer Wirtschaftsdemokratie? Im Wesentlichen ist hier eine arbeitswerttheoretische Ableitung gegeben. In kapitalistischen Ordnungssystemen dreht sich alles um die Produktion und Realisation von Gewinn und in der Folge um eine erweiterte Kapitalakkumulation, die bei hoher Konzentration eine enorme private Kapitalmacht freisetzt. Unter Berücksichtigung des Austausches von Wert-Äquivalenten entsteht der Gewinn als ein Überschussprodukt in der Produktion dadurch, dass der abhängig Beschäftigte einen höheren Wert (Arbeitswert) produziert, als er in Form seiner Reproduktionskosten, seines ausgezahlten Lohns, verbraucht bzw. erhält. Dennoch tauscht auch die Arbeitskraft Lohn-Äquivalente aus (vgl. Bontrup 2005a; 2000). »Aber dieser Äquivalententausch geht dem Produktionsprozess voraus, in dem Arbeiterinnen und Arbeiter länger arbeiten, als sie zu ihrer Reproduktion arbeiten müssten. Auf dem Arbeitsmarkt hat er (oder sie) sich verpflichtet, eine bestimmte Zeit zu festgelegten Bedingungen zu arbeiten, und diese Zeit schließt die notwendige Zeit zur Reproduktion ebenso wie die Mehrarbeitszeit zur Erzeugung des Mehrwerts ein. Im Lohn freilich ist dieser Unterschied zwischen notwendiger und Mehrarbeitszeit verhüllt. Jede Minute scheint bezahlt zu sein.« (Altvater 2005: 181) Dieser Schein bzw. diese Mystifikation ist es, die die gesellschaftliche Durchsetzung und Akzeptanz des kapitalistischen Systems überhaupt ermöglicht. »Denn jeder geht mit seinem >ge-

rechten Anteil nach Hause und hat eigentlich keinen Grund zur Klage.⁶ Fühlt er sich dennoch unzufrieden, ist dies Folge eigener Fehler. Wer auf dem Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz findet, ist halt selber schuld. Der Marktprozess legitimiert sich selbst durch die Sachlichkeit und die darin enthaltene ›Gerechtigkeit‹ der Marktresultate, die niemand berechtigt in Frage stellen kann.« (Altwater 2005: 181)

Die Schaffung des Überschussproduktes (Gewinns) in der Produktionssphäre setzt aber eine Arbeitsproduktivität voraus. Resultiert aus der menschlichen Arbeit nur der Erhalt der Arbeitskraft selbst (inkl. der Familienangehörigen), so entsteht kein Überschussprodukt, kein Gewinn. »Ohne einen gewissen Produktivitätsgrad der Arbeit keine [...] disponible Zeit für den Arbeiter, ohne solche überschüssige Zeit keine Mehrarbeit und daher keine Kapitalisten, aber auch keine Sklavenhalter, keine Feudalbarone, in einem Wort keine Großbesitzerklasse.« (Marx 1867: 534)

Nur die lebendige Arbeit in Verbindung mit der Natur ist also in der Lage, einen gesellschaftlichen Neuwert und Überschuss zu generieren. Schon lange vor Karl Marx formulierte dies schon William Petty. Der Mensch schafft sich selbst, und zwar auf der Grundlage von zweierlei: der äußeren Natur und der Arbeit. Sein Reichtum hat daher zwei Quellen: »Die Arbeit ist sein Vater und die Erde seine Mutter.« Adam Smith, der geistige Vater der kapitalistischen Ordnung, lieferte in seinem epochalen Hauptwerk »Der Wohlstand der Nationen« die theoretische Begründung: »Der Ertrag der Arbeit ist die natürliche Vergütung oder der Lohn der Arbeit. Ursprünglich, vor der Landnahme und der Ansammlung von Kapital, gehört dem Arbeiter der ganze Ertrag der Arbeit. Er muss weder mit einem Grundbesitzer noch mit einem Unternehmer teilen.« (Smith 1978: 56) Arbeit und Natur, nicht das aus Gewinn entstehende tote Kapital, sind demnach die Ursache allen Wohlstandes, des privaten wie des öffentlichen. Der Gewinn hat dabei seine Quelle nur darin, »dass die Arbeit mehr produziert, als zu ihrem eigenen Unterhalt, zur Reproduktion der Arbeitskraft erforderlich ist«, so der britische liberale Ökonom John Stuart Mill. Der Unternehmer, die »Charaktermaske« des Kapitals (Marx), akkumuliert damit immer mehr Kapital auf Kosten der

⁶ Dies stimmt aber nicht für alle abhängig Beschäftigten unisono, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in einer Untersuchung feststellte. So halten offensichtlich nur die Bezieher hoher Einkommen ihre Nettovergütung, trotz relativ hoher Abgabenbelastung, für gerecht und angemessen, während dies für Bezieher geringer oder auch mittlerer Einkommen eben nicht gilt. Sie empfinden ein Gerechtigkeitsdefizit. Insgesamt, so das DIW, hat die Untersuchung aber gezeigt, dass der überwiegende Teil der Erwerbstätigen ihr Nettoeinkommen als gerecht ansieht (Liebig/Schupp 2005: 721-725).

Arbeit anderer Menschen. Die Steigerung des Überschussproduktes erfolgt dabei in absoluter und relativer Form. Absolut durch Verlängerung der Arbeitszeit, durch Intensivierung der Arbeit und durch Lohnsenkung. Relativ durch neue und effizientere Technik und rationale Organisation, also durch eine Produktivkraftsteigerung. Hierdurch kann die Reproduktionszeit der Beschäftigten (ohne dass sie materielle Einbußen erleiden) zugunsten der Mehrarbeitszeit der Kapitaleigentümer reduziert werden.

Wie hoch der tatsächliche Arbeitswert, der »Wert der Arbeit«, allerdings oberhalb der Reproduktionskosten der Arbeitskraft jeweils liegt, und damit der Gewinn ausfällt, entscheidet sich erst abschließend auf dem Absatzmarkt der Unternehmen. Hier muss der Gewinn über entsprechende Preise realisiert werden. Die Höhe der Preise und damit der realisierte Mehrwert (Gewinn) richten sich nach der jeweils gegebenen Wettbewerbsintensität und der vorhandenen Nachfrage. Im Marktgleichgewicht unter den Bedingungen einer vollkommenen Konkurrenz wird der Gewinn vollständig wegkonkurriert und landet über entsprechend niedrige Preise bei den Nachfragern. Er wird sozusagen atomisiert. Die Unternehmer werden hier, wie die abhängig Beschäftigten, lediglich für den Einsatz ihrer Arbeitskraft entlohnt. Sie erhalten einen so genannten kalkulatorischen Unternehmerlohn. Ein Überschussprodukt, ein Gewinn, wird dagegen nicht realisiert.

Diese arbeitswerttheoretische Ableitung als Begründung für eine Wirtschaftsdemokratie ist nachhaltig zu betonen und gleichzeitig ihre Eliminierung aus der heute herrschenden neoklassischen/neoliberalen Wirtschaftsdemokratie zu beklagen.⁷ »Für die beiden Hauptvertreter der Klassik, Adam Smith und David Ricardo, stellte menschliche Arbeit das Wesensmerkmal jeder Wertschöpfung dar. Doch schon seit dem Epigonen Smith's, dem Franzosen Jean Baptiste Say, wurde Arbeit eingegebenet zu einem Produktionsfaktor und neben die beiden anderen, Boden und Kapital, gestellt. Damit erschienen dann auch die drei Einkommensarten Lohn, Bodenrente und

⁷ Als Erklärung für diesen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Nationalökonomie stellen Joan Robinson und John Eatwell fest: »Es war nicht so sehr eine Schwäche der reinen Theorie als eine Veränderung im politischen Klima, welche die Herrschaft der Klassik beendete. Klassische Lehrmeinungen, sogar in ihrer liberalsten Form, heben die wirtschaftliche Rolle der sozialen Klassen und der Interessenkonflikte zwischen ihnen hervor. Der Brennpunkt des sozialen Konflikts verlagerte sich im späten 19. Jahrhundert vom Antagonismus der Kapitalisten und Grundbesitzer zum Widerspruch zwischen Arbeitern und Kapitalisten. Furcht und Schrecken, die durch das Werk von Marx entstanden, wurden durch die Einwirkungen der Pariser Kommune von 1870 in ganz Europa verstärkt. Lehrmeinungen, die einen Konflikt anregten, waren nunmehr unerwünscht. Theorien, die die Aufmerksamkeit vom Antagonismus der sozialen Klassen ablenkten, waren hoch willkommen.« (Robinson/Eatwell 1977: 67f.)

Kapitalrendite (Zins) »gleichwertig« (Zinn 2005: 19f.) Diese Produktionsfaktorentheorie ist der »Sündenfall« in der Ökonomie schlechthin. Sie ist eine reine Rechtfertigungsideologie für eine Aneignung und Verfügung über den Gewinn zugunsten des Privateigentums an den Produktionsmitteln weniger Menschen in einer kapitalistischen Wirtschaft. »Nur dadurch, dass man den Boden und das Kapital zu lebendigen Wesen macht, die ebenso wie der Mensch in der Wirtschaft tätig sind, kann man zu der Behauptung gelangen, dass Boden und Kapital Produktionsleistungen verrichten. Nur so wird es möglich, diese beiden Produktionsmittel mit dem arbeitenden Menschen in eine Linie zu stellen. ... [Aber] »die Arbeit« verrichtet keine Produktionsleistungen, sondern die Arbeit wird vom Arbeiter verrichtet und eben in dieser Verrichtung besteht die Produktionsleistung. [...] Ohne Violine kann man nicht geigen. Wer würde daraus schließen wollen, dass nicht nur der Geiger, sondern auch die Geige geigt, dass beide gemeinsam Violine spielen? Gewiß niemand. Die Violine ist eben Musikinstrument und nicht Musikanter, ganz ebenso wie Kapital und Boden Produktionsmittel sind. [...] Oder: der Mensch sieht und das Fernrohr sieht, beide gemeinsam sehen weiter. Kein Vernünftiger wird so denken. Man erkennt, dass der Mensch und immer nur der Mensch es ist, welcher geigt und sieht. [...] Nur beim Produzieren will man das, was bei allen Tätigkeiten als selbstverständlich gilt, nicht gelten lassen, sondern spricht auch den toten Produktionsmitteln Produktionsleistungen zu.« (Conrad 1934: 5; 10) Die Produktionsfaktorentheorie verschleiert schlicht und ergreifend, dass die »Faktorleistung« des Kapitals nichts anderes als geleistete Arbeit ist. Nur die menschliche Arbeitskraft ist, wie aufgezeigt, in der Lage, mehr Werte zu schaffen, als sie in Form von Lohn selbst als »Faktorleistung« zugewiesen bekommt. Unter den gegebenen Eigentumsverhältnissen gehören aber rechtens die Produkte den Eigentümern der Produktionsmittel, diese eignen sich dieses »Mehr« als Gewinn an und können es wieder investieren, d.h. zusätzliche Produktionsmittel akkumulieren.

Die einseitige Aneignung des Gewinns, ohne jegliche wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte der abhängig Beschäftigten, wird dabei auf Grund des möglichen Kapitalverlustes im risikobehafteten kapitalistischen Verwertungsprozess weitgehend in der Gesellschaft anerkannt. Dabei wird aber systematisch übersehen, dass sich Verluste nur auf die bei einer Unternehmensgründung originär eingebrachte Kapitalsumme beziehen können. Danach realisierte Gewinne, die über eine Thesaurierung zu einer erweiterten Kapitalakkumulation führen, sind bereits dem Faktor Arbeit und der Natur geschuldet. Selbstverständlich auch die nicht thesaurierten, sondern an die Kapitaleigentümer ausgeschütteten Gewinne. Grundsätzlich proble-

matisch bezüglich des Kapitaleigentums ist dabei außerdem der Tatbestand, dass das Eigentumsrecht immer ein Ausschlussrecht impliziert. »Eigentum macht nur Sinn, wenn es der Aneignung dienen kann und wenn Nichteigentümer vom Eigentum mit Hilfe der öffentlichen Gewalt ausgeschlossen werden können. Die ›Freiheit für das Kapital!‹ besteht ja wesentlich darin, eigentumslose Arbeiter zu beschäftigen und das Produkt der Mehrarbeit anzueignen. Privates Eigentum wäre nichts als eine ›juristische Illusion‹ (Marx), sofern daraus keine Aneignung, sprich Mehrung des Eigentums folgt. Wenn also Eigentumsrechte etabliert und der Zugang zu Eigentum erleichtert werden, müssen auch soziale Rechte zum Schutz der Eigentumslosen geschaffen werden.« (Altvater 2005: 50) Dieser Schutz der Eigentumslosen muss in einer humanen und gerechten wie auch in einer ökonomisch rational ausgerichteten Gesellschaft zweifach abgesichert werden. Zum einen durch demokratische Mitbestimmungsstrukturen in den Unternehmen – durch eine gleichberechtigte Mitsprache der abhängig Beschäftigten. Demnach bestimmt dann nicht das Kapital alleine über die unternehmerischen Prozesse, über Investitionen, Gewinnaneignung und -verteilung, sondern die abhängig Beschäftigten haben die gleichen Rechte. Zum anderen muss die Gesellschaft, die eine Marktgesellschaft bleibt, den von den Unternehmen in Krisensituationen entlassenen Lohnabhängigen einen sozialen Schutz vor der »Satansmühle des Arbeitsmarktes« (Karl Polanyi) gewähren. Dass die Unternehmen selbst dann Beschäftigte entlassen, wenn noch auskömmliche oder sogar glänzende Geschäftsergebnisse erzielt werden, könnte so bei einer gleichberechtigten Mitbestimmung ausgeschlossen werden.

Im Gegensatz zur Arbeitswerttheorie der klassischen Ökonomen glaubt die heute herrschende neoklassische/neoliberale Wirtschaftstheorie⁸ im Kontext mit der Produktionsfaktorentheorie die Quelle des Gewinns damit erklären zu können, dass die Unternehmen besonders billig eingekauft und besonders günstig verkauft haben. Gewinne sollen so durch Preisaufschläge nach Abschluss der Produktion auf dem Markt, in der Zirkulationssphäre, entstanden sein. Richtig ist hieran sicherlich, dass einzelne marktbeherrschende Unternehmen – oder Unternehmen, die sich zu Kartellen zusam-

⁸ »Die unbewusste Voreingenommenheit hinter dem neoklassischen System lag hauptsächlich darin, dass es die Profite auf die gleiche Stufe des moralischen Ansehens hob wie die Löhne. [...] Die nüchterne Haltung der Klassiker, die die Ausbeutung als Quelle des Nationalen Wohlstandes anerkannten, wurde aufgegeben [...] die augenfällige Rationalität des Systems bei der Verteilung des Produkts auf die Produktionsfaktoren verschleiert die willkürliche Verteilung der Faktoren auf die Menschen.« (Robinson 1965: 73-75).

mengeschossen haben – durch Preisaufschläge zusätzliche Extragewinne (Marktmachtgewinne) erzielen können;⁹ aber irgendwo muss dann auch jemand sein, der auf Grund des ökonomischen Äquivalenzprinzips dafür zuviel bezahlt hat und entsprechende Einbußen hinnehmen musste. So kann man nur eine Umverteilung schon vorhandener Werte bzw. Geldmengen von einer Hand in die andere erklären. Nicht erklärbar bleibt aber, wieso es dann zu einem wirtschaftlichen Wachstum, zu einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts, zu einem Mehr an geschaffenen Werten kommt. Hier kann wohl kaum Umverteilung die Ursache sein, sondern allein die Tatsache, dass die (gesellschaftliche) Arbeit mehr an Werten schafft, als sie selber in Form von Lohn zugewiesen bekommt und dieses Mehr zur Grundlage weiteren wirtschaftlichen Wachstums wird. Ohne Gewinn könnten keine zusätzlichen Investitionen sowie ein wirtschaftlicher und technischer Fortschritt finanziert und damit ein beschäftigungsschaffendes Wirtschaftswachstum generiert werden. Das jeweils produzierte Überschussprodukt kann also nicht überwiegend verbraucht bzw. konsumiert werden, denn dann würde eine Ausdehnung der Wirtschaft und Erhöhung der Produktivität nicht möglich sein. Gewinn ist demnach nichts Verwerfliches. Verwerflich unter kapitalistischen Verhältnissen ist nur die einseitige Verfügungsgewalt des Kapitals über seine Aneignung und Verwendung. Hieraus leitet sich deshalb die erste Begründung für eine demokratisierte Wirtschaft ab. Es geht um eine Partizipation derjenigen, die den Gewinn geschaffen haben. Es geht darum, die abhängig Beschäftigten am Gewinn zu beteiligen und daran mitbestimmen zu lassen, wie der erwirtschaftete Gewinn verwendet wird, wo investiert wird, welche Produkte hergestellt werden.

Ohne eine solche Partizipation wird der Mensch trotz aller technologischer Entwicklungen und als human verkaufter »vergemeinschaftender Personalpolitik und -strategien« immer nur auf eine rein ökonomisch-technische Rolle im Kapitalverwertungs- und Akkumulationsprozess reduziert werden. 1966 schrieb Otto Brenner: »Ich habe aus der gewerkschaftlichen Erfahrung den Eindruck gewonnen, dass auch heute noch bei den meisten

⁹ Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch, dass die Unternehmen permanent danach trachten, den Wettbewerb auszuschalten und die Preise nach eigenem Belieben festzusetzen und künstlich Nachfrage nach ihren Produkten und Diensten zu schaffen. Zu diesem Zweck nutzen sie das gesamte Instrumentarium der Monopol- und Oligopolbildung, der Produktgestaltung und -differenzierung, der Werbung und sonstiger manipulativer Methoden der Verkaufs- und Handelsförderung. Nicht selten scheut das Kapital dabei zur Durchsetzung seiner Gewinnziele selbst vor kriminellen Machenschaften und der Anwendung von Gewalt nicht zurück. Im Ergebnis werden aber immer nur vorhandene Werte umverteilt, keine neuen Werte geschaffen.

Unternehmern die Vorstellung dominiert, der Mensch sei zwar für die Wirtschaft da, aber nicht unbedingt die Wirtschaft für den Menschen. Sehr oft wird das Wirtschaften als Selbstzweck und nicht selten als egoistischer Selbstzweck angesehen. Die Wirtschaft darf aber immer nur den Rang eines Mittels haben. Nur sofern sie Helfer und Diener des Menschen ist, erfüllt sie ihre Aufgabe.« (Brenner 1966: 14) Dennoch ist es in der wirtschaftlichen Realität anders. Hier fallen die Interessen von Einzel- und Gesamtwirtschaft in vielfältigen »kapitalistischen Rationalitätsfallen« auseinander.¹⁰ Was einzelwirtschaftlich rational ist, führt vom Ergebnis in eine gesamtwirtschaftliche Falle oder schafft suboptimale Ergebnisse. Massenentlassungen, Betriebsstilllegungen und Produktionsverlagerungen mögen einzelwirtschaftlich rational sein, indem sie Verluste eines Konzerns reduzieren oder womöglich den Gewinn erhöhen. Dem stehen jedoch vielfach weit höhere gesellschaftliche Kosten der Arbeitslosigkeit gegenüber.

»*Kapitalistische Rationalitätsfalle*«

»*Einzelwirtschaftliche Logik*: Wenn ich meine Ausgaben individuell reduziere, um meine laufenden Ausgaben an die Einnahmen anzupassen, kann ich davon ausgehen, dass mir das gelingt, weil meine Sparentscheidung keinen Einfluss auf meine Einnahmen hat.

»*Gesamtwirtschaftliche Logik*: Wenn alle Wirtschaftssubjekte ihre Ausgaben reduzieren, vermindert das auch ihre Einnahmen, so dass es am Ende offen ist, ob es ihnen wirklich gelingt, ihre Neuverschuldung zu reduzieren.« (Bofinger 2005: 112)

¹⁰ Heiner Flassbeck, ehemaliger Staatssekretär im Bundesfinanzministerium, führt dazu aus: »Wo auch immer etwas gekürzt und gestrichen wird, am Ende ist es die Lage der Unternehmen, die sich dabei verschlechtert. Unser Ausgangsunternehmen mag seine eigene Lage durch seine Kürzungsaktionen verbessern, die Unternehmen insgesamt verbessern ihre Lage dadurch nicht. Das ist der entscheidende Unterschied zwischen einer einzelwirtschaftlichen und einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung: Gesamtwirtschaftlich sind die Kosten des einen immer die Erträge des anderen und umgekehrt. Ein Unternehmer, der den Gürtel enger schnallt, malträtiert nicht nur sich selbst, sondern im gleichen Augenblick auch alle seine Unternehmerkollegen. Das Gleiche gilt selbstverständlich auch für alle anderen Arten der Kostensenkung, sei es die Senkung der Löhne, den Abbau der so genannten Lohnnebenkosten, staatliche Subventionskürzungen oder den Sozialabbau. Immer sinken die Gewinne der Unternehmen, wenn das Sparen erfolgreich ist, weil die Nachfrage abnimmt. Sparen und Kostensenkung, die große Wunderwaffe der politischen Laienspieler und der Unternehmensberater in den 1990er Jahren, war – aus gesamtwirtschaftlicher Sicht – zwingend ein Rohrkrepiere.« (Flassbeck 2003: 956f.).

So degeneriert auf einzelwirtschaftlicher Ebene der Gewinn dann doch zum Selbstzweck im Sinne einer einseitigen Befriedigung der Shareholder. Gertraude Krell stellt in ihrer personalwirtschaftlichen Habilitationsschrift treffend fest: »Die ›Modernisierung der Betriebe als Vergemeinschaftung‹ erweist sich als zutiefst anti-aufklärerisches und anti-emanzipatorisches Projekt. [...] Vergemeinschaftende Personalpolitik ist keine menschlichere Alternative zum Scientific Management oder zum Produktionsfaktorenansatz.« (Krell 1994: 286f.) In einer 1983 von der Universität Göttingen und der AGP (Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.) durchgeführten Studie wurde bezüglich einer »immateriellen Mitarbeiterbeteiligung« und einer Partizipation der Beschäftigten am Unternehmensgeschehen lediglich ihr Schattendasein in deutschen Unternehmen festgestellt (vgl. Schanz 1983: 426ff.). Ohne hier hellseherische Fähigkeiten an den Tag legen zu wollen, dürfte sich bei einer heute wiederholten empirischen Untersuchung kaum ein anderer Befund ergeben. Der Mensch ist in den Unternehmen nach wie vor nicht Mittelpunkt, sondern er ist nur Mittel – Punkt! Allen anderslautenden Verheißungen in der so genannten »modernen« Managementlehre zum Trotz: Die Menschen bleiben unter kapitalistischen Verhältnissen, unter dem Diktat des Gewinnmaximierungsprinzips und dem »Investitionsmonopol« (Erich Preiser) des Kapitals lediglich Produktionsfaktoren. Humanisierungen der Prozesse und eine »Vergemeinschaftung des Personals« zielen hier lediglich »auf die Optimierung der Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit durch die Ausdehnung der Verfügungsgewalt des Betriebes über die Beschäftigten« (Krell 1994: 283).

5.2 Unternehmen sind keine Privatangelegenheiten

Neben der arbeitwerttheoretischen Ableitung gilt als weitere Begründung für die Umsetzung einer Wirtschaftsdemokratie, dass Unternehmen, vor allen Dingen große Unternehmen und Konzerne,¹¹ keine Privatangelegenheiten von Privatpersonen für Privatpersonen sind, sondern gesellschaftliche Einrichtungen, die großen Einfluss auf das Leben von vielen Menschen haben, in denen eben wegen dieses Einflusses demokratische Verhältnisse herrschen müssen (vgl. Huffschmid 2001: 160). Nur etwa ein Fünftel der Bevölkerung hat Vertrauen zu großen Wirtschaftsunternehmen (vgl. Schupp/

¹¹ So ist beispielsweise der Umsatz von General Motors höher als das Bruttoinlandsprodukt (BIP) von Dänemark, der Umsatz von Exxon Mobil höher als das BIP von Österreich. Der Umsatz jeder einzelnen der 100 mächtigsten transnationalen Privatgesellschaften der Erde übertrifft mittlerweile den Gesamtexport der 120 ärmsten Länder. (Vgl. Ziegler 2005: 60).

Wagner 2004). Dies liegt an einer fehlenden Transparenz und auch darin begründet, dass es ein hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei der Bezahlung der diese Großunternehmen leitenden Manager gibt (Liebig/Schupp 2004; Hickel 2004: 1197ff.). Demokratische Strukturen innerhalb der Unternehmen und eine offene Informationspolitik nach außen könnten hier zu einer notwendigen Vertrauensbasis zurück führen. Außerdem gilt: Die einseitig ohne Arbeiternehmerpartizipation vom Kapital vollzogenen Investitionen in Technik, Organisation und Märkte wirken eben nicht womöglich nur negativ auf das Kapital selbst zurück, sondern treffen mit einem persönlichen Risiko den abhängig Beschäftigten mindestens genauso. Er verliert seine Arbeit und einzige Reproduktionsbasis, was insbesondere unter Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit, wie Oskar Negt betont, »ein kapitalistischer Gewaltakt ist, ein Anschlag auf die körperliche und seelisch-geistige Integrität der davon betroffenen Menschen« (Negt 2002). Sächliche Produktionsmittel und die unternehmerische Freiheit sind in Deutschland verfassungsrechtlich durch das Eigentum mehr geschützt als die menschliche (lebendige) Arbeit. Diese Asymmetrie ist inakzeptabel und deshalb aufzuheben. Der Mensch darf nicht einer Sache untergeordnet werden. Wolfgang Däubler fordert daher konsequenterweise im Hinblick auf Artikel 1 des Grundgesetzes (»Würde des Menschen«) einen Verfassungsrang für eine paritätische Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten in den Unternehmen (Däubler 1973). Zwar sind die Arbeitskräfte in der Wahl ihres »Arbeitgebers« gemäß Art. 12 Grundgesetz juristisch frei, dies gilt aber nicht im ökonomischen Sinn. Hier besteht eine Dichotomie. In der Wirtschaft unterliegen die abhängig Beschäftigten mit ihrem Arbeitsvermögen einem systematischen Machtungleichgewicht an den Arbeitsmärkten (Stobbe 1987: 253ff.). Dies gilt insbesondere unter Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit und der Etablierung und Herrschaft eines finanzkapitalistischen Systems, worauf unter Punkt 7.2 noch einzugehen sein wird.

Falsch ist die Antihaltung gegen demokratische Unternehmensprozesse auch deshalb, weil, wie schon Hans Böckler betonte, die Menschen ohne Mitbestimmung, ohne Partizipation, sich nicht mit den Unternehmen, in denen sie produktive und innovative Arbeit verrichten sollen, identifizieren können. Sie bleiben fremdbestimmte Arbeitskräfte und von ihrer Arbeit entfremdete Personen ohne intrinsische Motivationen, weil sie kein Mitentscheidungsrecht haben. »Natürlich sind die Arbeiter und Angestellten an der Erhaltung ihrer Produktionsstätten als Voraussetzung für Arbeit und Einkommen interessiert. Aber wie das Wachstum des Unternehmens verläuft, wie investiert wird, wie sich die Produktionsstruktur ändert, wie verkauft wird, wie sich die Effektivität entwickelt, wie die Gewinne wachsen,

wie sie verwendet und wie die Produkte vom Konsumenten beurteilt werden, dies alles steht für die meisten Mitarbeiter der Unternehmen außerhalb der Verantwortung und damit auch außerhalb des Interesses. [...] Überall fühlen sich die Arbeiter und Angestellten lediglich als Lohnempfänger und sonst nichts.« (Sik 1979: 357) So ist es verständlich, befand Karl Marx, »daß die Arbeit dem Arbeiter äußerlich ist, d.h. nicht zu seinem Wesen gehört, daß er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht« (Marx 1974: 514). Dies ist aber wider der Natur des Menschen. Er will seine ganze Persönlichkeit im Arbeitsleben einbringen und nicht nur seine Arbeitskraft bzw. darauf reduziert werden. »Die Menschen wollen weniger denn je bloße Befehlsempfänger sein. Sie möchten vielmehr die Bedingungen, unter denen sie einen erheblichen Teil ihres Lebens arbeiten, aktiv mitgestalten.« (Kamp/Simon 2005: 462) Dazu ist das Unternehmen aber demokratisch auszurichten, wobei die Kompetenzen der Beschäftigten dadurch an Wert gewinnen, dass sie sich im Arbeitsprozess gegenseitig ergänzen. »Arbeitnehmer mit spezifischen Kompetenzen haben nicht nur ihr persönliches Einkommen im Blick, sondern auch die langfristige Entwicklung des Unternehmens, von dem die Verwertung des Humankapitaleinsatzes abhängt. Die Wirtschaftsdemokratie vollzieht sich in einem beratenden Prozess, durch den die Träger von Humankapital am kollektiven Interessenbildungsprozess des Unternehmens beteiligt werden müssen.« (Aglietta/Reberioux 2005: 23) Und dennoch verweigert man den Beschäftigten bis heute eine paritätische (demokratische) wirtschaftliche Mitbestimmung.

5.3 Ohne Beschäftigte gibt es keine Unternehmen

Als eine weitere Begründung für eine demokratische Partizipation der abhängig Beschäftigten gilt der Tatbestand, dass es ohne Beschäftigte überhaupt keine Unternehmen geben würde. Aber selbst diese Trivialität ist intellektuell im heute oberflächlichen gesellschaftlichen Einerlei offensichtlich abhanden gekommen. Nur der Unternehmer ohne abhängig Beschäftigte ist zwar Unternehmer, er ist dann aber gleichzeitig auch nur Arbeiter, der sich selbst zu reproduzieren hat und nicht von der Arbeit anderer leben kann. Diese Zusammenhänge spielten, wie aufgezeigt, nicht nur in der klassischen Volkswirtschaftslehre, sondern auch bei den Nestoren der zu Beginn des 20. Jahrhunderts noch jungen Betriebswirtschaftslehre eine wichtige und herausragende Rolle. Nur die maschinelle Ausstattung (totes, fixes Kapital) eines Unternehmens ist demnach allenfalls ein Museum oder eine Ausstellung. Der Mensch ist das Wichtigste, er bewegt das tote Kapital. Die Beschäftigten hätten, so die Betriebswirte, weil sie ihre Arbeitskraft und ihr geistiges Kapital im Unternehmen einsetzen, die gleichen Eigentumsrech-

te am Ertrag wie der »Betriebsherr«. Deshalb sei dieser auch weder den Beschäftigten noch dem Gewinn gegenüber uneingeschränkter Herrscher. Arbeit ist somit gleichberechtigt an den Entscheidungsprozessen zu beteiligen (Dietrich 1914; Nieklisch 1922).

6. Umgesetzt wurde bis heute lediglich eine Scheinmitbestimmung

Trotz aller berechtigten Forderungen, Begründungen und wissenschaftlich konzeptionellen Ausarbeitungen für eine Wirtschaftsdemokratie mussten die Gewerkschaften mit dem heftig umstrittenen, dann aber doch im Bundestag am 18. März 1976 verabschiedeten Mitbestimmungsgesetz eine weitere herbe Niederlage einstecken. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz wurde von der sozial-liberalen SPD/FDP-Koalition unter dem sozialdemokratischen Bundeskanzler Helmut Schmidt, der im Gegensatz zu seinem Vorgänger im Amt, Willi Brandt, kein großer Freund der Mitbestimmung war, wie schon seinerzeit 1951 von Konrad Adenauer, nicht auf die gesamte Wirtschaft übertragen. Heraus kam wie bei der »Drittelparität« nicht viel mehr als eine weitere unternehmerische Scheinmitbestimmung, die nicht die vom DGB geforderte gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung vorsah. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat heute noch Gültigkeit. Zur Auflösung von Pattsituationen zwischen im Aufsichtsrat zwar numerisch gleich stark vertretenen Kapital- und Arbeitnehmervertretern¹² erhielt der immer von der Kapitaleseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende ein doppeltes Stimmrecht. Weitere Restriktionen waren und sind die Festlegung nur auf Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab einer Größe von mehr als 2.000 Beschäftigten.¹³ Aber selbst gegen diese unternehmerische Form der Scheinmitbestimmung gingen die Arbeitgeberverbände mit massiver politischer Unterstützung, insbesondere von der FDP, namentlich voran der ehemalige Bundeswirtschaftsminister, Otto Graf Lambsdorff, nach der Verabschiedung des Gesetzes gerichtlich vor. Man rief das Bundesverfassungsgericht an, das das Mitbestimmungsgesetz aber als mit dem Grundgesetz für vereinbar einstufte. Interessant ist in diesem Kontext die Position des Bundesverfassungsgerichtes in der Begründung für Mitbestimmung in ei-

¹² Ein Sitz auf der Arbeitnehmerbank entfällt heute außerdem noch auf einen Vertreter der leitenden Angestellten.

¹³ Zur Entstehungsgeschichte des Gesetzes vergleiche ausführlich: Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Gewerkschaften und Mitbestimmung, Bonn 1977, S. 375ff.

ner Entscheidung gegen eine wiederholte Klage der Arbeitgeber zum Montan-Mitbestimmungsgesetz vom 2. März 1999. Hier stellte das Gericht erstaunlicherweise das Interesse von Kapital und Arbeit in ein enges unternehmerisches (gleichberechtigtes) Verhältnis: »Da die Montan-Mitbestimmung noch stärker als die allgemeine Unternehmensmitbestimmung auf einvernehmliche Problembewältigung angelegt ist,« so das Gericht, »eignet sie sich besonders dazu, neben dem Rentabilitätsinteresse der Unternehmen und den Renditeerwartungen der Anteilseigner auch die Interessen der Arbeitnehmer an der Sicherung von Arbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen« (zit. nach Rau 2001: 403).

Fasst man, trotz dieser positiven höchstrichterlichen Beurteilung, rückblickend die Mitbestimmungsergebnisse zusammen, so kann man dies treffend mit der Erkenntnis des ehemaligen DGB-Vorsitzenden, Ernst Breit, beschreiben. Dieser sagte: »Wir müssen der Tatsache ins Auge sehen, dass uns in Sachen Mitbestimmung nach der historischen Errungenschaft der Montan-Mitbestimmung kein entscheidender Durchbruch mehr gelungen ist. Vieles was danach kam, war wichtig, aber alles war weniger.«

Restaurative Kräfte im Land, allen voran der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), wollen aber heute selbst die wenigen in der Wirtschaft vorliegenden unternehmensbezogenen und betrieblichen Mitbestimmungsrechte der abhängig Beschäftigten zusammenstreichen oder sogar ganz abschaffen. Dazu legten die Interessenverbände des Kapitals im November 2004 ein Positionspapier zur Mitbestimmung vor (siehe dazu die wesentlichen Punkte im Kasten auf der folgenden Seite). Wie dreist dieser Angriff vor dem Hintergrund der in Deutschland kaum vorhandenen wirklichen paritätischen Mitbestimmungsmöglichkeiten auf wirtschaftlicher Ebene war, belegen auch die quantitativen Daten zur Mitbestimmung. Demnach unterliegen nur rund 13%, dies sind etwa 4 Millionen der gut 30 Millionen abhängig Beschäftigten in der Wirtschaft, einer unternehmerischen Mitbestimmung – einschließlich der Drittelparität. Auf betrieblicher Ebene haben lediglich 17% aller Unternehmen (47% aller Beschäftigten) in Westdeutschland und sogar nur 15% (38%) in Ostdeutschland einen Betriebsrat (vgl. DIW 2003: 176ff.; Böckler Impuls 12/2005: 1).

Man muss also realiter eher von »mitbestimmungsfreien Zonen« sprechen. Dennoch werden immer wieder von Seiten des Kapitals, wenn es auch hier Befürworter, zumindest einer Scheinmitbestimmung gibt, heftigste Angriffe gegen jegliche Form einer demokratisierten Wirtschaft gefahren. Demokratische Mitbestimmungsstrukturen seien ein »Irrtum der Geschichte«, so der ehemalige BDI-Vorsitzende Michael Rogowski, der 2004 noch

Was BDI und BDA in Sachen Mitbestimmung verschlechtern wollen

Unternehmensmitbestimmung: Die Montanmitbestimmung soll ganz abgeschafft werden. Die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte soll auf eine Drittelbeteiligung beschränkt werden. Die externe Besetzung der Aufsichtsräte durch Gewerkschaftsvertreter soll ganz wegfallen.

Betriebliche Mitbestimmung: *Völlig abgeschafft* werden sollen die Mitsprache beim Gesundheitsschutz, betriebliche Bildung, Gruppenarbeit, Modalitäten bei der Entgeltzahlung, bei Interessenausgleich und Sozialplan die Einschaltung von Beratern und der Nachteilsausgleich.

Eingeschränkt werden sollen die Mitsprache bei der betrieblichen Entgeltgestaltung, bei der Wahl des Vergütungssystems, der Einführung von Leistungslohn, der Entgelthöhe bei Zielentgelt, der Lage der Arbeitszeit, bei Überstunden, bei Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Betriebsratswahl: Betriebsratswahlen sollen nur noch gültig sein, wenn sich mindestens ein Drittel der wahlberechtigten Beschäftigten an der Wahl beteiligen.

Tarifverträge: Vom Gesetz abweichende Betriebsratsstrukturen sollen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dadurch soll der gewerkschaftliche Einfluss durch Tarifverträge beseitigt werden.

Betriebsratsgremien sollen verkleinert werden. Verschlechterung bei der Größe und Freistellung von Betriebsräten.

Übernahme: Abschaffung des Übernahmeanspruchs der Jugend- und Auszubildendenvertreter.

Angriff auf die verfassungsgeschützte Tarifautonomie: Betriebliche »Bündnisse für Arbeit« sollen ermöglicht, das »Günstigkeitsprinzip« erweitert werden: Damit können massive Einschnitte in Arbeitnehmerrechte damit gerechtfertigt werden, dass dadurch der Arbeitsplatz »erhalten« bleibt.

einmal wiederholte, was Reusch schon 1955 in ähnlichen Worten formuliert hatte.

7. Europäische und neoliberale Angriffe auf die Mitbestimmung

7.1 Von der Europäischen Union kommt nur Negatives

Von der vom Ex-Bundeskanzler Gerhard Schröder im Sommer 2005 eingerichteten Mitbestimmungskommission – unter dem Vorsitzenden Kurt Biedenkopf¹⁴ – ist kaum eine Ausweitung bisher völlig unzureichender unter-

¹⁴ Biedenkopf war schon einmal, Anfang der 1970er Jahre, Vorsitzender einer Mitbestimmungskommission im Vorfeld zur Vorbereitung und schließlich vollzogenen Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976.

nehmerischer Mitbestimmungsstrukturen in Deutschland zu erwarten. Die Kommission soll bis Ende 2006 u.a. Mitbestimmungsneuerungen im Kontext der EU ausloten und erarbeiten. Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD wird unter der Überschrift »Unternehmensmitbestimmung sichern und gestalten« – also nicht ausbauen! – explizit auf die Biedenkopf-Kommission verwiesen. Die Koalitionäre wollen »die – einvernehmlich erzielten – Ergebnisse der Kommission aufgreifen und, soweit erforderlich und geboten, Anpassungen der nationalen Unternehmensmitbestimmung vornehmen.« (Koalitionsvertrag 2005: 31) Bei der konstituierenden Sitzung der Kommission machte die BDA schon einmal deutlich, wo die Reise hingehen soll. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen demnach künftig Form und Struktur der Unternehmensmitbestimmung in eigener Regie ohne gesetzliche Bestimmungen auf Unternehmensebene (freiwillig) festlegen dürfen. Wie bei den Tarifverträgen strebt man hier offensichtlich so genannte betriebliche Bündnisse an, die die Tarifautonomie abschaffen sollen. Bei der Vielfalt an unterschiedlichen Regelungen in der EU läge es nahe, so die Arbeitgeber, den Gedanken der »zivilrechtlichen Verhandlungslösung« für das ganze deutsche Mitbestimmungsrecht fruchtbar zu machen. Dieser Gedanke ist aus der Sicht der Arbeitgeber nachvollziehbar, können doch die bisherigen auf europäischer Ebene umgesetzten Mitbestimmungsmöglichkeiten, die historisch bedingt nicht so weitreichend wie die in Deutschland sind,¹⁵ absolut nicht überzeugen. So hat die Europäische Betriebsräte-Richtlinie von 1994 und die ergänzende Richtlinie von 1996, die Mindestrechte festlegt, sicherlich in Konzernen mit mehreren europäischen Standorten eine verbesserte Koordination und Abstimmung betrieblicher Arbeitnehmerinteressen möglich gemacht, eine notwendige wirtschaftliche Mitbestimmung ist aber hier ausgeschlossen worden. Gemessen an der deutschen Betriebsratsmitbestimmung sind die Rechte eines Europäischen Betriebsrats deutlich geringer. Es bestehen nur Informations- und Konsultationsrechte. Auch die Europäische Aktiengesellschaft (SE), die nach 30 Jahren Streit nun in einem Kompromiss seit Oktober 2004 gesellschaftsrechtlich konstituiert werden kann, bietet eine enorme Angriffsfläche zur Beseitigung unternehmerischer Mitbestimmung in Deutschland. Letztlich kommt es hier nur noch zu der Anwendung des völlig unzureichenden deutschen Mitbestimmungsgesetzes von 1976, wenn mindestens 25% der Gesamtbelegschaft in Deutsch-

¹⁵ Dennoch sitzen in 18 von 25 Staaten der EU Arbeitnehmervertreter in den höchsten Führungsorganen großer privater und staatlicher Unternehmen – das zeigt eine Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) in Brüssel. Es ist auch hier eine substanzielle Partizipation der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten vorgesehen.

land ansässig ist. Sonst steht den Arbeitnehmern nur ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat zu.

7.2 Neoliberaler Finanzkapitalismus versus Mitbestimmung

In jüngster Zeit werden die Mitbestimmungsstrukturen in Deutschland außerdem immer mehr durch die Etablierung und Herrschaft des Finanzkapitals bedroht. Der Finanzkapitalismus oder Shareholder-Kapitalismus¹⁶ im Sinne von Alfred Rappaport (Rappaport 1995) fordert nur noch eins: den Respekt vor dem Privateigentum des Kapitals. Die Herrschenden und die Ideologen des Ultraliberalismus hatten während der zwei »Wirtschaftswunderjahrzehnte« nach dem Zweiten Weltkrieg unermüdlich gegen die mächtige keynesianische mixed economy und ihre daraus vom Kapital empfundene und somit abgeleitete Eigentumsenteignung kämpfen müssen. Es war unter dem Regime des Keynesianismus eine staatlich in den Marktmechanismus intervenierende Wirtschaftspolitik und eine »soziale Arbeitsgesellschaft« entstanden, auch unter Akzeptanz des angestellten Managements in den Kapitalgesellschaften, die sowohl auf Wachstum und Vollbeschäftigung und als Voraussetzung dafür auf eine zumindest produktivitätsorientierte Verteilung des Überschussprodukts (Volkseinkommen) setzte.

Die Stagflation, also das gleichzeitige Auftreten von wirtschaftlicher Stagnation und Inflation, der 1970er Jahre und der in ihrem Gefolge aufkommende Monetarismus lösten den Keynesianismus dann jedoch ab. Der Staat solle sich aus der Wirtschaft heraushalten, lautete die Devise. Zur sukzessiven Umsetzung dieser Doktrin hat sicher auch das Buch »Kapitalismus und Freiheit« des amerikanischen Nobelpreisträgers für Wirtschaftswissenschaften, Milton Friedman, beigetragen. In der 1971 erschienenen deutschen Ausgabe des Buches schreibt er, »dass die Bewahrung der individuellen Freiheit das Hauptziel aller sozialen Einrichtungen ist; dass staatliche Eingriffe in die private Sphäre die größte Bedrohung für diese Freiheit sind; dass freie Märkte für Güter und Ideen die entscheidende Vorbedingung für die individuelle Freiheit bleiben.« (Friedman 1971: 13) Dies passte gut zu dem sich in den 1980er Jahren verschärfenden Ost-West-Konflikt bzw. dem »Kalten Krieg« und der daraus abgeleiteten Ideologie einer kapitalistisch geprägten Marktwirtschaft als der besseren Alternative zur zentral gelenk-

¹⁶ Der amerikanische Ökonom John Kenneth Galbraith hat in seinem neuesten Buch »Die Ökonomie des unschuldigen Betrugs« vor der im Shareholder-Kapitalismus entstandenen Machtkonzentration eines weitgehend verselbständigten und selbtherrlichen Managements, das sich eine eigene Bürokratie geschaffen hat, gewarnt. Er fordert eine wirksamere Kontrolle. Diese kann nur durch Gegenmachtbildung (»Countervailing power«) erreicht werden. Dazu muss der Faktor Arbeit mit Macht ausgestattet werden.

ten Planwirtschaft. Mit dem Zerfall der Sowjetunion Anfang der 1990er Jahre wurden dann endgültig weltweit die Tore für eine Liberalisierung der Märkte aufgerissen. Dazu hat auch der Europäisierungsprozess beigetragen. Der Angriff galt und gilt hier den staatlichen demokratischen Machtstrukturen. Der Markt sei der Souverän, dem sich alle zu beugen hätten, und der Markt würde im Gegensatz zum Staat die gesamtgesellschaftlich besseren Ergebnisse liefern. Der Staat »stranguliere« durch seine ständigen Marktinterventionen die Dynamik der marktwirtschaftlichen (preislichen) Selbststabilisierung einer Konkurrenzwirtschaft. Deshalb seien grundsätzlich staatliche Eingriffe in Marktprozesse auf Ausnahmen zu beschränken. Der Staat habe lediglich die Rahmenbedingungen für die Wirtschaftstätigkeit festzulegen und dabei dem Leistungswillen und der Eigenverantwortung des Einzelnen im Wettbewerb genügend Raum zu lassen. Freiheit und Eigentum seien konstitutive Elemente. Dem muss schon allein deshalb widersprochen werden, weil Eigentumsrechte, wie schon ausgeführt, immer auch Ausschlussrechte implizieren. Außerdem zieht die Freiheit der einen in einer kapitalistisch angelegten Ordnung die Unterdrückung der anderen ohne Kapitaleigentum automatisch nach sich, wenn diese Freiheit nicht von politisch determinierten Regeln und Interventionen staatlicherseits eingeschränkt wird. Der sich selbst überlassene und immanent instabile kapitalistische Markt garantiert den abhängig Beschäftigten heute nicht einmal mehr den Verkauf ihrer Ware Arbeitskraft.

Die von der Politik geschaffene weltweite Liberalisierung der Finanzmärkte in den 1990er Jahren hat dann endgültig die Logik eines »sozialtemperierten Kapitalismus« (Oswald von Nell-Breuning) zerstört. Dahinter steht ein weltweit gespanntes globales System, dessen Ideologie im »Konsens von Washington« (vgl. Ziegler 2005: 51ff.) von den herrschenden Oligarchien des Finanzkapitals (vgl. Huffschmid 2002) festgelegt wurde und sich mit der Trias aus Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung zusammenfassen lässt. »Die neuen Herren der Welt« (Ignacio Ramonet), die »kapitalistischen Beutejäger« (Jean Ziegler), wollten eine Entfesselung (Emanzipation) des Marktes von der Gesellschaft, sie wollten den weltweit globalen Markt, die Privatisierung des Planeten, um sich noch mehr bereichern zu können und gleichzeitig die Armen dieser Welt auszuschließen bzw. territorial einzusperren (Ziegler 2005: 11). Markt bedeutet dabei Sachzwang, an dem sich die Politik zu orientieren habe. Das Primat der demokratisch gewählten und ausschließlich legitimierten Politik wurde so »entpolitisiert« (Pierre Bourdieu) und durch eine weltweite »Diktatur des Kapitals« (Jean Ziegler), insbesondere des Finanzkapitals, geradezu ausgehebelt. Die Liberalisierung der Finanzmärkte, also die sukzessive Abschaffung

der Kapitalverkehrskontrollen und die Herstellung eines freien Marktes für den Handel mit Wertpapieren hat ein weltweites Eldorado für Kapitalanlagen und Spekulationen geschaffen. Die jeweils nationalen Regierungen sind dadurch zu Getriebenen und zu Abhängigen der Finanzmärkte geworden. Dies formulierte – als Mahnung gedacht – der ehemalige Präsident der Deutschen Bundesbank, Hans Tietmeyer, beim 3. Weltwirtschaftsforum im Februar 1996 in Davos an die dort versammelten Staatschefs der Erde folgendermaßen: »Von nun an stehen Sie unter der Kontrolle der Finanzmärkte.« (zit. nach Martin/Schumann 1997: 90)

In diesem Kontext spricht der ehemalige Vorstandssprecher der Deutschen Bank, Rolf Breuer, von Finanzmärkten als der fünften Gewalt in der Demokratie – nach Legislative, Exekutive und Rechtsprechung sowie der medialen vierten Gewalt. Gegen die Finanzmärkte könne keiner an, wollte Breuer sagen. »Dafür sorgen schon Rating Agenturen, die nicht nur die Kreditwürdigkeit von Unternehmen, sondern auch von Staaten bewerten. Und je schlechter deren Urteil ausfällt, desto höher sind die Zinsen. Aber Zinsen müssen aus Staatshaushalten gezahlt werden, also fehlt Geld für andere Zwecke.« (Altwater 2005a: 2)

7.2.1 Die Machtbalance zwischen Kapital und Arbeit ist verloren gegangen

Das Kapital hat heute die weitgehende Option, zwischen der Anlage in beschäftigungsschaffende Realinvestitionen an unterschiedlichen internationalen Standorten und/oder in Finanzinvestitionen wählen zu können. Hinzu kommt für die Kapitalanlage (die Investoren) die Möglichkeit einer jederzeitigen Ausstiegsoption aus einem börsennotierten Kapitalunternehmen und damit die Rückverwandlung von Kapitaleigentum in Liquidität. Das so anonymisierte Eigentum »springt« sozusagen in Form der Liquidität von einem Unternehmen zum anderen und setzt dabei nicht primär auf eine Dividenden- bzw. Mehrwertpartizipation, die vom Unternehmen real erwirtschaftet wurde, sondern auf die Spekulation des Börsenwertes. »Die großen Investmentfonds, Hedge-Fonds und Private Equity-Fonds in Offshore-Finanzzentren (vgl. ver.di Bundesvorstand Berlin 2005) sind inzwischen so liquide und mächtig, dass sie in traditionelle Industrien einsteigen können und aus diesen durch Umstrukturierungen, die immer auf Kosten von Arbeitsplätzen, zu Lasten der Arbeitsbedingungen und Löhne und gegen die Interessen der Mehrheit lokaler ›stakeholder‹ gehen, hohe Renditen herauspressen. Die Finanzmärkte üben finanzielle Repression gegen die Gesellschaft und die reale Ökonomie aus. Sie bewirken eine in den Ausmaßen noch nie da gewesene skandalöse Umverteilung zu Lasten der Armen und zu Gunsten der Reichen.« (Altwater 2005: 19) Alles unterliegt nur noch einem kurzfristigen

Gewinninteresse.¹⁷ Außerdem ist hier nicht – wie in marktwirtschaftlichen Ordnungen unterstellt – der Gewinn das Residualeinkommen und der Lohn das vorherbestimmte Kontrakteinkommen, sondern im Gegenteil der Lohn wird zum Residualeinkommen und der Gewinnanspruch vorab festgelegt. So verlangt beispielsweise die Deutsche Bank eine Plan-Kapitalrendite von 25%. Die Löhne und der Beschäftigungsstand werden dabei zu Anpassungsvariablen mit Erpressungscharakter. Die Folgen sind bekannt: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, verbunden mit einem gefährlichen gesamtwirtschaftlichen Lohndumping. Die gesellschaftliche Machtbalance zwischen Kapital und Arbeit hat sich somit zunehmend zugunsten des Kapitals und der Marktlogik, die keinen sozialen Fortschritt und Gerechtigkeit kennen, aufgelöst. Die Einkommens- und Vermögensverteilung ist aus dem Gleichschritt geraten (vgl. Schäfer 2005: 603-614) und zerstört so die ökonomische Basis und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

7.2.2 Ohne einen Paradigmenwechsel keine Besserung

Ohne einen Paradigmenwechsel in Politik und Ökonomie, weg vom Neoliberalismus und der Ideologie der herrschenden Oligarchien des Finanzkapitals, wird eine positive gesellschaftliche Entwicklung für alle Gesellschaftsmitglieder und eine ökonomisch gerechtere Welt nicht zu haben sein. Deshalb geben auch die Veränderungen des Kapitalismus unter dem Druck des weltweit agierenden Finanzkapitals klar die Wege zur Rückeroberung des sozialen Fortschritts im Sinne einer Ökonomie für die Mehrheit und nicht für eine kleine Minderheit von Kapitaleigentümern vor. Die Politik muss sich weltweit gegen das übermächtig gewordene (Finanz-)Kapital zu einer Koalition der ökonomischen Vernunft zusammenschließen und für eine übergreifende wirtschaftspolitische Strategie sorgen, die den Menschen Arbeit gibt, für eine soziale Sicherheit sorgt und für ökologische Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit steht (vgl. Bischoff 2005: 200-211). »Die Finanzwirtschaft ist dabei der Hebel, den die Politik bedienen muss, um der Arbeitsgesellschaft zu einem neuen Aufschwung zu verhelfen. Die Gesellschaft muss sich die Kontrolle über die Verwendung des Sparkapitals wieder aneignen, das die neoliberale Finanzdoktrin unter dem Deckmantel des

¹⁷ Dies kollidiert aber mit einer demokratischen Partizipation, die Zeit, Muße und Ruhe braucht. »Daher ist alle Beschleunigung, um den Notwendigkeiten der Globalisierung Rechnung zu tragen, dazu angetan, die demokratischen Rechte von Bürgern einzuschränken. Bezeichnenderweise heißt in Deutschland ein Gesetz, das es ermöglicht, Straßenbau-Projekte schnell durchzusetzen, Beschleunigungsgesetz. Die so genannten Sachzwänge setzen sich durch – und die Politik tut das Ihre, dies zu ermöglichen.« (Altwater 2005a: 2).

Shareholder-Value auf Abwege brachte. Aber diese Kontrolle kann nur wirksam sein, wenn das Unternehmen zu einer Institution wird, die durch ein definiertes kollektives Interesse geleitet und von Initiativen der demokratischen Beteiligung unterstützt wird.« (Aglietta/Reberieux 2005: 35) Ein ganz wesentlicher Hebel für eine Umsetzung ist dabei die Europäische Union. Sie könnte und müsste, wäre sie nicht in ihrer Wirtschaftspolitik heute (noch) neoliberal ausgerichtet, dazu ihre geeinte staatliche Macht gegen das heute herrschende (Finanz-)Kapital in die Waagschale werfen.

8. Zur Demokratisierung der wirtschaftlichen Sphäre

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen gibt es insgesamt unter dem notwendigen Gesichtspunkt von Demokratisierung und Mitbestimmung in der Wirtschaft einen enorm hohen Nachholbedarf. Daher ist es völlig unverständlich, wenn sich die Gewerkschaftsspitze gegenüber der Politik offensichtlich schon damit zufrieden gibt, den heute in Deutschland nur unzureichenden Stand an Mitbestimmung zu verteidigen bzw. zu sichern. Es geht vielmehr darum, die in der bundesdeutschen Gesellschaft vorliegende tiefe Dichotomie zwischen dem gesellschaftlich-politischen Bereich auf der einen und der Wirtschaft auf der anderen Seite zu beseitigen. »Die Demokratisierung der Wirtschaft im Mikro-, ebenso wie im Makrobereich, stellt«, so Rudolf Hickel, »die wichtigste gesellschaftspolitische Aufgabe der Gegenwart, aber vor allem auch der Zukunft dar. Denn erst mit der Demokratisierung der Wirtschaft werden die gesellschaftsstrukturierenden Machtzentren zurückgedrängt und einer direkten Planung und Kontrolle unterzogen. Gleichzeitig wird damit auch eine für die herrschende Staatsauffassung typische Dichotomie überwunden. Während das System der parlamentarischen Demokratie von der Idee lebt, es reiche aus, die politischen Strukturen eines Landes zu demokratisieren, fordert eine radikale – d.h. eine an den gesellschaftlichen Wurzeln ansetzende – Demokratisierung auch und eben die Einbeziehung der Wirtschaft.« (Hickel 1979: 150) Dennoch stoßen unnachgiebig bis heute die parlamentarisch-demokratischen Strukturen auf eine weitgehend autokratisch (paternalistische) Führungs- und Herrschaftsstruktur in der Wirtschaft. Dies gilt insbesondere für die mittelständische Wirtschaft (vgl. Bontrup 2005b: 29-37), wo noch weitgehend ein fast feudaler »Herr-im-Hause-Standpunkt« gepflegt wird. »Ich kenne nur eine Organisation in meinem Betrieb, und das bin ich«, so das überwiegende Denken mittelständischer Unternehmer. »Zu diesem Führungsbild gehört einerseits die paternalistische Fürsorgepflicht gegenüber

allen Mitgliedern der ›Betriebsfamilie‹, andererseits die Abwehr jeder konkurrierenden Organisation im Betrieb, also von Betriebsräten und Gewerkschaften.« (Wassermann 1999: 771)

Soll dagegen ein neuer Aufschwung in Richtung einer »sozialen Arbeitsgesellschaft« erwachsen, so sind die ökonomischen Prozesse dreifach wirtschaftsdemokratisch auszusteuern und umzusetzen. Sie müssen sich dabei an den entscheidenden Funktionsdefiziten der gewinn determinierten hochkonzentrierten Marktsteuerung orientieren und den Menschen in den Unternehmen in den Mittelpunkt stellen.

Auf der *mikroökonomischen (unternehmerischen und betrieblichen) Ebene* muss das Verhältnis von Arbeit und Kapital in den Unternehmen endlich von der unternehmerischen Ausübung von Klassenmacht gegenüber den abhängig Beschäftigten befreit werden. Dazu muss der Faktor Arbeit mit einer Gegenmacht (»Countervailing power«) gegenüber dem Kapital in den Unternehmen mit einer gesetzlichen Absicherung ausgestattet werden. Wirkliche Gegenmacht entsteht erst durch eine uneingeschränkte rechtliche Gleichstellung von Arbeit und Kapital auf unternehmens- und betriebsbezogener Ebene. Im Gegensatz zu einer heute vorliegenden mitbestimmungsfeindlichen Entwicklung und Kultur (vgl. Kern 2003: 268-273) wird daher im Folgenden ein alternatives Partizipationsmodell entwickelt und vorgeschlagen. Dazu sind die einzelnen unternehmerischen Mitbestimmungsgesetze (Montan-Mitbestimmung, Drittelparität, »76er«-Mitbestimmung) abzuschaffen und durch ein einheitliches neues Gesetz zu ersetzen. Die in diesem Kontext entstehenden Kardinalfragen lauten: Ab welcher Unternehmensgröße und in welcher Gesellschafts- bzw. Rechtsform soll neben dem Mitbestimmungsorgan Betriebsrat zusätzlich ein Aufsichtsrat eingerichtet werden? Hier sollte die normativ-intentionale Antwort lauten: In allen Unternehmen mit mehr als ständig 500 Beschäftigten (ohne Auszubildende), unabhängig von der Gesellschafts- bzw. Rechtsform¹⁸ und der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche. Die Größenordnung 500 Beschäftigte leitet sich dabei aus der EU-Definition für Großunternehmen ab. Alle Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern unterliegen dann den ausschließlichen Rechtsbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, allerdings

¹⁸ Bei den Rechtsformen der Personengesellschaften und der Einzelunternehmung wird als Gegenargument zur Einrichtung eines Aufsichtsrates vorgebracht, dass bei diesen Gesellschaftsformen die Kapitaleigner auch mit ihrem privaten Vermögen haften würden und somit die Mitbestimmung auch beim Privatvermögen zum Tragen käme. Dies ist aufgrund der unter Punkt 5 gemachten Ausführungen und Begründungen für eine Demokratisierung der Wirtschaft zwar ein juristisches, aber kein ökonomisches Gegenargument und daher zu verwerfen.

unter Berücksichtigung einer auch hier endlich zu etablierenden Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

In Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern soll der Aufsichtsrat weitgehend nach dem heutigen Modell der Montan-Mitbestimmung festgelegt werden. Dies schließt eine paritätische (quantitative) Zusammensetzung zwischen Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat ein, allerdings ergänzt um einen staatlichen Vertreter mit Beratungs- und Informationsstatus, aber ohne Stimmrecht. Dies deshalb, weil Unternehmen auch eine öffentliche Verantwortung haben (man denke hier nur an die Wirkungen von Massentlassungen) und ihre jeweilige Unternehmenspolitik in die Gesellschaft wirkt (siehe Umweltschäden), aber auch deshalb, weil Unternehmen von staatlichen Leistungen (Infrastruktur) profitieren. Unternehmen sind eben keine Privatangelegenheit von Privatpersonen für Privatpersonen. Weiter soll, wie heute in der Montan-Mitbestimmung, die »Pattauflösung« bei möglichen Kampfabstimmungen im Aufsichtsrat durch ein weiteres neutrales Mitglied erfolgen. Der »neutrale Mann« ist dabei einvernehmlich zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrats zu bestellen und abzurufen. Die quantitative Größe des Aufsichtsrats – gestaffelt nach Unternehmensgrößen – sollte wie folgt festgelegt werden:

- Unternehmen von 500 bis 2.000 Beschäftigten 11 Mitglieder,
- von 2.001 bis 5.000 Beschäftigten 15 Mitglieder und
- von 5.001 und mehr Beschäftigten 21 Mitglieder.

Dem Leitungsorgan (Vorstand/Geschäftsführung) muss außerdem, wie im Montan-Mitbestimmungsgesetz, ein gleichberechtigtes Mitglied (Arbeitsdirektor) angehören, der insbesondere den personellen und sozialen Geschäftsbereich vertritt. Mit dieser Rahmenfestlegung für eine wirkliche paritätische Unternehmensmitbestimmung ist es aber nicht getan. Hierzu gehört entscheidend auch die Aufhebung des so genannten Letztentscheidungsrechts der Kapitalanteilsignerversammlung gemäß § 111 Abs. 4. Aktiengesetz. Hierdurch können heute letztlich alle Entscheidungen des Aufsichtsrates auf Antrag der Geschäftsführung vom Kapitaleigner wieder aufgehoben und für nichtig erklärt werden. Im Gegensatz dazu muss der Aufsichtsrat mit Ausnahme von unternehmerischen Satzungsänderungen und von Kapitalerhöhungen sowie Kapitalherabsetzungen das Letztentscheidungsrecht haben.

Durch die Festlegung einer Geschäftsordnung für Vorstand oder Geschäftsführung muss der Einfluss auf das Leitungsorgan durch den Aufsichtsrat in Zukunft wesentlich ausgeweitet und verbessert werden. Dabei sollte der Grundsatz gelten: Das Leitungsorgan führt die operativen Geschäfte und entwickelt die strategischen Planungen und legt diese aufberei-

tet mit entsprechenden nachvollziehbaren Unterlagen zur Beschlussfassung dem Aufsichtsrat vor. Dabei ist einmal im Geschäftsjahr nach schriftlicher Vorlage eine umfassende Strategiediskussion über die unternehmerische Mittel- und Langfristplanung im Aufsichtsrat zu führen. Der allgemeine Berichtsumfang des Leitungsorgans hat mindestens zu umfassen

- den Gang der laufenden Geschäfte, insbesondere die Umsatz-, Kosten- und Ergebnisentwicklung sowie die Liquiditätslage und die Rentabilität des Unternehmens.
- die viertel-, halb- und jährlichen Gewinn- und Verlustrechnungen sowie die Bilanzen einschließlich des jährlichen Wirtschaftsprüferberichtes;
- die kurz-, mittel- und langfristige Unternehmensplanung mit ihren wesentlichen Teilplanungen (Absatz-, Produktions-, Investitions-, Personal- und Finanzplanung);
- die beabsichtigten oder geplanten Unternehmensstrategien im Hinblick auf Unternehmensübernahmen und Fusionen sowie
- geplante Ausgründungen von Unternehmensteilen in Form von Profit-Centern oder durch Outsourcing.

Daneben legt die Geschäftsordnung des Leitungsorgans einen Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte sowie dessen regelmäßige Überprüfung und Anpassung durch den Aufsichtsrat fest. Absolut unverzichtbar sind dabei

- Einzelprojekte, deren Summe einen bestimmten Prozentanteil (z.B. 5%) des gezeichneten Kapitals übersteigt,
- Stilllegungen von Betriebsteilen oder Abteilungen, Outsourcingmaßnahmen,
- rechtliche und organisatorische Unternehmensumwandlungen (z.B. in Cost- oder Profit-Center),
- Unternehmenskäufe oder -verkäufe.

Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerbank haben in den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten eng mit den Betriebsräten zusammenzuarbeiten. Alle Informationen über wirtschaftliche Angelegenheiten sind hierbei auszutauschen. In den Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern müssen die Betriebsräte ohne Aufsichtsrat auskommen. Sollen hier die Mitbestimmungsträger ebenfalls partizipativ und gleichberechtigt eingebunden werden, so sind sie genauso wie der Aufsichtsrat auf zusammenhängende Informationen angewiesen. Diese beziehen sich auf die organisatorische Struktur des Betriebs, des Unternehmens oder des Konzerns, seine wirtschaftlichen Verflechtungen, auf die wirtschaftliche Lage und auf die Unternehmenspolitik in Form von Unternehmenszielen und -strategien. Daher sind auch hier die Betriebsräte mit denselben wirtschaftlichen Daten

der Unternehmen zu versorgen. Die Geschäftsleitungen müssen sich darüber mit der Mitbestimmungsseite beraten und bei Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten Einvernehmen herstellen. Kommt es zu keiner Einigung, kann auf ein heute bereits im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenes Einigungsstellenverfahren zurückgegriffen werden.

Auf der zweiten, der ökonomischen *Mesoebene*, muss es zu einer Einbeziehung gesellschaftlicher Ziele in die Unternehmenspolitik kommen. Unternehmen müssen, wie aufgezeigt, als gesellschaftliche Veranstaltungen und nicht als private Angelegenheiten begriffen werden. Hier muss es zunächst einmal vor dem Hintergrund der hohen Konzentration in der Wirtschaft zu einer Zurückdrängung von Marktmacht kommen. Einmal als Marktmacht im Sinne beherrschender Positionen von Unternehmen gegenüber Konkurrenten an Absatz- und Beschaffungsmärkten¹⁹ und einer Macht des immer mehr angewachsenen Finanzkapitals an den weltweiten Finanzmärkten. Auch gehört dazu die Bekämpfung von Marktmacht, die Unternehmen gegenüber den Konsumenten als Endverbraucher ausüben. Dies muss in Anbetracht vielfältiger grenzüberschreitender unternehmerischer Marktstrategien und Unternehmensbeteiligungen durch eine drastische Verschärfung europäischer kartell- und wettbewerbsrechtlicher Vorschriften umgesetzt werden, die heute völlig unzureichend sind (Bontrup 2005a: 201-245).

Ein wichtiger Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft auf der Mesoebene ist die Tarifpolitik. Der Staat muss diesen ansonsten autonomen Bereich (Tarifautonomie) durch eine begleitende Mindestlohn- und Arbeitszeitpolitik stützen. Tarifpolitik zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist immer Lohn- und Arbeitszeitpolitik. Die Lohnpolitik muss hier mindestens den verteilungsneutralen Spielraum, also die Produktivitäts- und die Inflationsrate, ausschöpfen, und die Arbeitszeitpolitik muss Verantwortung für ein Schließen der sich immer mehr öffnenden gesamtwirtschaftlichen Produktions-Produktivitätsschere übernehmen. Ansonsten kommt es zu schwerwiegenden Störungen im gesamtwirtschaftlichen Kreislaufgefüge, wie man an der bestehenden Massenarbeitslosigkeit und der seit langem nur schwachen Binnennachfrage in Deutschland mehr als deutlich sehen kann. Damit zukünftig aber nicht weiter die Arbeitgeberverbände eine wirtschaftliche Krisensituation zur Durchsetzung ihrer Partialinteressen zum Schaden der Gesellschaft ausnutzen können, weil die Gewerk-

¹⁹ Hier ist in den letzten Jahren an den Beschaffungsmärkten insbesondere die Nachfragemacht von Unternehmen dramatisch angestiegen (vgl. speziell dazu Bontrup 2005c: 2).

schaften in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit geschwächt sind und in den Tarifverhandlungen permanent nur »zweiter Sieger« bleiben, muss der Staat durch eine gesetzliche Pflichtmitgliedschaft der abhängig Beschäftigten in Gewerkschaften und von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden für einen Machtausgleich sorgen. Unter der Kuratel einer Pflichtmitgliedschaft können Arbeitnehmer dann nur noch ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen konstituieren, wenn sie Mitglied einer Gewerkschaft sind. Es kommt zu einem »closed shop«. Hierdurch würde der Bestand, die Existenz der Institution Gewerkschaft als dringend notwendige gesellschaftliche Gegenmacht zum Kapital langfristig gesichert. Ebenso müsste auf der Arbeitgeberseite eine Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen im Arbeitgeberverband vorgeschrieben werden, um eine Unterminierung der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie durch Verbandsaustritt zu verhindern. Die Tarifpolitik sollte der Staat auch im Sinne einer umverteilenden gerechteren Vermögensbeteiligung durch Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungsmodelle (vgl. Bontrup 2005d) fördern und nicht zuletzt auf der Mesoebene eine arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung zum Schutz und im Sinne des Menschen im Produktionsprozess ausbauen – und nicht wie heute abbauen.

Als Gegenmacht zum privatwirtschaftlichen Unternehmenssektor ist außerdem ein Ausbau von öffentlichen und genossenschaftlichen Unternehmen ein wesentlicher weiterer Reformschritt in Richtung Wirtschaftsdemokratie. Ein großer Fehler war hier die Privatisierung der gesellschaftlich bedeutenden Bereiche der Post- und Telekommunikation sowie des Bahnverkehrs. Diese Gebiete der öffentlichen Daseinsvorsorge in einer Gesellschaft gehören unter eine gesellschaftlich demokratische Kontrolle und dürfen nicht nach dem Gewinnprinzip und der Höhe von Börsenwerten angesteuert werden. Dies gilt auch für die Bereiche der Energieversorgung (Strom, Gas, Wasser), die man einem Pseudowettbewerb mit fatalen Folgen von Konzentration, Beschäftigungsabbau, höheren Preisen und höheren Gewinnen für private Kapitaleigner zugeführt hat. Die Ergebnisse sind hier gesellschaftlich insgesamt suboptimal.

Zu einer Wirtschaftsdemokratie gehört ferner die Vergesellschaftung, d.h. die Nutzung von Produktionsmitteln für gesellschaftliche Ziele und Zwecke, die dem Gemeinwohl dienen. Das Grundgesetz bietet gemäß Art 15 (Sozialisierung von Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel) dazu die Möglichkeit. Diese Forderung wird aber im Umfeld einer kapitalistisch geprägten Wirtschaftsordnung und vor dem Hintergrund des Zusammenbruchs der osteuropäischen Planwirtschaften heute am meisten abgelehnt und ideologisch bekämpft. Hier sei aber noch einmal auf die Forderungen nach einer Sozialisierung wirtschaftsrelevanter Unternehmen und

Branchen nach dem Zweiten Weltkrieg sowohl aus den Reihen der Politik als auch der Gewerkschaften verwiesen. Und hier sei zudem darauf verwiesen, dass der Staat in der Vergangenheit und auch heute in vielen Branchen wie beispielsweise der Luft- und Raumfahrtindustrie oder der Werft- und Stahlindustrie, nicht zu vergessen im Bergbau, mit gewaltigen Subventionen aufgetreten ist. Hier wurden nicht selten die Verluste sozialisiert und die Gewinne privatisiert.

Zuletzt hat es auf dem Höhepunkt der westdeutschen Stahlkrise im Jahr 1985 von der IG Metall einen Vorstoß zur Vergesellschaftung der Stahlindustrie gegeben. Dadurch sollte die Beschäftigung und der Erhalt der Stahlstandorte gesichert und gleichzeitig der staatlich hochsubventionierten Sicherung von Privateigentum und Managementinteressen entgegengewirkt werden (vgl. Judith/Peters 1986: 42-57). Das damals von der IG Metall konkret ausgearbeitete Konzept bietet eine brauchbare Plattform für eine mögliche Vergesellschaftung von Unternehmen oder auch ganzer Branchen zum Wohle der Allgemeinheit. Auf jeden Fall gebietet aber eine demokratische Wirtschaftsreformkonzeption, dass zukünftig staatliche Subventionen an die Wirtschaft, die jeweils keine Gegenleistung implizieren, nur dann noch zu gewähren sind, wenn diese Subventionen zu einer staatlichen Beteiligung an den privatwirtschaftlichen Unternehmen führen.

Sowohl die Mikro- als auch die Mesoebene müssen durch eine dritte *globale (Makro-)Ebene* flankiert werden. Man könnte auch sagen, durch ein makroökonomisches Verhältnis von Politik und Wirtschaft in Form einer beschäftigungsschaffenden, ökologieorientierten und sozialen Wirtschaftspolitik. Der Staat, der demokratisch legitimierte politische Überbau, muss diesen »Dreiklang« herstellen. Dazu darf er nicht weiter als ein Annex der Wirtschaft verkommen, sondern der Staat hat die Wirtschaft auszusteuern und zu kontrollieren, ansonsten entstehen im Markt- und Wettbewerbsgeschehen unerwünschte Ergebnisse und wirtschaftliche Machtgebilde. Die originären Marktergebnisse sind nie gesellschaftlich akzeptable und gerechte Ergebnisse. Sie verlangen nicht nur nach einer staatlichen Kontrolle des Wettbewerbs und nach einer Internalisierung externer Effekte in die jeweiligen Preisstrukturen zum Vorteil der Umwelt, sondern auch nach einer Umverteilung durch eine adäquate Steuer- und Abgaben- sowie Ausgabenpolitik.²⁰ Dies nicht zuletzt zur Aussteuerung eines marktwirtschaftlich immanenten Konjunkturzyklus. Dieser ist keynesianisch-antizyklisch zu glät-

²⁰ Vgl. dazu die jährlich erscheinenden Memoranden der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, so das Memorandum von 2005 unter dem Titel: Sozialstaat statt Konzern-Gesellschaft, Köln 2005.

ten. Dabei sollte auf europäischer Ebene unter den einzelnen Ländern ein Makrodialog angestrebt werden, der zielorientiert, d.h. zur jeweiligen nationalstaatlichen Finanzpolitik, eine adäquate Geldpolitik einschließt. Bezüglich der Finanzpolitik ist der europäische Stabilitäts- und Wachstumspakt kein Selbstzweck. Er darf nicht zu einer finanzpolitischen »Zwangsjacke« werden, die dann gesamtwirtschaftlich nur schadet. Die Europäische Zentralbank (EZB) hat in diesem Kontext nicht nur eine Preisniveaustabilität zu berücksichtigen, sondern sie hat auch Verantwortung für Wachstum und Beschäftigung zu übernehmen. Bezüglich einer solchen fortschrittlichen Wirtschaftspolitik versagen aber bis heute die politischen Institutionen der EU auf ganzer Linie. »Eingezwängt in das enge Korsett des EU-Regelwerks, von einer ideologisch erstarrten Zentralbank ihres geldpolitischen Instrumentariums beraubt, angesichts der föderalistischen Perspektive gelähmt, aber gleichzeitig nicht imstande, in einem noch so bescheidenen Rahmen zusammenzuarbeiten, stehen die Regierungen bis heute der Instabilität der Weltwirtschaft ohnmächtig gegenüber.« (Aglietta/Reberioux 2005: 34) Hier muss schnellstens in Europa – nicht zuletzt unter dem politischen Einfluss Deutschlands – für Abhilfe gesorgt werden.

Literatur

- Achten, Udo (2005): Teufel, Kulis, Kapitäne. Mitbestimmung in der Karikatur von 1950 bis heute, Essen.
- Aglietta, Michel/Reberioux, Antoine (2005): Vom Finanzkapitalismus zur Wiederbelebung der sozialen Demokratie, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Heft 3.
- Altvater, Elmar (2005): Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik, Münster.
- Altvater, Elmar (2005a): Die Fünfte Gewalt, in: Freitag. Die Ost-West-Wochenzeitung Nr. 45 vom 11.11.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2005): Memorandum 2005, Sozialstaat statt Konzern-Gesellschaft, Köln.
- Bartl, Ewald/Lang, Heinz-Günter/Wehner, Ewald u.a. (2000): Mitbestimmung als Gegenmacht. Zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, Hamburg.
- Bischoff, Joachim (2005): Das Ende des Neoliberalismus und die Zukunft der Wirtschaftsdemokratie, in: UTOPIEKreativ, Heft 173 (März).
- Bofinger, Peter (2005): Wir sind besser, als wir glauben. Wohlstand für alle, 3. Aufl., München.
- Bontrup, Heinz-J. (2000): Lohn und Gewinn, München, Wien.
- Bontrup, Heinz-J. (2002): Demokratie in der Arbeitswelt. Alter Hut oder Zukunftsperspektive?, Hannover.
- Bontrup, Heinz-J. (2005a): Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft, 3. Aufl., Köln.
- Bontrup, Heinz-J. (2005b): Beschäftigungsmotor und Herd der Insolvenzen. Mittelständische Unternehmen zwischen Anspruch, Wirklichkeit und Ideologie, in: Sozialismus, Heft 3.

- Bontrup, Heinz-J. (2005c): Kann der Mittelstand überleben?, in: VDI-Nachrichten, Nr. 37 vom 16. September.
- Bontrup, Heinz-J. (2005d): Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligungen – ökonomische Utopie oder Notwendigkeit?, in: Intervention, Heft 1.
- Brenner, Otto (1960): Die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft, in: Protokoll des 6. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall, Frankfurt a. M.
- Brenner, Otto (1966): Gewerkschaftliche Dynamik in unserer Zeit, Frankfurt a.M.
- Brenner, Otto (1972): Aus Reden und Aufsätzen, Frankfurt a.M.
- Conrad, Otto (1934): Die Todsünde der Nationalökonomie, Leipzig/Wien.
- Däubler, Wolfgang (1973): Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten, Frankfurt a.M.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2003): Wochenbericht Nr. 11.
- Dietrich, Rudolf (1914): Betriebs-Wissenschaft, München/Leipzig.
- Flassbeck, Heiner (2003): Wie Deutschland wirtschaftlich ruiniert wurde. Ein Bericht aus dem Jahre 2010, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 8.
- Friedman, Milton (1971): Kapitalismus und Freiheit, München.
- Galbraith, John K. (2005): Die Ökonomie des unschuldigen Betrugs. Vom Realitätsverlust der heutigen Wirtschaft. Berlin.
- Heseler, Heiner/Hickel, Rudolf (Hrsg.) (1986): Wirtschaftsdemokratie gegen Wirtschaftskrise. Über die Neuordnung ökonomischer Machtverhältnisse, Hamburg.
- Hickel, Rudolf (1979): Die Demokratisierung des Unternehmens – Die Neomarxistische Konzeption, in: Internationale Stiftung Humanum (Hrsg.), Neomarxismus und Pluralistische Wirtschaftsordnung, Bonn.
- Hickel, Rudolf (2004): Sind die Manager ihr Geld Wert?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 10.
- Hommelhoff, Peter/Mecke, Thomas (1992): Mitbestimmung, unternehmerische, in: E. Frese (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation, 3. Aufl., Stuttgart u.a.
- Huffschmid, Jörg (2001): Die Zähmung der Konzerne. Wirtschaftsmacht braucht demokratische Gegenmacht, in: Rudolf Hickel/Frank Strickstroch (Hrsg.), Brauchen wir eine andere Wirtschaft?, Reinbek bei Hamburg.
- Huffschmid, Jörg (2002): Politische Ökonomie der Finanzmärkte, 2. Aufl., Hamburg.
- Judith, Rudolf/Peters, Jürgen (1986): Vergesellschaftung der Stahlindustrie – Ein Kernelement des »Stahlpolitischen Programms der IG Metall«, in: Heiner Heseler/Rudolf Hickel, Wirtschaftsdemokratie gegen Wirtschaftskrise, Über die Neuordnung ökonomischer Machtverhältnisse, Hamburg.
- Kamp, Lothar/Simon, Nikolaus (2005): Mitbestimmung als Faktor nachhaltiger Unternehmensentwicklung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8.
- Kern, Peter (2003): Die Tricks von Merz und Westerwelle, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5.
- Kittner, Michael (2005): Arbeitskampf. Geschichte, Recht, Gegenwart, München.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2005): »Gemeinsam für Deutschland – Mut und Menschlichkeit«.
- Krell, Gertraude (1994): Vergemeinschaftende Personalpolitik, Habilitationsschrift, München und Mering.
- Köstler, R. (2004): Rechtsleitfaden für Aufsichtsratsmitglieder nach dem Drittelbeteiligungsgesetz 2004, 7. Aufl., Düsseldorf.
- Liebig, Stefan/Schupp, Jürgen (2004): Entlohnungsgerechtigkeit in Deutschland? Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern, in: DIW-Wochenbericht Nr. 47.

- Liebig, Stefan/Schupp, Jürgen (2005): Empfinden die Erwerbstätigen in Deutschland ihre Einkommen als gerecht?, in: DIW-Wochenbericht Nr. 48.
- Martin, Hans-Peter/Schumann, Harald (1997): Die Globalisierungsfalle. Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand, 13. Aufl., Hamburg.
- Marx, Karl (1867): Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie, Bd. I, Hamburg.
- Marx, Karl (1974): Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844, in: Marx-Engels-Werke, Ergänzungsband, Schriften, Manuskripte, Briefe bis 1844, Erster Teil, Berlin.
- Mierzejewski, Alfred C. (2005): Ludwig Erhard. Der Wegbereiter der Sozialen Marktwirtschaft, München.
- Müller, Gloria (1991): Strukturwandel und Arbeitnehmerrechte. Die wirtschaftliche Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945-1975, Essen.
- Naphtali, Fritz (1928): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Berlin.
- Negt, Oskar (2002): Arbeit und menschliche Würde, 2. Aufl., Göttingen.
- Nell-Breuning, Oswald von (1966): Möglichkeiten und Grenzen der Entwicklung wirtschaftlicher Mitbestimmung, in: Wirtschaftliche Mitbestimmung in der Gegenwartsdiskussion. Herausgegeben vom DGB-Landesbezirk NRW, Düsseldorf.
- Nicklisch, Heinrich (1922): Wirtschaftliche Betriebslehre, 6. Aufl., Stuttgart.
- Plener, Ulla (2001): Wirtschaften fürs's Allgemeinwohl. Weg zur sozialen Gerechtigkeit, Berlin.
- Potthoff, Erich (1946): Protokoll der Gewerkschaftskonferenz 1946 in Hannover.
- Potthoff, Erich (1957): Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung, Köln.
- Potthoff, Erich/Blume, Otto/Duvernell, Helmut (1962): Zwischenbilanz Mitbestimmung, Tübingen.
- Priewe, Jan (1991): Von der Mitbestimmung zur Wirtschaftsdemokratie – Überlegungen zur Mitbestimmungsdebatte anlässlich eines Gesetzentwurfes der »Grünen«, in: Memo-Forum, Zirkular der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Heft 17, Bremen.
- Rappaport, Alfred (1995): Shareholder Value als Maßstab für Unternehmensführung, Stuttgart.
- Rau, Johannes (2001): Montan-Mitbestimmung heute, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 7.
- Robinson, Joan/Eatwell, John (1977): Einführung in die Volkswirtschaftslehre, Frankfurt a.M.
- Schäfer, Claus (2005): Weiter in der Verteilungsfalle – Die Entwicklung der Einkommensverteilung in 2004 und davor, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11.
- Schanz, Günther (1983): Immaterielle Mitarbeiterbeteiligung – Ergebnisse einer Erhebung, in: Personalwirtschaft, Heft 12.
- Schulte, Dieter (2001): Ansprache 50 Jahre Montan-Mitbestimmung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 7.
- Schupp, Jürgen/Wagner, Gert G. (2004): Vertrauen in Deutschland: Großes Misstrauen gegenüber Institutionen, in: DIW-Wochenbericht Nr. 21.
- Sik, Ota (1979): Humane Wirtschaftsdemokratie. Ein dritter Weg, Hamburg.
- Smith, Adam (1978): Der Wohlstand der Nationen, in deutscher Übersetzung von Claus Recktenwald, München.
- Spieker, Wolfgang/Strohauer, Heinrich (1982): 30 Jahre Management gegen die Montan-Mitbestimmung, Köln.
- Stobbe, Alfred (1987): Volkswirtschaftslehre III, Makroökonomik, 2. Aufl., Berlin/Hei-

- delberg/New York.
- ver.di Bundesvorstand Berlin (2005): Hedge- und Private Equity-Fonds. Die Turbos im Kapitalismus, in: Wirtschaftspolitische Informationen 8.
- Vilmar, Fritz (1973): Menschenwürde im Betrieb, Reinbek bei Hamburg.
- Vilmar, Fritz (1999): Wirtschaftsdemokratie – Zielbegriff einer alternativen Wirtschaftspolitik, in: Fritz Helmedag/Norbert Reuter, Der Wohlstand der Personen, Festschrift zum 60. Geburtstag von Karl Georg Zinn, Marburg.
- Wassermann, Wolfgang (1999): Kampf den mitbestimmungsfreien Zonen?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11.
- Welteke, Marianne (1976): Theorie und Praxis der Sozialen Marktwirtschaft, Frankfurt a. M.
- Wendeling-Schröder, Ulrike (2001): Arbeitsrechtliche Aspekte der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4.
- Wollenberg, Jörg (2002): Mitbestimmung – Bilanz und Kritik, Redemanuskript 9. Salzgitter-Forum 15./16. Februar.
- Ziegler, Jean (2005): Die neuen Herrscher der Welt und ihre globalen Widersacher, München.
- Zinn, Karl Georg (2005): Wie Reichtum Armut schafft. Weshalb die neoliberalen Versprechungen nicht aufgehen, in: Sozialismus, Heft 11.

Jörg Huffschmid

Wirtschaftsdemokratie und ein starker öffentlicher Sektor als Alternative zur Zerstörung des Sozialstaates in der EU

1.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden in den Gründungsstaaten der EU Elemente der Wirtschaftsdemokratie eingeführt. Der Hintergrund waren die Erfahrungen der Weltwirtschaftskrise und des Krieges, der Macht und Kollaboration der Großkonzerne mit dem Faschismus. Die politische Reaktion hierauf waren Verstaatlichungen, die Einrichtungen von politischen Planungsinstanzen und – in Deutschland – relativ umfangreiche Mitbestimmungsregelungen für Beschäftigte und Gewerkschaften. Alle neun Mitglieder der Europäischen Gemeinschaften Mitte der 1970er Jahre waren »*mixed economies*« mit einem umfangreichen öffentlichen Sektor, nicht nur für die Kernbereiche der Daseinsfürsorge wie Gesundheit und Bildung, sondern auch für die Versorgung mit Strom, Wasser und Gas sowie Verkehr, Post und Telefon u.a.m., mit strategisch wichtigen staatlichen Industrieunternehmen in der Automobil-, Schiffbau- und Flugzeugbauindustrie sowie – in Frankreich und Italien – mit einem großen staatlichen Finanzsektor. In allen Ländern bestand der Anspruch, nicht nur diese Kernbereiche der Versorgung öffentlich zu organisieren, sondern auch die Hauptrichtungen der wirtschaftlichen Entwicklung mit öffentlichen Unternehmen und mit planerischer Intervention politisch zu lenken und damit einen politischen Rahmen für die Privatwirtschaft zu setzen. Das waren keine Paradiese der Demokratie- oder Arbeiterbewegung, aber es waren Zeiten, in denen die Demokratie- und Arbeiterbewegung einen größeren Einfluss hatte als jemals zuvor.

2.

Mit der – politischen! – Zerstörung des globalen weltwirtschaftlichen Kooperationssystems von Bretton Woods zugunsten ungezügelter Konkurrenz und der Liberalisierung des internationalen Kapitalverkehrs setzte auf globaler Ebene eine *Gegenreform* ein, die das Verhältnis zwischen Politik und Privatwirtschaft umkehrte: Nicht mehr die Politik setzte den Rahmen für die Ökonomie, sondern umgekehrt setzten die großen Unternehmen immer

stärker den Rahmen für die Politik. Die Konkurrenz der Konzerne auf dem Weltmarkt fand ihre Fortsetzung in staatlicher Politik: Die Staaten mussten alles tun, um erstens ihren Konzernen auf dem Weltmarkt zum Erfolg zu verhelfen, und zweitens (heutzutage noch wichtiger) sie zum Bleiben oder Kommen zu veranlassen. Letzteres ist der Kern der *Standortkonkurrenz*. Die Folgen waren und sind Deregulierung (nicht als Abschaffung von Regeln, sondern als Veränderung von Regeln zugunsten der Unternehmen) und Privatisierung – als Öffnung neuer Verwertungsfelder. Die bescheidenen Elemente der Wirtschaftsdemokratie werden zunehmend beseitigt.

3.

Für die EU lässt sich die Entdemokratisierung der Wirtschaft und Wirtschaftspolitik insbesondere an fünf Elementen feststellen:

- a) Der *EWG-Vertrag von 1957* sah zwar noch eine parallele Entwicklung von Binnenmarkt und Wirtschaftspolitik der Mitgliedsländer vor, enthielt aber kein eigenes Konzept von öffentlichem Sektor oder der öffentlichen Daseinsfürsorge. Die allgemeine Regel für alle – private wie staatliche – Unternehmen sollte der Wettbewerb sein, und der öffentliche Sektor findet nur in der Form von »Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse« als enge Ausnahmen von der ansonsten universell geltenden Wettbewerbsregel Eingang in den Vertrag. Diese Ausblendung einer wesentlichen Realität und Qualität der real existierenden »mixed economies« ist ein wesentlicher Geburtsfehler der EWG.
- b) Mit dem *Weißbuch zum Binnenmarkt 1985* lässt die EU das im Vertrag von 1957 festgelegte Prinzip weitgehend fallen, dass der Binnenmarkt zwischen den Mitgliedern auf einer gemeinsamen Grundlage von Rechtsregeln geschaffen werden sollte, auf die sich die Mitgliedsländer (einstimmig) einigen. Dieses Prinzip der »Harmonisierung« wird mit wenigen Ausnahmen durch das der »gegenseitigen Anerkennung« ersetzt: Ein Unternehmen, das in einem Mitgliedsland zugelassen ist, ist dies auch in allen anderen Mitgliedsländern. Damit erhält die Konkurrenz eine neue dramatische Dynamik: Sie wird von der Konkurrenz um die Kaufkraft der KundInnen innerhalb eines gemeinsamen Rahmens von Regeln zur Konkurrenz der Länder um die Unternehmen durch die Gestaltung möglichst unternehmensfreundlicher Regeln, mithin zur *Standortkonkurrenz*.
- c) Mit dem Vertrag von Maastricht 1992 und der späteren Einrichtung des *Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB)* 1999 entzieht die EU einen ganz wesentlichen Pfeiler gesamtwirtschaftlicher Steuerung der demokratischen Kontrolle, indem sie der EZB uneingeschränkte Unabhängigkeit verleiht.

- d) Die forcierte Marktöffnung zieht eine Welle von *Deregulierungen und Privatisierungen des öffentlichen Sektors* nach sich: Neben Industrieunternehmen sind insbesondere die öffentlichen Versorgungs- und Kommunikationsunternehmen sowie der Finanzsektor betroffen. Es wird das Konzept der *Universaldienste* entwickelt, bei denen Unternehmen einen öffentlichen Auftrag in privatwirtschaftlichen Formen erfüllen, und zur Kontrolle, ob dies auch tatsächlich der Fall ist, jeweils (nationale) Regulierungsbehörden eingerichtet werden. Die Erfahrungen hiermit sind nicht positiv, die Behörden meist überfordert.
- e) Mit dem *Grünbuch* (2003) und dem *Weißbuch* (2004) über »*Dienstleistungen von allgemeinem Interesse*« hat die Kommission ein Konzept vorgelegt, das in der Form verbindlich ist und Kompromissbereitschaft zu signalisieren scheint, im Kern aber eisenhart bleibt: Dieser Kern besteht in dem Grundsatz, dass immer dann, wenn Dienstleistungen nicht ausschließlich in öffentlicher Eigenregie, sondern auch von (staatlichen oder privaten) Unternehmen angeboten werden, für den ganzen Bereich der Grundsatz der Konkurrenz und die Wettbewerbsregeln des Vertrages gelten. Da auch bei den Kernbereichen der Daseinsvorsorge wie Gesundheit und Bildung, Teile der jeweiligen Dienste aus Organisations-, und Effizienzgründen in eigenständige Unternehmen umgewandelt worden sind, wird damit der Konkurrenz und der Privatisierung auch in diesen Kernbereichen Tür und Tor geöffnet.

4.

Welche Alternativen zur Entdemokratisierung der Wirtschaft gibt es? Allgemeine Grundlage für die wirtschaftliche Demokratisierung sind unter den gegenwärtigen Bedingungen Kritik, Opposition und Widerstand gegen die neoliberale Politik auf allen Ebenen: gegen die Privatisierung der Wasserversorgung und von Krankenhäusern, für die stärkere öffentliche Kontrolle von Strom- und Gasanbietern und kommunalen Verkehrs- und Versorgungsbetrieben etc. Die Opposition sollte mit Konzepten und Vorstellungen für eine demokratische Veränderung der Struktur und Politik in den kommunalen und staatlichen Unternehmen und Diensten verbunden werden. Wichtige Elemente dafür sind Transparenz und die Beteiligung der BürgerInnen an der Diskussion und Entscheidung über die Politik in den jeweiligen Bereichen. In den Leitungsorganen sollten Beschäftigte, NutzerInnen und VertreterInnen der jeweiligen Regionen Sitz (und Stimme) haben. Auf europäischer Ebene sollten in diesem Sinne drei Handlungsfelder bearbeitet werden:

- Zum einen kommt es darauf an, die *Konkurrenz wieder in einen Rahmen gemeinsamer Regeln einzubetten* (und so gleiche Wettbewerbsbedingun-

gen für Unternehmen in allen Ländern zu schaffen). Steuern, Sozialleistungen, Umwelt- und Verbraucherschutz sollen ebenso wenig wie Grund- oder Menschenrechte Gegenstand der Standortkonkurrenz, sondern politisch gesetzte Rahmenbedingungen sein, die in einer Union letztlich einheitlich sein müssen. Schritte in diese Richtung sind Festsetzungen von Mindeststandards für Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutz, für Übernahmeregeln und u.a.m. Sie müssen nicht von Anfang an für alle Länder gleich sein, aber es sollte festgelegt werden, dass sie nach oben konvergieren und in keinem Fall als Rechtfertigung für die Verschlechterung bestehender Standards dienen dürften. Bis zur Herstellung annähernd gleicher Standards sollten für Anbieter aus dem Ausland nicht die Standards des Herkunftslandes, sondern die des Gast- oder Bestimmungslandes gelten. Insofern ist weiterer Widerstand gegen die Dienstleistungsrichtlinie erforderlich.

- Eine zweite Orientierung auf dem Weg zu Wirtschaftsdemokratie sollte sich darauf richten, einen *gemeinsamen Rahmen für demokratische Makropolitik* zu schaffen. Dafür ist es vor allem erforderlich, die Geldpolitik aus ihrer undemokratischen Unabhängigkeit herauszuholen, in die Diskussionen über die Wirtschaftspolitik mit einzubeziehen, ihr auf der anderen Seite eine Wirtschaftsregierung gegenüber zu stellen und beide dem Europäischen Parlament verantwortlich zu machen (dessen Strukturen freilich selbst noch demokratisiert werden müssten). EZB und Wirtschaftsregierung müssten in einem Ausschuss eine gemeinsame Einschätzung über die wirtschaftliche Lage erarbeiten und verbindlich die Prioritäten für die Wirtschafts- und Sozialpolitik festlegen und diese aufeinander abstimmen. Alle Träger der Wirtschaftspolitik auf EU- und auf Mitgliedstaatsebene wären an diese Entscheidungen gebunden und müssten sie in eigenständiger Verantwortung und operativer Unabhängigkeit umsetzen.
- Drittens sollte das Konzept *öffentlicher Güter und das Gewicht eines eigenständigen öffentlichen Sektors* anerkannt und ausgebaut werden, der nicht als enge Ausnahme vom ansonsten universell gültigen Wettbewerbsprinzip, sondern als eigenständige Alternative und gleichwertiges Organisationsprinzip für wesentliche Reproduktionsleistungen – wirtschaftlicher und nichtwirtschaftlicher Art – anzusehen und demokratisch zu gestalten ist. Dies läuft letztlich auf eine *wesentliche qualitative Veränderung der aktuellen auf Privateigentum und Konkurrenz gegründeten Wirtschaftsordnung hinaus*, bei der öffentliches Eigentum und öffentliche Intervention eher die Ausnahmen sind und/oder die Aufgabe haben, die Funktionsfähigkeit und den Vorrang des privatwirtschaftlichen Re-

gimes sicherzustellen. Wesentliche Bausteine für eine derartige – nur schrittweise mögliche – Veränderung sind:

– *Erstens* sollte ein *Moratorium* für weitere Privatisierungen verhängt werden, bis die Ergebnisse der bisherigen Privatisierungen gründlich evaluiert und öffentlich diskutiert worden sind. Wo diese Evaluierung zu negativen Ergebnissen kommt, sollte die EU den Weg für die *Rück-Übertragung* in gesellschaftliches Eigentum und demokratische Strukturen freimachen.

– In diesem Zusammenhang ist es *zweitens* wichtig, dass die EU als Verhandlungsführer der Mitgliedsländer die generelle Herausnahme der öffentlichen Dienstleistungen insgesamt aus den laufenden *GATS-Verhandlungen* fordert und durchsetzt.

– *Drittens* sollte die EU die Mitgliedsstaaten und die Öffentlichkeit auffordern, ihre *Konzepte* für den öffentlichen Sektor und öffentliche Dienstleistungen zu definieren.

– Ein *vierter* Schritt wäre es, die Mitgliedsländer aufzufordern, *Mindeststandards* für die von ihnen definierten Bereiche des öffentlichen Sektors festzulegen, einen Prozess der Konvergenz nach oben zu empfehlen und von der europäischen Ebene aus (auch finanziell) zu unterstützen.

– Ein sehr viel weiter gehender *fünfter Schritt* wäre es, ein *gemeinsames Konzept* für den *öffentlichen Sektor in der EU* zu entwickeln: Welche Bereiche dazu gehören, wie die Mindeststandards aussehen, wie demokratische Strukturen und Verfahren gewährleistet werden und wie diese Dienste zu finanzieren sind.

Alex Demirović

Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung

Zum aktuellen Diskussionsstand und den Perspektiven

1. Einleitung

Trotz einer enormen Aufwertung der demokratischen Frage in den vergangenen Jahren spielt die besondere Frage der Demokratisierung der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Arbeit in der Öffentlichkeit eine denkbar geringe Rolle. Diese, so scheint es, ist aus dem Aufmerksamkeitshorizont der wissenschaftlichen, der politischen, der kleinen linken Öffentlichkeit, vielleicht sogar der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit weitgehend verschwunden. Das mag sich mit dem Scheitern des Staatssozialismus und der Krise keynesianischer Wirtschaftspolitiken erklären lassen. Denn es scheint so, als sei mit dem Triumph der Marktwirtschaft und den proklamierten Zwängen des globalen Standortwettbewerbs auch die Frage nach den demokratischen Rechten der abhängig Arbeitenden untergegangen. Das wäre freilich paradox, denn sicherlich ist der Staatssozialismus nicht nur an der Ineffizienz seiner Planungsbürokratien, am autoritären Charakter des politischen Regimes, sondern eben auch am Mangel an gesellschaftlicher Freiheit, Gleichheit und Selbstbestimmung gescheitert. Doch der größere Erfolg von Markt besagt noch wenig über das Niveau der Wohlfahrt, und der Sieg der Demokratie besagt ebenso wenig über die Qualität der realen demokratischen Selbstbestimmung der Gesellschaft.

Wirtschaftsdemokratie war ihrem ursprünglichen Anspruch nach mit dem Ziel des Sozialismus verbunden, denn es ging um eine bewusste Vergesellschaftung der Ökonomie (vgl. Beerhorst 2004: 371). Produzenten und Konsumenten sollen gemeinsam über Produkte und Produktionslinien, über die Allokation der Ressourcen und über die Art und Weise des Arbeitens entscheiden. Aus dem Blickwinkel der gewerkschaftlichen und marxistischen Linken der 1950er und 1960er Jahre war die Mitbestimmung, wie sie Anfang der 1950er Jahre institutionalisiert worden war, ein wichtiger Schritt hin zu einer demokratischen Kontrolle und Lenkung der Wirtschaft. »Die Forderung nach Mitbestimmung der arbeitenden Menschen ist historisch entstanden in einer Wirtschaftsordnung, die auf dem privaten Besitz an Pro-

duktionsmitteln beruht, auf der Trennung des Arbeiters von den Produktionsmitteln und vom Produkt einer Arbeit und der damit gegebenen Bevorzugung der Produktionsmittelbesitzer. Mit anderen Worten: Wir haben es mit einer Wirtschaftsordnung zu tun, in der es keine Freiheit im sozialen Bereich und keine Demokratie im Wirtschaftsleben gibt. Der Gedanke der Mitbestimmung bedeutet nichts anderes als einen Versuch, Freiheit und Demokratie auch im Bereich der Wirtschaft, auch für die Arbeitnehmer zu verwirklichen.« (Brenner, zit. nach Bontrup in diesem Band: 18f.) Die weitere Perspektive war Sozialismus als entwickelte Stufe der Demokratie. In einer auch für die Gewerkschaften einflussreichen Deutung konnte Wolfgang Abendroth die grundgesetzliche Formel vom demokratischen und sozialen Rechtsstaat im Verein mit der Allgemeinwohlverpflichtung des Eigentums sowie der Möglichkeit der Vergesellschaftung von Produktionsmitteln so interpretieren, dass die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland auf mehr als bloß die sozialstaatliche Daseinsvorsorge zielte und die Möglichkeit dafür schuf, dass die Gesellschaft die demokratischen Rechte auf die Wirtschaft ausdehnt und »ihre eigenen Grundlagen« umplant (Abendroth 1967: 122). Die politische Demokratie sollte zur sozialen Demokratie erweitert, die »keiner gesellschaftlichen Kontrolle eingeordneten Kommandostellen des ökonomischen Lebens unter die Bedürfnisse und den Willen der Gesellschaft« gebracht werden können, alle sollten an der »planmäßigen Steuerung der wirtschaftlichen Prozesse, die über das Geschick der Gesellschaft entscheiden«, beteiligt sein (Abendroth 1975: 24; 31). Abendroth konnte problemlos Arbeiterbewegung, die Gewerkschaften, die Gleichheit aller und die soziale Demokratie demokratietheoretisch miteinander äquivalent setzen. Die Gewerkschaften galten ihm als die Kraft in der bürgerlichen Gesellschaft, die – im Unterschied zu den Fraktionen des Bürgertums – wirklich das Gesamtinteresse der Gesellschaft vertreten. Erst demokratische Beteiligung aller auch im Bereich der Wirtschaft würde mit dem Gedanken der Demokratie ernst machen, denn erst dann würde das Gesamtinteresse nicht mehr allein von jenen definiert, denen es allein um die Erhaltung der Grundlage für ihre Profite ginge. Über die inneren Spannungen zwischen sozialer Demokratie, in der die Gesellschaft aus dem Blickwinkel der unmittelbaren Produzenten reorganisiert werden soll, und der Forderung nach Gleichheit aller BürgerInnen; über das Problem, ob die Gewerkschaften in der demokratischen Gesellschaft selbst immer die Kraft des gesellschaftlichen Allgemeinen sein könnten, ging Abendroth zu schnell hinweg. Doch hat gerade dieses Problem, wie unten noch deutlich werden wird, von innen an der Plausibilität des Konzepts der Wirtschaftsdemokratie gezehrt und gibt heute Anlass, sie neu zu konzipieren.

Die weitreichenden, historisch mit der Mitbestimmung verbundenen Erwartungen wurden nicht erfüllt. Fühlten sich die Vertreter der Kapitaleseite aufgrund ihrer engen Verbindung mit dem Nationalsozialismus und der Niederlage des Dritten Reichs in der Nachkriegsphase noch in der politischen und moralischen Defensive, so änderte sich dies alsbald. Die Kompromisskonstellation verschob sich zu ihren Gunsten. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 schuf gegen den Widerstand der Gewerkschaften mit dem Betriebsrat eine Institution, die nicht gewerkschaftsgebunden, friedenspflichtig und an das Betriebswohl gebunden war. Die 1951 gesetzlich geregelte Montanmitbestimmung versuchten betroffene Unternehmen zu unterlaufen. Das Ziel, die paritätische Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft auszudehnen, wurde nicht erreicht; das Mitbestimmungsgesetz von 1976 verallgemeinerte eine stark abgeschwächte Form. Allein die gesetzlichen Regelungen besagen noch wenig, sondern wichtig ist auch die Rechtswirklichkeit. Mit Blick darauf wird davon gesprochen, dass die mitbestimmungsfreie Zone sehr groß sei. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hatten 2002 nur 12% aller betriebsratsfähigen Betriebe der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigten) einen Betriebsrat.

Nach den Regelungen der Montanmitbestimmung und des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 waren in den 1990er Jahre etwas mehr als 700 Unternehmen mitbestimmt; zu Beginn der 1990er Jahre waren ca. fünf Millionen Arbeitnehmer in mitbestimmten Unternehmen beschäftigt und durch etwa 5.000 Repräsentanten in den Aufsichtsräten vertreten (vgl. Abel/Ittermann 2001: 15f.). In den Aufsichtsräten sind die Gewerkschaften auch direkt vertreten. Mit den Betriebsräten, der Tarifautonomie und der Mitbestimmung im Aufsichtsrat entstand das spezifische Modell der industriellen Beziehungen in Deutschland, das – wie vielfach bemerkt wurde – sehr stark auf repräsentativen Mechanismen beruht. Auf der Ebene der Betriebe besteht Friedenspflicht; das Streikrecht liegt nicht als selbstverständliches demokratisches Recht bei den einzelnen Arbeitskraftbesitzern, sondern ist stark rechtlich reguliert und eingeschränkt den Gewerkschaften vorbehalten – dabei ist immerhin zu bedenken, dass der Streik die primäre Form ist, in der das in Art. 9 GG grundgesetzlich verbürgte Recht der Koalitionsfreiheit historisch wahrgenommen wurde, während Gewerkschaften und Tarifverträge sich daraus ableiten; die Gewerkschaften haben in den Betrieben nur indirekt Einfluss, in ihre Kompetenz fallen hingegen die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern.

Die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten ist nicht eingebettet in eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz und unterliegt auch keiner weiteren formellen Kontrolle durch die Belegschaftsangehörigen. Sie erscheint nicht

geeignet, die »Vertretenen selbst zu umfassend informierten und aktiven Subjekten des Geschehens werden zu lassen« (Beerhorst 2004: 378). Soweit sich gegenwärtig eine Partizipation am Arbeitsplatz beobachten lässt, ist diese rechtlich nicht verbürgt, und vielfach versucht das Management, sie an den Gewerkschaften vorbei zu praktizieren.

Trotz aller formellen Regelungen und informellen Prozesse, die die Mitbestimmung auf einem niedrigen Niveau halten, haben in den vergangenen Jahren die Angriffe auf diese Keimformen der sozialen Demokratie von Seiten der Arbeitgeber und des Managements zugenommen. Sie sind offenkundig nicht einmütig. Bei vielen Vertretern der Kapitaleseite stößt die Mitbestimmung auf hohe Zustimmung. Sie sichere sozialen Frieden, ermögliche Informationsaustausch und konsensuelle betriebliche Reorganisationsverläufe, erlaube die Nutzung der Betriebs- und Marktkenntnisse von Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern oder begünstige Innovationen. Doch es gibt eine starke Strömung, die die formelle und repräsentative Partizipation der Lohnabhängigen ablehnt und beseitigen will, weil sie sie für einen historischen Irrweg und ein Wettbewerbshindernis hält. Ihr geht es darum, die Gewerkschaften aus den Unternehmen zu drängen und Dispositionsspielräume für das Management zurückzugewinnen. Dieses Interesse ist nicht gering zu schätzen. Denn die Arbeitnehmerbank ist bestrebt, die Aufsichtsratsarbeit effektiv zu gestalten, sie hat Einfluss darauf, dass das Management ökologische und menschenrechtliche Gesichtspunkte berücksichtigt, die Beschäftigteninteressen in Erinnerung behält, oder sie kann es durch co-managerielle und strategische Kompetenz unter Druck setzen. Gegen die Angriffe von der Seite der Arbeitgeber werden die Institutionen der Mitbestimmung von gewerkschaftlicher Seite häufig mit dem Hinweis auf den wirtschaftlichen Nutzen für die Unternehmen und den Standort verteidigt.

In der pragmatisch-instrumentellen Nutzung der Mitbestimmung bei gleichzeitiger Betonung ihrer Grenzen und wirtschaftsdemokratischen Unzulänglichkeiten sieht Michael Schumann eine Distanz zum Ausdruck kommen, die er mit der Enttäuschung darüber erklärt, dass die früheren, mit der Mitbestimmung verbundenen Erwartungen an den zu Kapitalismus und Staatssozialismus alternativen, wirtschaftsdemokratischen Weg zu einer sozialen Demokratie nicht eingelöst werden konnten. Aufgrund dieser Enttäuschung würde die in der Unternehmensmitbestimmung angelegten strategischen und offensiven Möglichkeiten selten betont (vgl. Schumann 2005: 8; 11). Dieses Bild ist vielleicht überzeichnet, denn freilich wird in den Gewerkschaften immer wieder auf die demokratische Bedeutung der Institutionen der Mitbestimmungen hingewiesen; zudem gibt es Überlegungen

dazu, wie angesichts einer starken Verbetrieblichung auch der Tarifpolitik die Belegschaften wieder intensiver beteiligt, wie die Vertrauensleute gestärkt werden könnten, wie die Mitbestimmung stärker an die Mitgliedschaft gebunden werden könnte (vgl. Huber/Burkhard/Klebe 2005).

Das schreibt sich ein in einen Prozess, in dem die angesprochenen offensiven Möglichkeiten neu und vertieft ausgelotet werden müssten. Soll die Mitbestimmung über den pragmatischen und keineswegs gering zu schätzenden Nutzen für den gesellschaftlichen Produktionsapparat, die Gewerkschaften und die Beschäftigten hinaus eine neue Bedeutung erlangen, muss sie mit drei Gesichtspunkten verknüpft werden. Der erste Gesichtspunkt ist der der demokratischen Partizipation der lohnabhängig Arbeitenden (einschließlich der nicht tarifvertraglich vertretenen Prekarisierten in den nicht-existenzsichernden Arbeitsverhältnissen und den Erwerbslosen), also ihr Recht, als Gleiche an den Entscheidungen der Unternehmen beteiligt zu sein. Zweitens sollte nicht demokratietheoretisch gegen den ökonomischen Nutzen argumentiert werden, da es nicht darum gehen kann, Demokratie und Wirtschaft gegeneinander auszuspielen. Dies würde immer nur wieder von neuem den Gesichtspunkten der materiellen Existenz und der wirtschaftlichen Sachzwänge vor der Demokratie die Priorität geben. Es muss deutlich werden, dass Demokratie die bessere Form der Produktion und der Verteilung mit sich bringt. Entsprechend sollten demokratische Teilhaberechte dazu ermächtigen, darüber verbindlich *diskutieren und entscheiden* zu können, was als ökonomischer Nutzen für das Unternehmen und die Gesellschaft gilt. Mit der Mitbestimmung entwickelt sich ja, wie sich empirisch vielfach zeigt, zumindest schon einmal bei einer kleinen Teilgruppe der Belegschaftsmitglieder eine enorme Kompetenz, den Produktionsapparat zu organisieren, zu kontrollieren und erfolgreich zu führen. Diese co-manageriellen Fähigkeiten, die bislang von den Unternehmen für die Gewinnziele der privaten Kapitaleigner abgeschöpft werden, müssten in demokratischen Prozessen verallgemeinert werden, damit sie bei den Beschäftigten von der subalternen Passivität zu einem selbstbewussten Partizipationsvermögen führen können. Drittens schließlich lebt die Mitbestimmung davon, dass sie sich mit Vorstellungen alternativer, demokratischer Wirtschaftsformen verbindet, in denen das Recht gleicher Beteiligung an den Entscheidungen institutionalisiert ist und nicht von der Position der Kapitaleigner ständig von neuem in Frage gestellt werden kann. Ohne diesen demokratischen Impuls droht sie zu veröden.

2. Demokratietheorie und Mitbestimmung

Allgemein muss man feststellen, dass weder die Mitbestimmung noch die Wirtschaftsdemokratie gegenwärtig Thema der Demokratietheorie sind. Eher kann festgehalten werden, dass sie sich für diesen Komplex nicht interessiert. *Auf der einen Seite* ist das Defizit nicht verwunderlich. Die Demokratietheorie versteht sich als politische Theorie und orientiert sich an einer Auffassung von Politik, in deren Zentrum der Staat, das Parlament, die Parteien und die formellen Willensbildungsprozesse stehen. Direkte Anschlüsse an die demokratietheoretische Argumentation von Wolfgang Abendroth, die systematisch den Geltungsbereich der Demokratie auf Gesellschaft und den besonderen Bereich Wirtschaft ausdehnt, gibt es fast gar nicht. Zudem ist die politische Theorie vielfach mit philosophischen Begründungen von Normen wie Gleichheit, Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität oder Toleranz beschäftigt, für konkrete gesellschaftliche Entwicklungen bleibt ihr wenig Zeit. Soweit dies doch der Fall ist, liegt oder lag ihr sachlicher Schwerpunkt in den vergangenen Jahren vor allem bei der Erörterung von politischen Rechten von sozialen Gruppen, die durch politische Verfahren bislang benachteiligt waren. Es ging darum, wie Gleichheit und Differenz aufgefasst werden muss, wie sich Verfahren denken lassen, die allen gleichermaßen gerecht werden und Minderheitsinteressen einzubeziehen erlauben. Unter dem Druck der europäischen Integration und Globalisierung hat sich auch eine breite Diskussion über europäische, globale oder kosmopolitische Demokratie entfaltet. Ins Zentrum rücken Fragen danach, ob eine Einwirkung der Gesellschaft mittels einer nationalstaatlichen Demokratie überhaupt noch möglich ist, ob es auf europäischer oder gar globaler Ebene ein Volk geben kann, das als Souverän handelt, wie globale Institutionen verfasst sein müssten, die ein solches Volk repräsentieren und politisches Handeln wieder stärken würden. Die Krise der Sozialsysteme und die enorme Polarisierung von Arm und Reich hat zu Diskussionen über Gerechtigkeit und die normativen Grundlagen des Wohlfahrtsstaats Anlass gegeben. Der Bereich hingegen, in dem diese Ungleichheiten in einem hohen Maße entstehen, und der Gegenstand einer Diskussion über soziale und Wirtschaftsdemokratie sein könnte, bleibt ausgeklammert. Alles in allem ist die Demokratietheorie liberal geprägt. Sie hält weitgehend an der Trennung von Politik und Wirtschaft fest. Die Sphäre der Wirtschaft gilt nicht als Sphäre, in der verallgemeinerungsfähige Interessen existieren, moralische Argumente überzeugen, demokratische Verfahren angewendet werden können – also Politik, die sich in einem anspruchsvollen normativen Sinn am Allgemeinwohl ausrichtet – überhaupt möglich ist.

Auf der anderen Seite ist das Defizit aber auch erstaunlich. Denn in den vergangenen 25 Jahren hat sich mit den neuen sozialen Bewegungen das Verständnis von Demokratie erweitert. Sie wird nicht mehr begrenzt auf die formellen Verfahren der politischen Willensbildung und Entscheidung, also Wahlen und Gesetzgebung. Auch die Aktivitäten der Zivilgesellschaft kommen in den Blick: Experten und Gegenexperten, Vereinigungen, Bürgerinitiativen, Think-tanks, Proteste, Demonstrationen, Blockaden, Petitionen, öffentliche Erklärungen. Dazu gehören dann partizipative Verfahren wie Anhörung, Mediation, runde Tische, Planungszellen, die bei der Einführung großtechnischer Systeme, konfliktreichen politischen und unternehmerischen Entscheidungen oder kommunalem Verwaltungshandeln experimentell zur Anwendung gelangten. Doch die Gewerkschaften und die Institutionen der Mitbestimmungen finden hierbei keine Berücksichtigung. Sie werden der Sphäre der Zivilgesellschaft und des bürgerschaftlichen Engagements nicht zugerechnet – auch wenn die Relevanz der klassenpolitischen Logik ansonsten bestritten werden mag, hier kehrt sie wieder.

Soweit die Gewerkschaften dem politisch-demokratischen System zugeordnet werden, gelten sie als Instanzen der Vermittlung von funktionalen oder strategischen Interessen und existieren als besondere Form neben der territorialen (Parteien, Wahlen), der administrativen (Zusammenarbeit von Verwaltung und Verbänden und Lobbys) sowie der zivilgesellschaftlichen Interessenvermittlung (Bürgerinitiativen, Nichtregierungsorganisationen) (Heinelt 1997). Als Vertretung von besonderen oder partikularen Interessen soll den Gewerkschaften gerade fehlen, was den zivilgesellschaftlichen Akteuren bescheinigt wird: dass diese Themen von gesamtgesellschaftlichem Interesse sind. Deswegen auch wurde und wird neuen sozialen Bewegungen oder Nichtregierungsorganisationen eine hohe demokratische Legitimität beigemessen, obwohl ihre faktische demokratische Legitimität – also Zahl der Mitglieder, Mitgliederbeteiligung an Entscheidungen – häufig sehr gering ist.

Demokratiethoretisch ist von Bedeutung, dass die Art und Weise, wie das Einzelinteresse sozialer Gruppen und wie das Allgemeininteresse bestimmt wird, sich selbst historisch verschiebt. Die Gewerkschaften vertreten heute trotz eines erheblichen Mitgliederverlustes immer noch knapp sieben Millionen Mitglieder. Wichtiger als die Zahl ist für den demokratiethoretischen Begründungszusammenhang, dass die Gewerkschaften in Anspruch nahmen, mit diesen Mitglieder diejenigen zu repräsentieren, die mit ihrer Arbeitskraft den gesellschaftlichen Reichtum erzeugen, vermittels dessen sich die Gesellschaft erhält. Auf der Grundlage dieser beiden Argumente konnten die Gewerkschaften den Anspruch erheben, weit mehr als

eine partikulare Gruppe zu sein. Indem sie ihr besonderes Organisationsinteresse verfolgten, wollten sie ein allgemeines Interesse vertreten: die Mehrheit der Bevölkerung und die Gewährleistung der materiellen Reproduktion der Gesellschaft. Dieser Vertretungsanspruch besteht aber als solcher auch und vielleicht gerade in einer demokratischen Gesellschaft nicht einfach fort. Unter autoritärstaatlichen Bedingungen ist er einfach zu behaupten, weil sich der Gegensatz zwischen autoritären Machtinteressen und Interessen des Volkes leicht polarisieren lässt; in einer Demokratie flottiert der Anspruch auf Allgemeinheit ständig, weil jedes Interesse sich immer als allgemeines geben muss und zu diesem Zweck alle anderen Allgemeinheitsansprüche schwächen und beiseite schieben muss. Entsprechend kann dann immer wieder behauptet werden, die Frage der Arbeit, die ja doch die meisten in der Gesellschaft betrifft, sei keine Frage von allgemeinem, sondern nur von funktional-partikularem Interesse. Dies zu ignorieren, reicht nicht.

Es gibt sachliche Gründe für die Schwächung der demokratischen Legitimität. Die Gewerkschaften vertreten heute nicht die Mehrheit der Bevölkerung, nicht einmal die der abhängig Beschäftigten. Kritisiert wurde auch, dass die Arbeit auf bestimmte Kategorien von Arbeitenden, dass Reichtum auf einen ganz schmalen Versorgungsaspekt beschränkt wurde (Haus- oder Erziehungsarbeit blieben außer Betracht, ebenso Lebensqualität, gute Ernährung, souveräne Zeiteinteilung, soziale Beziehungen). Gewerkschaften gelten deswegen als Organisationen der speziellen Interessen ihrer Mitglieder, während Bürgerinitiativen oder Nichtregierungsorganisationen zugesprochen wird, Allgemeinwohlinteressen wahrzunehmen, selbst wenn sie dafür kein Mandat durch Wahlen erhalten, wenn sie wenige Mitglieder haben, sich durch zentralisierte und autoritäre Führungsstrukturen auszeichnen oder in hohem Maße vom Eigeninteresse des Gelderwerbs ihrer Mitglieder bestimmt sind. Aus Gründen, die mit der rechts- und nationalstaatlichen Verfassung moderner Gesellschaft zu tun haben, gelten Allgemeinwohlinteressen höher als partikulare Interessen. Demokratie ist eine Form, dieses Allgemeinwohlinteresse nicht autoritär von oben, sondern durch Meinungsstreit und Mehrheitsbildung festzulegen. Wird die gewerkschaftliche Interessenvertretung entsprechend abgewertet, bedeutet dies für die Gewerkschaften, dass sie in den demokratischen Meinungsstreit darüber eintreten müssen, was als gesellschaftlicher Allgemeinwille gelten soll. Sie können nicht einfach auf die Schwerkraft der Ökonomie, auf Macht oder auf die klassenpolitischen Interessenlagen ihrer Mitglieder hinweisen. Für die Mitbestimmung bedeutet dies, dass die Gewerkschaften plausibel machen müssen, was sie in demokratischer Hinsicht für die Beteiligung der

einzelnen und die Findung des Allgemeinwohl leisten. Allein der Hinweis auf den ökonomischen Nutzen reicht nicht aus, wenn der ökonomische Nutzen selbst wenig Legitimität genießt, nicht als allgemeinverbindlich, sondern eher als Gewalt des Weltmarkts oder einzelner Unternehmen erfahren wird – sich also an die Seite des ökonomischen Nutzens zu stellen, den Gewerkschaften vielleicht sogar schadet und ihre demokratische Legitimität noch weiter verringert. Der demokratische Konflikt geht also auch darum, was Nutzen ist und ob die Mitbestimmung dabei eine Rolle spielt: können sich die Betroffenen bei der Definition des Nutzens beteiligen; hilft die Mitbestimmung bei der Vermeidung von Arbeitsplatzabbau und trägt sie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, zum Schutz der Umwelt oder von Verbraucherinteressen bei; kann sie die Wirtschaftspolitik der Unternehmen relevant und nachvollziehbar beeinflussen?

In Abgrenzung von der liberalen und republikanischen Demokratietheorie hat die radikale Demokratietheorie ein Konzept des deliberativen Verfahrens entwickelt, das eine Ausdehnung auf den gesamten gesellschaftlichen Raum eigentlich nahelegt (vgl. Lösch 2005). Mit dem deliberativen Verfahren sind Anforderungen an Entscheidungen gemeint, die erfüllt sein müssen, damit diese als demokratisch gelten können. Die Deliberation ist nicht auf einen bestimmten Ort, also auf das Parlament beschränkt, sondern kann überall stattfinden, also in Verhandlungen zwischen Unternehmen und Bürgern, zwischen Bürgerinitiativen und Stadtverwaltung – im Prinzip also auch in Unternehmen. Deliberative Arenen bilden sich durch Zusammenschluss der Bürger. Einige der Anforderungen, die ein beratendes Verfahren erfüllen muss, sind: Deliberation vollzieht sich in argumentativer Form; niemand darf ausgeschlossen werden; sie ist frei von äußeren Zwängen, die Teilnehmer sind also nur an die Kommunikationsvoraussetzungen und Verfahrensregeln der Argumentation gebunden; jede und jeder hat die gleichen Chancen, gehört zu werden; Beratungen zielen auf ein rational motiviertes Einverständnis und können im Prinzip unbegrenzt fortgesetzt werden; die politischen Beratungen erstrecken sich auf sämtliche Materien, die im gleichmäßigen Interesse aller geregelt werden können – dies betrifft auch die Ressourcen, von denen die faktische Wahrnehmung gleicher Kommunikations- und Teilnahmerechte abhängt; politische Beratungen erstrecken sich auf die Interpretation von Bedürfnissen und die vorpolitischen Einstellungen und Präferenzen (vgl. Habermas 1992: 370f.).

Obwohl die Deliberation nicht auf die formelle politische Sphäre beschränkt sein soll, schränkt Habermas ihren Geltungsbereich doch sehr stark ein: auf den Bereich der Öffentlichkeit und das Parlament. Demgegenüber haben Cohen und Rogers vorgeschlagen, die Deliberation auch im Bereich

der Wirtschaft anzuwenden – ausdrücklich jedoch nicht auf die betriebliche und Unternehmensebene, sondern nur auf die wirtschaftspolitische Ebene der Makrosteuerung. Sie sind der Ansicht, dass Unternehmen zu heterogen sind (Cohen/Rogers 1995). Aus demokratietheoretischer Sicht läge es nahe zu prüfen, ob nicht die betrieblichen Aushandlungsprozesse und Vereinbarungen ebenso wie die formellen Prozesse der Mitbestimmung und Tarifverhandlungen Arenen der Deliberation bilden, die im Prozess der Durchsetzung strategischer Interessen eine Dynamik freisetzen, durch die die Beteiligten zunehmend auch die Argumente und die Perspektiven der jeweils anderen Seite übernehmen, sodass es zu einer zunehmend egalitären demokratischen Partizipation kommt, in der sich die Beteiligten von ihren festgelegten Rollen lösen. Aus demokratietheoretischer Perspektive im Besonderen wurden solche Arenen nach meinem Kenntnisstand nicht untersucht. Das ist insofern überraschend, weil in anderen Fällen der Einführung großtechnischer Systeme durchaus Studien zu Mediation und Deliberation durchgeführt wurden. Soweit in industriesoziologischen Studien Aspekte der Deliberation thematisiert wurden, sind die Befunde negativ. »Zwar gäbe es [...] für die Beschäftigten wie für die Unternehmensleitungen gute Gründe, sich auf Prozesse der Verständigung einzulassen, doch die damit verbundenen Implikationen, nicht nur den eigenen Interessen zu folgen, sondern prinzipiell anzuerkennen, dass auch die anderen legitime Interessen haben, und sich vor diesem Hintergrund auf das Unterfangen eines diskursiven Interessenausgleichs einzulassen, bereiten in beiden [untersuchten] Unternehmen erhebliche Probleme [...] Als entscheidendes Hindernis einer kommunikativen Rationalität erweist sich dabei die Asymmetrie der Macht. So wird die ›Macht des besseren Arguments‹ immer wieder durch die faktischen Herrschaftsverhältnisse, vor allem durch die Verfügungsmacht über die Produktionsmittel, mit der auch die Kontrolle der zentralen ›Ungewissheitszonen‹ der Mitarbeiter (Arbeitsplatz und Einkommen) verbunden, überschattet.« (Matthies 1999: 254)

Liberaler Theoretiker – einschließlich Habermas – wird ein solches Ergebnis nicht überraschen. Gilt ihnen doch die Wirtschaft als nicht demokratisierbar, weil sie ein Ort instrumentellen Handelns ist; manche werden gar zufrieden sein, denn aus ihrer Sicht fehlte es gerade noch, dass wirtschaftliche Maßnahmen öffentlich diskutiert und von betroffenen Mehrheiten entschieden würden. Doch bleibt die Intuition richtig. Es stellt ein Versagen und eine Selbstliquidation der Demokratietheorie dar, wenn sie die Macht von Konzernen und Unternehmen – die die Linke und die Gewerkschaften schon in den 1920er und erneut in den 1960er Jahren zu Recht beunruhigt hatte, und die aufgrund von Fusionen, strategischen Allianzen und globaler

Reichweite des Operationsgebietes in den vergangenen Jahren immer noch weiter zugenommen hat – vielleicht gerade noch als Bedrohung und Ursache für die Aushöhlung national verfasster demokratischer Prozesse wahrnimmt, aber keine Anstalten macht, für Mittel zu argumentieren, mit deren Hilfe sie direkt auf der wirtschaftlichen Ebene unter Kontrolle gebracht werden könnte. Dafür ist (auch demokratiethoretische) Unterstützung der und gesellschaftliche Forderungen an die Gewerkschaften und die Mitbestimmung unerlässlich – Gewerkschaften und Mitbestimmung nehmen eine Verantwortung für die Gesellschaft als ganze wahr.

3. Mitbestimmungsdiskussion und Demokratie

Bleiben in der Demokratiethorie Wirtschaft und Mitbestimmung ein blinder Fleck, so ist komplementär dazu in der Diskussion über Mitbestimmung der Aspekt der Demokratie unterbelichtet. Das ist erstaunlich, weil es hier im Unterschied zur Demokratiethorie immerhin ein Problembewusstsein gibt. Von Gewerkschaftern wird auch an Demokratie appelliert, wenn sie die Mitbestimmung verteidigen. Bis in die 1980er Jahre hat es Ansätze gegeben, die Konzeption der Wirtschaftsdemokratie und in diesem Rahmen auch die Mitbestimmung theoretisch weiter zu entfalten. Gefordert wurde die Durchführung auf zwei weiteren Ebenen: am Arbeitsplatz die direkte Partizipation und auf der makroökonomischen Ebene Instrumente unternehmens- und branchenübergreifender sowie globaler Steuerung (vgl. Vilmar 1999). Beides sollte die vorhandenen Institutionen der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung ergänzen.

Es scheint so, dass der Faden der Diskussion über Mitbestimmung, Wirtschaftsdemokratie und Demokratie seit Anfang der 1990er Jahre immer dünner wurde und irgendwann regelrecht gerissen ist. Dies mag auch mit einem allgemeinen Strategieproblem der Gewerkschaften zu tun haben. Mitbestimmung war eingebettet in die Konzeption der Wirtschaftsdemokratie. Von daher liegt das Argument nahe, dass alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten in gleicher Weise an den Entscheidungen teilnehmen. Mitbestimmung wurde demnach als ein Lernfeld zur Demokratisierung von Unternehmen und Verwaltungen verstanden. Demokratisierung bedeutet weitere und tiefere Beteiligung. Dies würde die Verfügungsrechte über die Produktionsmittel verallgemeinern, sodass Arbeitnehmer und Konsumenten an Entscheidungen über Produkte, Produktionslinien, Arbeitsorganisation, Marktverhalten der Unternehmen beteiligt wären. Wird das Ziel der Wirtschaftsdemokratie mit der Perspektive der sozialen Demokratie aber nicht

mehr vertreten, hängt auch die Mitbestimmung konzeptionell in der Luft. Helmut Martens (2002: 30) äußert die Ansicht, dass es in den deutschen Gewerkschaften seit den 1980er Jahren keine Anstrengungen zu einer konzeptionellen Neubelebung der Mitbestimmungsdiskussion gegeben habe. »Die Mitbestimmung ›lebt‹ so gesehen seither von ihrer akkumulierten rechtlich-institutionellen Substanz.« Ich sehe vier Varianten, wie gegenwärtig das Demokratieproblem von der Seite der Mitbestimmung her berücksichtigt und diskutiert wird.

3.1 Mitbestimmung und Unternehmen

Der ersten Position zufolge sollte Mitbestimmung nicht mit dem Anspruch auf Demokratie verbunden werden. Ein entscheidendes Merkmal für die Demokratie ist, dass ein Gemeinwesen bestimmt werden kann, dessen Mitglieder alle gleich sind und die alle das gleiche Recht haben, die Verfassung des Gemeinwesens zu bestimmen, weil sie alle von den Entscheidungen betroffen sind. Alle BürgerInnen dieses Gemeinwesens haben eine Stimme, diese Stimme zählt gleich viel. Sie wählen die Entscheidungsträger und können die für alle verbindlichen Entscheidungen beeinflussen. In der Regel geschieht dies durch gemeinsame Abstimmungen nach dem Mehrheitsprinzip. In Betrieben und Unternehmen sind gerade aber diese Bedingungen nicht gegeben (vgl. Baglioni 1999: 19f.). Die Beteiligten verfügen über unterschiedliche legitime Rechte: »Die Arbeitnehmer sind aus dem Grund abhängig, weil es jemanden gibt, der berechtigt ist, ihre Leistung im Tausch gegen Entlohnung oder andere Güter zu nutzen.« (Ebd.: 19)

Das Privateigentum an den Produktionsmitteln zieht der Mitbestimmung also die Grenze. Demokratietheoretisch hat in den 1970er Jahren der kanadische politische Theoretiker Crawford B. Macpherson (1973) allerdings gerade andersherum argumentiert. Eigentum wird in der Regel als das Recht der Ausschließung anderer von der Nutzung eines Gegenstands definiert. Eigentum kann aber auch das Recht sein, nicht von der Nutzung ausgeschlossen zu werden. So werden auch Privateigentümer das Recht nicht verlieren wollen, Güter benutzen zu können, die sich in Gemeinbesitz befinden. Diesen Gedanken der Nicht-Ausschließung wendet Macpherson auf den Zugang zu den Produktionsmitteln an. Da es zum liberalen Selbstverständnis der modernen Gesellschaft gehört, das Leben durch eigene Arbeit zu erhalten, muss es das gleiche Recht des Zugangs zu den Produktionsmitteln geben. Eigentumsrechte würden sonst das Recht einschließen, jemandem das Leben vorzuenthalten. Produktionsmittel können ähnlich wie Wasser, Luft oder Straßen als Gemeineigentum begriffen werden, dessen Nutzen allen gewährt werden muss. Niemand dürfte in solchen Fällen durch

Eigentumstitel und Verfügungsrechte privilegiert sein, andere auszuschließen; es müssten auf allen Ebenen der Wirtschaft Entscheidungsgremien, Repräsentationsorgane und Verfahren bestehen, zu denen alle Zugang haben. Macpherson zieht nicht alle Konsequenzen seiner Überlegung. Doch es liegt nahe, dass in der Konsequenz demokratische Entscheidungsprozesse auch Gewerkschaften und Management betreffen, da die Interessenlager sich auflösen würden. Gewerkschaften wären nicht länger (alleiniger) Repräsentant der Arbeitnehmer in den Mitbestimmungsgremien. Manager würden gewählt und müssten kandidieren. Die Forderung nach Demokratie läuft also auf eine Diskussion über Eigentumsrechte, Entscheidungshierarchien und Repräsentation in Unternehmen hinaus. Über wirtschaftliche und unternehmerische Leistungsmaßstäbe und Kompetenzen, Effizienzkriterien, Wohlfahrts- und Nutzensgesichtspunkte müsste in demokratischen Verfahren entschieden werden.

Doch die demokratiethoretischen Zusammenhänge sind noch komplexer. Erstens hat Macpherson in den 1970er das Maß nicht erraten können, in dem seitdem versucht wird, Gemeineigentum zu privatisieren und in Wert zu setzen. In eben diesem Maße wird der Allgemeinheit zur Verfügung stehenden Raum der demokratischen Beteiligung eingeschränkt. Umgekehrt ist deswegen aus demokratiethoretischer Sicht eine Wiedervergesellschaftung der privatisierten Unternehmen zu fordern. Die zunehmend privaten Entscheidungsmechanismen müssten mit Mechanismen der demokratischen Kontrolle durchdrungen werden. War z.B. die Strom- oder Wasserversorgung lange Zeit eine staatlich-administrative und damit weitgehend technisch-neutrale Angelegenheit, so stellt sich heute aufgrund der Privatisierung und Unterwerfung unter Marktprozesse mit Dringlichkeit die Frage der demokratischen Lenkung und Kontrolle. Das gilt auch für andere Bereiche: Kliniken, Hochschulen, Wirtschaftsberatung und politische Kommissionen.

Zweitens: Durch die vertikale Desintegration der Unternehmen entstehen heute eine Vielzahl von neuartigen Beschäftigungsverhältnissen: Ausgründung von unabhängigen, faktisch aber abhängigen Unternehmen, in denen Betriebsräte wenig Entscheidungsspielräume haben, Schaffung von (Schein-)Selbstständigkeit; Leih- und Zeitarbeit, Niedriglohnbereiche. Daraus entstehen sehr unterschiedliche Interessenlagen, die sich nicht einfach und in derselben Weise durch die Gewerkschaften repräsentieren lassen, wie das in Zeiten von Vollbeschäftigung unter Bedingungen ähnlicher Arbeitsverhältnisse der Fall war. Gleichwohl sollte dieses Problem nicht übertrieben werden. Auch früher gab es unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse, und erst durch einen komplizierten Prozess wurde nach bestimm-

ten Merkmalen eine repräsentierbare Gleichheit herausgebildet. Vor allem aber kann es als ein logisches, konstitutives Merkmal von Demokratie angesehen werden, dass sie gerade deswegen besteht, damit unterschiedliche Interessen koordiniert werden können: durch und mittels Demokratie werden Unterschiede betont, verschiedene Interessen herausgearbeitet und zur Geltung gebracht. Was als Allgemeininteresse gelten kann, darf eben nicht unterstellt werden, sondern ist das Ergebnis von Verallgemeinerungsprozessen, die nach transparenten Verfahren stattfinden.

Drittens: Bei der Frage der Form des Unternehmens geht es unter demokratiethoretischen Gesichtspunkten aber um ein weiteres und grundsätzlicheres Problem als bloß das der angemessenen Repräsentation. Die Unternehmen werden desintegriert aufgrund von quasi-politischen Entscheidungen des Managements: Erhöhung des Leistungsdrucks, Effizienzsteigerung, größere Flexibilität, Marktnähe, Flucht aus der Mitbestimmung und dem Geltungsbereich der Tarifverträge. Zu sehr war die Tradition der Arbeiterbewegung von der Vorstellung geprägt, die großindustrielle Fabrik sei die fortgeschrittene und ökonomisch angemessene Form der Organisation des Produktionsprozesses. Mit der Reorganisation des Produktionsapparats ›von oben‹ rücken die Entscheidungen über den Zuschnitt von Unternehmen auch in den Blick der Wirtschaftsdemokratie. Wohl wurde diese Frage in den 1970er Jahren von der Studiengruppe »Unternehmensverfassung und Eigentumsrechte« der Vereinigung Deutscher Wissenschaftler diskutiert, seitdem aber wohl nicht weiterverfolgt. Hans Diefenbacher (1999: 153) berichtet rückblickend von einer 1977 durchgeführten Tagung: »Grundannahme der Tagung war, die Unternehmung selbst als eine politische Organisation einzuführen und die ökonomische Theorie in diesem Sinne auf die ›Institution Unternehmung‹ anzuwenden. In diesem Zusammenhang wurde es als wichtige Aufgabe für die Forschung gesehen, den Fragen nachzugehen, wie unter den veränderten Bedingungen einer partizipativen Organisation Verfügungsrechte und Kompetenzen verteilt, Entscheidungsverfahren konstruiert und Verantwortlichkeiten zuzuordnen sind.«

Solche Fragen, die neu aufzugreifen wären (vgl. Abschnitt 4), können nur auf einer Ebene demokratisch geregelt werden, die unterhalb des Parlaments und oberhalb der einzelnen Unternehmen angesiedelt wäre. Es handelte sich um Gremien der wirtschaftlichen Gesamtsteuerung, die nicht nur räumlich (also regional oder nationalstaatlich, wie in der Mitbestimmungsdiskussion häufig vorgeschlagen), sondern auch funktional bestimmt sein müssten. Dies mag gegenwärtig nicht als realistisch erscheinen, weil heute eine entsprechende Diskussion kaum durchsetzungsfähig erscheint. Aber sachlich abwegig ist sie nicht – und wenn sie nicht geführt wird, wird auch

keine entsprechende soziale Phantasie entfesselt, sondern es herrscht die Schwerkraft der bestehenden Verhältnisse, die latente Zensur ausüben. Dabei gibt es durchaus Vorschläge, die aufzugreifen wären. So hat Ulrich Beck (1986) mit Blick auf die subpolitische Macht von stillen Entscheidungen über technische Großsysteme dafür plädiert, den Prozess der Technikgenese und -einführung zu demokratisieren und nicht nur nachträglich Korrekturen anzubringen. Versuche dazu gab es, demokratische Feldversuche wurden im Zusammenhang von Großprojekten wie der Aussaat gentechnisch veränderter Pflanzen oder der Flughafenerweiterung durchgeführt.

3.2 Mitbestimmung als Modernisierungsinstrument

Der zweiten Argumentationslinie zufolge hat sich Mitbestimmung für den institutionellen Entwicklungspfad der Wirtschaft in Deutschland als wirkungsvolles Modernisierungsinstrument erwiesen. Neben der wirtschaftlichen Nützlichkeit weist sie demokratische Aspekte auf. Die Mitbestimmung erlaubt die repräsentative Mitwirkung der Beschäftigten; mit der Repräsentation kommt es zu Zentralisierung der Entscheidungen, macht diese zurechenbar und überprüfbar, außerdem kommt es zur Bildung von Repräsentationsorganen und Wahlen. Die Mitbestimmung überbrückt Hierarchien, trägt zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Management und Beschäftigten sowie zur Fähigkeit bei, auch in schwierigen Situationen Einigung zu erzielen, verringert den Abstand zwischen oben und unten, sie bietet einer erheblichen Anzahl von Bürgern – gemeint sind die etwa 220.000 Betriebsräte – die Gelegenheit, »demokratische Verantwortung« zu übernehmen. Damit trägt die Mitbestimmung zur sozialen Integration auf betrieblicher und Unternehmensebene ebenso bei wie auf der Ebene der Gesellschaft (vgl. Bericht 1998: 8; 34f.). Der wissenschaftliche Leiter der Kommission Mitbestimmung, Wolfgang Streeck, hat in eigenen Veröffentlichungen als weiteren Gesichtspunkt hervorgehoben, dass die Arbeitnehmer durch die gleichberechtigte Präsenz ihrer gewählten Vertreter im Aufsichtsrat eine soziale Anerkennung ihres Wertes als gleichberechtigte Bürger in einer demokratischen Gesellschaft erfahren (vgl. Streeck 2004: 54). Die Mitbestimmung sei auch ein Instrument, mit dem die Gesellschaften in die Entscheidungszentren großer und hochmobiler Unternehmen hineinwirken und deren Verantwortung gegenüber den Produktionsstandorten sichern und Gesichtspunkte wie Qualifikation oder Umwelt zur Geltung bringen könnten, die unter dem Druck des Wettbewerbs nur allzu leicht in Vergessenheit geraten (ebd.: 55).

Die Kommission Mitbestimmung und Wolfgang Streeck sehen Defizite vor allem bei der Repräsentationsfähigkeit der Mitbestimmungsorgane.

Erstens sind viele kleinere und mittlere Unternehmen von der Mitbestimmung nicht erfasst; zweitens werden viele der Beschäftigten (Werkvertragsnehmer, Leiharbeiter, Teilzeitbeschäftigte) und Arbeitslosen nicht vertreten: die Gefahr sei nicht gering, dass die betrieblichen Mitbestimmungsträger in die Gefahr gerieten, »zu sozialverträglichen Co-Managern des Personalabbaus zu werden« (Streeck 1998: 189); drittens ist auch der wachsende Anteil der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer deutscher Firmen an deren Gesamtbelegschaft nicht repräsentiert (vgl. Bericht 1998: 40).

Es sind zwei demokratietheoretische Gesichtspunkte, auf die ich hier kritisch hinweisen will. Die angeführten Merkmale von Demokratie: Verantwortung, soziale Anerkennung, soziale Integration, vertrauensvolle Zusammenarbeit sollen nicht gering geschätzt werden. Dennoch zielen sie eher auf das Vorfeld der politischen Kultur von Demokratie, als dass sie selbst schon Demokratie sind. So wird von Übernahme »demokratischer Verantwortung« durch Betriebs- und Personalräte gesprochen. Von einer demokratischen Verantwortung könnte im strengen Sinn jedoch erst dann gesprochen werden, wenn sie tatsächlich das Recht hätten, sich an der Definition der Betriebs- und Unternehmensziele, dem allgemeinen Wohl des Unternehmens gleichberechtigt zu beteiligen. Empirische Studien zeigen jedoch, dass selbst ein entwickeltes Co-Management, das Betriebsräten ein enormes Maß an Mitsprache ermöglicht, weitgehend auf die Beteiligung an operativen Entscheidungen begrenzt ist, ihnen jedoch selten erlaubt, auf die strategische Ebene Einfluss zu nehmen. Vor allem können sie aus erfolgreichen strategischen Kooperation oft keinen langfristigen Nutzen ziehen, denn es entstehen aus ihr nicht notwendig langfristige wechselseitige Verpflichtungsverhältnisse – und dies umso weniger, wenn mit neuen Unternehmensstrategien das Management häufig wechselt.

Alle genannten Merkmale können zu einseitigen Instrumenten der Unternehmensführung werden. In diesem Fall sichern sie sozialen Frieden und ordnen die Beschäftigten Unternehmenszielen unter, auf deren Festlegung sie jedoch keinen Einfluss haben. Das Demokratieverständnis bleibt paternalistisch: es geht allein um die Beteiligung der Beschäftigten, meint aber nicht auch das selbstverständliche demokratische Selbstverständnis und Handeln der Manager – also Handeln von Bürgern auf gleicher Augenhöhe. Mitbestimmung kann, weil sie Ansprüche auf Beteiligung nährt und nicht einlöst, auch zu Frustration und innerer Distanz führen. Dies trifft dann insbesondere die Gewerkschaften, die für das Scheitern der Mitbestimmung in besonderer Weise haftbar gemacht würden (vgl. Hiller 2000: 17f.). Zu einseitig wird von der Kommission Mitbestimmung, soziale Integration, vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie Anerkennung der Beschäftigten

durch das Management betont. Zur Demokratie gehört jedoch auch das konfliktreiche Geltendmachen von je eigenen Interessen – nicht nur der Kapitaleigner, sondern auch der Lohnabhängigen; bestehende Formen der sozialen Integration bzw. deren Grundlage müssen auch in Frage gestellt werden können.

Dies ist sogar zwingend geboten, soweit Mitbestimmung etwas mit Demokratie zu tun hat. Denn sie ist dann von der Logik der Demokratisierung und dem Optimierungsgebot der Demokratie bestimmt. Demokratie bedeutet nämlich immer: mehr Demokratie, da im Zuge von demokratischen Entscheidungen alte Entscheidungen befragt werden, Nicht-Entschiedenenes und unbefragt Vorhandenes selbst zum Gegenstand der Politisierung und demokratischen Entscheidung wird. Dieser Optimierungsprozess wird allerdings gegenwärtig gebremst, wenn nicht gestoppt. So vermutet Wolfgang Streeck, dass durch den Globalisierungsprozess immer mehr Unfreiheit, also Nicht-Entscheidbarkeit in die Demokratie zurückkehrt. Angesichts der Zwänge zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – die er in seinen Analysen als alternativloses Naturgesetz darstellt, dabei die Kräfte aussparend, die die entsprechenden wirtschaftspolitischen Weichenstellungen vornehmen – hat er die Erwartung geäußert, dass die Mitbestimmung längerfristig nicht weiter existieren wird, sondern nur noch den Übergang – in eine noch härtere Phase des Kapitalismus? – sozial abfedern helfen kann (Streeck 1999: 89). Seine Konsequenz ist dieses Übergangs wegen offenkundig das Plädoyer für eine neue Friedensformel für das Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital. Die neue Formel bestehe darin, dass das ökonomische Risiko und die Verantwortung in einer weniger voraussagbaren Umwelt zwischen Arbeitern und Arbeitgebern wettbewerbsorientiert geteilt werden. Hatte die Lenkung der Beschäftigungsverhältnisse in der Nachkriegsperiode zur Aufgabe, einen sicheren Status für Arbeiter und Gewerkschaften auszuhandeln und sie vor den ökonomischen Schwankungen zu schützen, so heute, sie an die Imperative des gemeinsamen Wettbewerbserfolg anzupassen. Es wird allerdings nicht ganz deutlich, worin die Friedensformel genau besteht und ob sie für die Gewerkschaften mehr bedeutet als die aktive Anpassung an die Vorgaben der Unternehmen. Denn Streeck selbst erläutert ja ausführlich, dass die Kapitalseite aufgrund ihrer Exit-Optionen keine Kompromisse mehr eingehen muss. Von einem gemeinsamen Teilen der Risiken kann nicht wirklich die Rede sein. Die global operierenden Unternehmen sind durchaus in der Lage, Risiken und Verantwortung auf die Beschäftigten, abhängige Subunternehmen oder den Staat abzuwälzen, während sie gleichzeitig – wie die deutschen DAX-Unternehmen – große Gewinne machen. Die Strategie der Wettbewerbsfähigkeit, für die Streeck eintritt, kann also

gerade die Konsequenz haben, vor der er selbst warnt, nämlich die einer zwischen Management, Betriebsräten und Gewerkschaften verhandelten Abwärtsspirale: Lohnsenkungen, Arbeitszeitverlängerung, Verzicht auf außertarifäre Leistungen als Gegenleistungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland oder an lokalen Standorten. Damit werden die Wettbewerbsbedingungen geschaffen, die wiederum andere Unternehmen zu einer erneuten Welle der Rationalisierung nötigen und am Ende doch zu langfristigem Arbeitsplatzabbau führen.

Demokratiethoretisch ist klar, dass es vor diesem wirtschaftspolitischen Hintergrund nicht zu einer Selbstoptimierung der Demokratie und zu einem Ausbau der Mitbestimmung kommen kann. Wird aber Demokratie nicht vertieft, dann kommt es zu Rückschritten, neue autoritäre Muster greifen um sich, durch die Entscheidungsgegenstände zu einem undiskutierbaren Sachzwang naturalisiert werden. Die Demokratiethorie verlangt also aus internen Gründen nach anderen wirtschaftspolitischen Rezepten, andernfalls werden Freiheit und Entscheidungsrecht aller auf einen bloßen Luxus reduziert. Demokratische wirtschaftspolitische Konzepte zu entwickeln, ist sicherlich kein leichtes Unterfangen – nicht nur deswegen, weil sie überzeugende langfristige Strategien gegen mächtige Interessen beinhalten müssen, sondern sie müssen auch diejenigen ansprechen, die sich demokratisch engagieren wollen. Über Arbeitnehmer in privilegierten Beschäftigungspositionen hinaus müssen die Gewerkschaften eine Erweiterung ihres Interessenbezugs vornehmen und den Solidaritätsbegriff neu fassen, durch den bewusste Verschiedenheiten der Interessen Berücksichtigung finden und betont werden, um dann umso deutlicher neue Formen der Interessengemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Beides ist Gegenstand einer umfassenden politischen Arbeit (vgl. Zeuner/Fichter 2002: 22f.). Hinzu kommt die Notwendigkeit, eine internationale Perspektive entwickeln zu müssen. Mit der Verlagerung von Unternehmensteilen in Niedriglohnländer gehen den Arbeitnehmern in Deutschland Arbeitsplätze verloren. Die Sicherung dieser Arbeitsplätze scheint nur durch Absenkung der Löhne und Sozialstandards zu gelingen.

Doch führt dies langfristig zu einem negativen Wirtschaftskreislauf und Arbeitsplätze werden dauerhaft nicht erhalten (die Standards werden gesenkt, der Export steigt und Arbeitslosigkeit wird ins Ausland verlagert, die Binnennachfrage sinkt ebenso wie die globale Nachfrage, tendenziell entsteht Deflation, Investitionen und Produktivitätsentwicklung sind nicht attraktiv, sodass Kapital verstärkt spekulativ angelegt wird, die Konkurrenz muss gleichfalls Standards senken, worauf die Unternehmen wiederum reagieren müssen, usw.). Zeuner und Fichter schlagen angesichts dieses Di-

lemmas den Gewerkschaften in Deutschland vor, eine internationale Strategie zu verfolgen und sich mit den betroffenen Beschäftigten im eigenen Land und den zuständigen ausländischen Gewerkschaften abzustimmen. »So können gemeinsam solche Investitionen unterstützt werden, die dort zu Lohnsteigerungen führen und so das Standort-Gefälle minimieren.« (Zeuner/Fichter 2002: 24)

3.3 Mitbestimmung als konfliktpartnerschaftliche Interessenvermittlung

Eine dritte Position sehe ich in der Intermediaritätsthese, die Gewerkschaften und die Institutionen der Mitbestimmung, also Betriebsrat und Aufsichtsratsmitbestimmung, als Institutionen der konfliktpartnerschaftlichen Interessenvermittlung begreift. Mitbestimmung wird in diesem Zusammenhang von Walther Müller-Jentsch mit dem Menschen- und Bürgerrecht der Arbeitnehmer begründet. Zivilgesellschaft räume ihren Mitgliedern Bürgerrechte nicht nur im zivilen Verkehr und in der politischen Gestaltung, sondern auch in der Arbeitssphäre ein, mit anderen Worten garantiere ihnen politische, soziale und wirtschaftliche Bürgerrechte. »Unter diesem Gesichtspunkt ist bei der Beurteilung der Mitbestimmung einer durch die politische Teilhabe der ›Arbeitsbürger‹ bedingten sozialen Integration die Priorität gegenüber der ökonomischen Effizienz einzuräumen.« (Müller-Jentsch 2001: 210) Demokratie hat also Vorrang vor ökonomischen Gesichtspunkten. Zu Recht weist Müller-Jentsch darauf hin, dass die Ausrichtung an ökonomischen Nutzensgesichtspunkten die Gefahr mit sich bringt, dass schließlich die Demokratie insgesamt in Frage gestellt wird. Aus wirtschaftlicher Sicht könnte nämlich argumentiert werden, demokratische Verfahren seien zu ressourcenaufwendig: sie benötigen Zeit, die daran Beteiligten können in dieser Zeit nicht für den Standort arbeiten, damit wird die Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt, die Revision von Entscheidungen ist kosten- und zeitintensiv, sie geht einher mit bürokratischen Hindernissen wie dem Verbandsklagerecht oder mit Demonstrationen, demokratische Verhaltensdispositionen der Individuen sind wirtschaftsfeindlich, weil sie sie nicht ungefragt ausführen. Selbst wenn demokratische Koordination eine überlegene Produktivkraft ist, ist sie doch selbst nicht gezielt steuerbar und direkt betriebswirtschaftlich gewinnbringend einsetzbar.

Müller-Jentsch hält die Institutionen der Mitbestimmung für das Ergebnis evolutionärer Lernprozesse, die durch zahlreiche Konflikte hindurch zustande kamen. Die Konfliktpartner, also Kapitaleigner und Gewerkschaften, lernten, die evolutionär sich herausbildenden Institutionen des Betriebsrats und der Aufsichtsratsmitbestimmung zu akzeptieren. Dies wurde durch staatliche Gesetzgebung ermöglicht, die die Konfliktparteien dazu zwang,

mit diesen Institutionen, die sie zunächst ablehnten, zu rechnen. Indem sich Interessen an diese einmal eingerichteten Institutionen anlagerten, konnte diese Stabilität gewinnen und unerwartete Erfolge verzeichnen. Gerade der Betriebsrat, der zwischen Unternehmen, Belegschaft und Gewerkschaft steht, kann eine besondere interessenvermittelnde Rolle spielen. Müller-Jentschs Argumentation zielt insbesondere darauf ab, die besondere Bedeutung der Betriebsräte hervorzuheben. Mit den Betriebsräten etablierte sich seiner Ansicht zufolge die Dualität von Betriebsverfassung und Tarifautonomie, es bildeten sich also funktional differenzierte Arenen der Konfliktverarbeitung, die spezifischen Akteuren die Handlungsmöglichkeiten für die Lösung spezifizierter Probleme zur Verfügung stellten. Die Unternehmensmitbestimmung spiele eine nur noch die »Betriebsverfassung ergänzende und unterstützende Rolle« (Müller-Jentsch 1998: 140). Die Tendenz zur Verbetrieblung scheint ihn auch zu der Überlegung zu führen, dass von den Institutionen der Mitbestimmung in der weiteren Entwicklung nicht die Aufsichtsratsmitbestimmung überlebensfähig ist, sondern der Betriebsrat, der eine Mitverantwortung für das betriebliche Wohl, für Produktivität und wirtschaftlichen Erfolg übernimmt und in die Rolle des Co-Managers eintritt, integrativ verhandelt und nach konsensuellen Problemlösungen sucht. Eine evolutionäre Weiterentwicklung erwartet Müller-Jentsch vor allem vom Europäischen Betriebsrat. Allerdings äußert er sich nicht über die Konflikte, die einen solchen Evolutionsschub überhaupt erst ermöglichen könnten.

Insbesondere betriebliche Mitbestimmung ist aus Müller-Jentschs Sicht fester Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Die antagonistische und polarisierende Tendenz der sozialen Marktwirtschaft, die tendenziell gegen die Gewerkschaften und gegen die Mitbestimmung gerichtet war, gerät ihm auf diese Weise aus dem Blick. Demokratietheoretisch ist überlegenswert, die Co-Managementrolle der Betriebsräte nicht abzuwerten, sondern im Gegenteil als Kompetenzzuwachs auf der Seite der Lohnabhängigen zu begreifen. Dieser Kompetenzzuwachs müsste verallgemeinert werden; und er müsste in verbindlicher Weise für die unternehmerischen Entscheidungsprozesse relevant werden. Eine Demokratisierung verlangt, dass es zu betrieblichen Diskussionen über Unternehmensstrategien kommt, also darüber, was das Wohl eines Betriebes ist, welche Strategien verfolgt werden sollten, was als ökonomische Effizienz gelten kann, wie die Arbeitsleistung erbracht werden soll. Für eine demokratietheoretische Diskussion wäre zudem wichtig, auch Mechanismen mitzubedenken, die gewährleisten, dass Entscheidungen nicht allein betriebsegoistisch beschränkt bleiben. Der gesellschaftliche Bedarf und die Folgen von Produktion und Produkten müssen gleichfalls bedacht werden.

Auch Helmut Martens stützt sich auf die Annahme, Mitbestimmung sei eine intermediäre Institution. Stärker als Müller-Jentsch oder Leo Kießler (1997) hält er die Montanmitbestimmung trotz der geringen Verbreitung und Schwäche der Branchen, in denen sie gilt, für die Institution, die mit ihren Leitideen die Mitbestimmung insgesamt geprägt habe: repräsentative Interessenvertretung, Zuschnitt auf eine begrenzte Unternehmensgröße, eigenständiges Handlungsfeld für Betriebsräte. Dies führte zum Muster der kooperativen Konfliktverarbeitung und einer Arbeitsteilung in den Aufsichtsräten: Arbeitnehmersvertreter kümmern sich um die Interessen der Beschäftigten, Anteilseigner steht es zu, die ökonomische Rationalität unternehmerischer Entscheidungen zu beurteilen. Institutionentheoretisch begründet, nimmt Martens an, dass in einer Institution eine bestimmte Leitidee Gestalt annimmt, ihr den Sinn gibt, das Handeln der Akteure mobilisiert und verbindlich regelt, Machtkonstellationen entstehen lässt, Interessen hervorbringt, die sich immer von neuem mit der Institution verbinden, und die Beteiligten im Sinne der Institution nach gemeinsamen Lösungen suchen lässt. Deswegen müsse unterhalb der historischen Ausgestaltungen und auf der Grundlage der institutionellen Praxis nach den allgemeineren und nach wie vor zukunftsweisenden Merkmalen und tragenden Prinzipien des Konzepts Mitbestimmung gesucht werden (vgl. Martens 2002: 34f.). Die Mitbestimmung war lange Zeit Gegenstand eines falschen gewerkschaftlichen Selbstverständnisses, insofern mit ihr die Erwartung der wirtschaftsdemokratischen Aufhebung des Konflikts zwischen Lohnarbeit und Kapital verbunden wurde. Das tragende Prinzip der Mitbestimmung sieht Martens in der Leitidee der Social Corporate Governance. Wohl verstanden zielt Mitbestimmung auf Interessenausgleich im Rahmen einer marktwirtschaftlichen kapitalistischen Ökonomie und sei Teil der wohlfahrtsstaatlichen Einbettung des Marktes. So kann als ihre wesentliche Bestimmung die Einhegung des Marktes durch institutionelle Strukturen und der Interessenausgleich verstanden werden (vgl. ebd.: 43). Die Institution Mitbestimmung verschiebe die Machtgleichgewichte und schaffe einen heilsamen Zwang zum Kompromiss: unter Beteiligung der Betroffenen und unter Nutzung ihrer Kompetenzen könnten Shareholder- und Stakeholderinteressen zum Ausgleich gebracht, Entscheidungen legitimiert und Steuerungspotenziale entfaltet werden. Wirtschaftliche Eliten müssten ihre Entscheidungen den Interessengruppen gegenüber verantworten.

In den vergangenen Jahren komme es zu einem Epochenbruch innerhalb der kapitalistischen Wirtschaft. Von den Arbeitnehmern werde er realistisch wahrgenommen. Sie sähen den von ihnen zu erbringenden Spagat zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Neben klassischen Themen wie

Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeit, gerechtes Einkommen gehe es in der Periode nach dem Fordismus neuerdings um Selbstorganisation in der Arbeit, Partizipation, Weiterbildungsansprüche. Bei der neuen Figur des Arbeitskraftunternehmers oder bei den neuen zivilgesellschaftlichen Subjekten wachse das Potenzial der Bürger für Partizipation und Demokratisierung, das allerdings noch der institutionellen Rahmung bedürfe, damit es zur Entfaltung kommen könne. Um Handlungsfähigkeit zu entwickeln, müssten die Gewerkschaften ein neues Selbstverständnis entwickeln und den Raum für »Selbsttun« öffnen. Die Institutionen der Mitbestimmung erführen einen Bedeutungsverlust, doch könnten sie durch managerielle Partizipationsangebote nicht ersetzt werden. Sie blieben also als institutioneller Rahmen aktuell und hätten weiterhin eine Hegungs-, Legitimierungs- und Kontrollfunktion wirtschaftlichen Handelns, müssten jedoch reformiert werden, um einer Reihe von Gesichtspunkten entsprechen zu können: gesellschaftliche Kontrolle wirtschaftlichen Handelns, Partizipation, nachhaltiges Wirtschaften, also Vermeidung von ökologischen Schäden und Kostenexternalisierung, Vernetzung im Rahmen von Euro- und Weltbetriebsräten, arbeitsorientierte Modernisierung im Rahmen regionaler Strukturpolitik, Berücksichtigung von Verbraucherinteressen und Geschlechtergesichtspunkten. Angedacht wird von Martens auch eine regionale Bürgerbeteiligung im Rahmen der Mitbestimmung und im Zusammenhang mit Technikfolgenabschätzung. »Social Corporate Gouvernement« wäre dabei ein Leitgedanke, der alte normative Gedanken der Mitbestimmung fortführen und ein breites Spektrum gesellschaftlicher Gruppen integrieren kann.« (Ebd.: 49) Die Mitbestimmungsidee sei aktuell, habe jedoch nur Bestand, wenn sie sich mit den gewachsenen Ansprüchen der Menschen an Selbstorganisation, Beteiligung und Transparenz und dem Ziel der sozialen Rückbindung unternehmerischen Handelns verbinde und neue Überzeugungskraft gewinne. Ob dies und entsprechende Anpassungsprozesse gelingen können, sei nicht ausgemacht. Historisch sei die Institutionalisierung der Mitbestimmung nur aufgrund der programmatischen Anstrengung, der Machtentfaltung der alten Arbeiterbewegung und der politisch-moralischen Schwäche des Unternehmerlagers nach 1945 gelungen.

Offenkundig empfiehlt Martens aber ebenso wenig wie Müller-Jentsch eine Strategie neuer konzeptioneller Anstrengung, Suche nach gesellschaftlichen Alternativen, politisch-strategischen Zielen und entsprechender Machtentfaltung. Mittels einer institutionentheoretischen Überlegung will er die Institution Mitbestimmung auf eine Leitidee zurückführen, durch die sie gerade von der wirtschaftsdemokratischen Begründung abgetrennt wird. Diese wird, um die Mitbestimmung zu retten, als ein Selbstmissverständnis

der Gewerkschaften abgetan – ohne zu bedenken, dass vielleicht gerade die »Missverständnisse« das kollektive Handeln mobilisierten. Entsprechend empfiehlt er, inkrementalistisch einem evolutionären Pfad zu folgen: »Eine stabile gesellschaftliche Weiterentwicklung bedarf vielmehr des stabilen institutionellen Wandels vieler der bislang tragenden Institutionen der alten Arbeitsgesellschaft.« (Ebd.: 51) Er erwartet den Antrieb zu dieser Weiterentwicklung offensichtlich vom positiv verstandenen Arbeitskraftunternehmer und dessen Wunsch nach »Selbsttun«. Doch dieser neue Typus, wenn es ihn auf einem Arbeitsmarkt mit zunehmend prekarierten Arbeitsverhältnissen denn empirisch überhaupt sehr verbreitet geben sollte, ist eben Unternehmer, sein »Selbsttun« zielt wohl vorrangig auf Selbst-Verwertung, nicht auf Demokratie – oder jedenfalls erst im zweiten oder dritten Schritt, wenn er aus der Entgrenzung der Arbeitszeit, den erfahrenen Marktrisiken, dem diskontinuierlichen Erwerb, den mangelnden Vorsorgemöglichkeiten, dem Verlust an Lebensqualität die Konsequenzen zieht, zu denen der Wunsch nach nicht durch den Markt bestimmten, sondern selbstbestimmten Arbeits- und Lebensverhältnisse gehören könnte. Woher die Energie für die demokratische Weiterentwicklung kommen soll ohne überschießende politische Ziele der demokratischen Beteiligung an gesellschaftlicher Selbstbestimmung, wie dieser stabile institutionelle Wandel inmitten des tiefgreifenden Epochenbruchs stattfinden soll, bleibt bei Martens ebenso unklar wie die institutionelle Ausgestaltung der Mitbestimmung.

Nimmt man Martens und Müller-Jentsch ernst, dann sind die früheren Vorstellungen, die sich mit Mitbestimmung verbanden, verbraucht, die Praxis hat ernüchert. Die Mitbestimmung allein trägt in sich keine Perspektive. Wenn es aber einfach nur so weitergeht, wird sie weiter erodieren. Den Forderungen nach ihrer Beseitigung lässt sich dann wenig entgegenstellen. Die Überzeugungskraft und Neubelebung der Mitbestimmung hängt also davon ab, dass überzeugende und wirkungsvolle Formen der Beteiligung und Perspektiven für die Lösung gesellschaftlicher Probleme entwickelt werden, in die die Mitbestimmung eingebaut ist – und das können nur solche Formen des Wirtschaftens sein, die die Mitbestimmung als Element der Demokratie zur Entfaltung bringen.

3.4 Partizipation

Die bisherigen Ausführungen lassen erkennen, dass neben der Verbesserung der Repräsentation der Mitbestimmungsgremien und ihrer Reform, die vor allem auf die Berücksichtigung neuer Interessenlagen zielt, die direkte Partizipation der ArbeitnehmerInnen ein Thema ist, das Aufmerksamkeit auf sich zieht. Partizipation am Arbeitsplatz ist seit langem ein Thema

der Partizipationsforschung. Aktualisiert wurde dieses Thema durch neue Partizipationsangebote von Seiten des Managements im Rahmen des Human Resource Managements aus den USA oder toyotistischer Methoden. Partizipation hat als solche noch nichts mit Demokratie zu tun. Im Fall der Demokratie wird angenommen, dass die Macht der Entscheidungsinstanzen aus dem gemeinsamen Willen aller derjenigen hervorgeht, die den Entscheidungen unterworfen sind; alle sollen das gleiche Recht haben, sich an der Willensbildung zu beteiligen und einmal getroffene Entscheidungen durch die Bildung neuer Mehrheiten zu Gunsten anderer Entscheidungen rückgängig zu machen. Im Unterschied dazu zielt Beteiligung darauf, bestehende Asymmetrien im lohnabhängigen Arbeitsverhältnis zu korrigieren (vgl. Baglioni 1999: 13). Partizipation ist ein machtbestimmter Austauschprozess zwischen Management und abhängig Beschäftigten, dem ein mehr oder weniger stiller Zwang zum hierarchischen Kompromiss innewohnt: das Management muss elementare Gerechtigkeitsvorstellungen von Beschäftigtengruppen berücksichtigen und kollektive Vertretungsstrukturen anerkennen, die Arbeitnehmer tragen der Entscheidungsmacht der Kapitaleigner Rechnung und versuchen, deren Macht einzuschränken (vgl. Dörre 2002: 27; Kißler 1997: 63). Partizipation ist also deutlich weniger als Demokratie, soll aber nicht gering geschätzt werden und kann als eine Vorstufe von demokratischer Partizipation verstanden werden. Damit Partizipation als demokratisch bezeichnet werden kann, müssen drei Elemente Berücksichtigung finden: a) sie ist allen Beschäftigten zugänglich; b) die Teilnahme ist freiwillig; c) Partizipation muss verbindlich sein: »Nicht nur die Verfügung über materielle Produktionsmittel, sondern die immaterielle Selbstbestimmung über Art und Weise der Arbeitsverausgabung entscheidet demnach über die Qualität der demokratischen Partizipation.« (Kißler 1997: 64) Die demokratische Qualität der Partizipation bemisst sich daran, wie die Verfahren zustande kommen, wer an den Verfahren teilnimmt, welche Reichweite sie haben. Kißler hält die Reichweite der Partizipation ebenso wie den Anteil der Beteiligten im Fall der repräsentativen Institutionen Betriebsrat und Aufsichtsratsmitbestimmung für gering (ebd.: 65). Auch die direkte Beteiligung am Arbeitsplatz hält er für wenig demokratisch: der Anteil der Beteiligten ist gering, die Reichweite der Partizipation ebenfalls, weil sie unverbindlich ist, sich auf vorgegebene Problemstellungen bezieht und keine Verfügung über Problemlösungen einräumt.

Im Fall der Partizipationsforschung geht es direkt um Fragen der Demokratie. Im Unterschied dazu wird in der neueren Literatur über Formen der Arbeitsorganisation – wenn es ihr überhaupt um demokratietheoretische Gesichtspunkte geht – eher indirekt danach gefragt, wieweit hinter dem

Rücken der Beteiligten so etwas wie ein Demokratisierungsprozess stattfindet. Skepsis besteht insoweit, als es sich dabei immer um Partizipationsangebote von der Seite des Managements handelt, die gewährt werden und nicht als Rechte eingefordert werden können. Institutionenbildend sind diese Partizipationspraktiken bislang nicht, allerdings haben sie auch nicht – wie befürchtet wurde – die kollektive Interessenvertretung unterhöhlt, sondern sich vielfach mit dieser verschränkt.

Demokratische Beteiligung stelle einen Wert an sich dar und ist ein von der Gewerkschaft unabhängiges Recht (Kester 1997: 29). Partizipation zielt vor allem auf direkte Partizipation am Arbeitsplatz in Ergänzung zur repräsentativen Interessenvertretung. Kritisiert wurde schon in den 1960er Jahren das gewerkschaftliche Selbstverständnis, das Wirtschaftsdemokratie mit gewerkschaftlicher Repräsentation gleichsetzte: »Das Wirtschaftsleben würde erst dann wirklich demokratisch, wenn der entsprechende Einfluss der Gewerkschaften und der Betriebsräte auf die Verwaltung der einzelnen Unternehmungen gewährleistet [ist], indem diese in den Aufsichtsräten paritätisch mit den übrigen Vertretern beteiligt sind.« (Gloria Müller, zit. nach Bontrup in diesem Band: 14)

Gefordert wurde, das Bedürfnis der ArbeitnehmerInnen nach direkter Beteiligung am Arbeitsplatz ernst zu nehmen. Im Rückblick wird bemängelt, dass die Gewerkschaften es versäumt hätten, das Mitbestimmungsgebäude auf ein stabiles, arbeitsplatzbezogenes Fundament zu stellen. Dadurch hätten sie dem Management das Feld für eigene Beteiligungsangebote überlassen. Die neuen Formen der direkten Partizipation erhöhten den Reformdruck auf die etablierte Mitbestimmung, schüfen aber auch die Chance für ihre Erneuerung auf der Grundlage von demokratischer Partizipation (vgl. Küller/West 1997: 20; Kießler 1997: 58f.). Das Management versuche, mittels direkter Partizipation die repräsentative Interessenvertretung zu übergehen, diese erschiene als ein Hemmschuh. Allerdings könne es auch zu guten Verzahnungen kommen: Betriebsräte können sich auf neue Aufgaben konzentrieren, bei Entscheidungen ArbeitnehmerInnen in Arbeitsgruppen mit einbeziehen, Vorschläge der ArbeitnehmerInnen mit der Geschäftsleitung aushandeln. Die deutschen Gewerkschaften müssten eine neue Mitbestimmungskultur entwickeln, »eine politische, demokratische Kultur, die an der Belegschaftspraxis ansetzt« und sich mit der delegierten Partizipation verzahnt. Zu diesem Zweck schlägt er vor, dass erstens die Interessenvertretung sich auf Konzeptpartizipation, die direkte Partizipation sich auf arbeitsplatznahe Korrektur- bzw. Umsetzungsbeteiligung konzentriert. Es müsse zweitens die direkte Partizipation zum Verhandlungsgegenstand zwischen den Tarifparteien werden. Hier werden Verfahrensweisen und Inhalte

der Partizipation geregelt. Quer zu den Strukturen der Mitbestimmung müssten drittens neue Partizipationsstrukturen geschaffen werden: eine gewerkschaftliche Organisationsreform, die Ressourcen und Kompetenzen nach unten verlagert.

Erst wenn die ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz selbst aktiv würden, könne von demokratischer Beteiligung gesprochen werden. Positiv werden Vorschläge der Gewerkschaften erwähnt: Beteiligung bei Arbeits- und Technikgestaltung, Qualifizierung, Eingruppierung, Einrichtung paritätisch besetzter Gremien von Vertretern des Managements und der Beschäftigten. Gewerkschaften müssen sich auf eine erhöhte Nachfrage nach Betreuung, Beratung und Schulung einstellen, da mit der stärkeren direkten Beteiligung auch der Kenntnisstand erhöht werden muss. Gelten Kißler die formellen Institutionen der Mitbestimmung als auch die direkte Beteiligung am Arbeitsplatz als schwach demokratisch, so stellt er fest, dass es empirisch beobachtbare Formen partizipativer Arbeitsorganisation gibt, die durchaus als demokratisch bezeichnet werden können. Es handelt sich um Fälle ausgehandelter Gruppenarbeit: ArbeitnehmerInnen sind bei der Bildung der Verfahren beteiligt; die Beteiligungsverfahren sind für alle offen, es werden entsprechende Qualifizierungsangebote gemacht; die Beteiligung ist im Arbeitsprozess abgesichert. So wie Kißler beobachtet in der Analyse von Good-Practice-Beispielen auch Michael Schumann in den Betrieben einen Prozess, der zu einem New Deal führt. Es komme zu einer innovativen Arbeitspolitik für mitdenkende und mitentscheidende, kreative, selbstständige und selbstverantwortliche Beschäftigte; direkte, indirekte und dispositive Aufgaben in Arbeitsdefinitionen werden zusammengefügt, erweiterte Handlungsspielräume und Eigenverantwortung eingeräumt, die Gruppenarbeit wird in zahlreichen Aspekten in Eigenregie der Gruppenmitglieder geführt. Den Interessen der Arbeitgeber nach Produktivitätssteigerung, breiterer Nutzung der Innovationsfähigkeit der Beschäftigten, hoher Qualität und Ressourcenschonung wird entsprochen, die Beschäftigten wissen, dass sie zurückgehaltene Leistungspotenziale offen legen und sich eigenständig engagieren müssen. Doch finden die Interessen der ArbeitnehmerInnen an menschengerechten Arbeitsbedingungen, leistungsgerechter Entlohnung und sozialer Anerkennung in der Arbeit Berücksichtigung. Nicht nur diese stärkere Einbeziehung der subjektiven Anteile und der Eigenaktivität in den Arbeitsprozess ist von Bedeutung für die Mitbestimmung, sondern vor allem auch ein Selbstverständnis als Arbeitnehmer, der die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens nicht als selbstverständliche Vorgabe der Geschäftsleitung unterstellt, sondern die »Wirtschaftlichkeit des Unternehmens mit Eigeninteresse besetzt«. Allein Mitbestimmungsregelungen können hier

einen fairen und verlässlichen Deal festschreiben. (vgl. Kißler 1997: 66; Schumann 2005: 12ff.).

In einer umfangreichen Studie ist Klaus Dörre (2002: 19) gerade der Frage nachgegangen, ob es in den Betrieben zu einem solchen New Deal kommt, der demokratische Partizipation ermöglicht. Er kommt aufgrund der Analyse von gut 30 Betrieben, die er über einen längeren Zeitraum beobachten konnte, zu dem Ergebnis, dass es in der ersten Hälfte der 1990er Jahre durchaus Elemente eines neuen Kompromisses gab, in dem für eine aktive Rationalisierungsbeteiligung der Belegschaften und intensiveren Zugriff auf ihr Arbeitsvermögen ihnen bessere Arbeitsbedingungen, Autonomiespielräume und erweiterte Qualifikationsmöglichkeiten eingeräumt wurden. Demgegenüber müsse in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ein Rückschwung festgestellt werden: Gruppenarbeit wurde wieder aufgegeben, es kam erneut zu Rezentralisierung und Retaylorisierung. Das Management übte Druck auf eingespielte Kompromissgleichgewichte aus und wendete sich marktzentrierten Steuerungsmechanismen mit kurzfristigen Zielen zu – die von oben durchgesetzte Unsicherheit, der strategisch genutzte Marktzwang, gepanzert mit Kommunikation, also Appelle an die Subjektivität der Arbeitenden, wurde der neue Herrschaftsmodus in den Betrieben. Von einer Demokratisierung der Betriebsverfassung könne nicht gesprochen werden, gerade bei formaler Kontinuität der betrieblichen Mitbestimmungsgremien komme es zu einer Erosion bereits institutionalisierter industrieller Rechte (ebd.: 383). Die Phase des demokratischen Experimentalismus sei vorbei, zu sehr befürchte das Management die Infragestellung der eigenen Hierarchiepositionen durch demokratische Beteiligung. Bei den Beschäftigten hingegen sieht Dörre Ansprüche auf eine Demokratisierung wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse nach einer Regulation drängen, die es erlaube, Marktflexibilität so zu bändigen, dass sie mit Partizipation und Sicherheitsinteressen der Beschäftigten vereinbar wäre. Dass dies bisher nicht gelungen ist, hält Dörre auch für das Ergebnis konzeptioneller Probleme der Gewerkschaften. Eine solche Konzeption hätte drei Gesichtspunkte zu beachten: 1) Der Gedanke des Bürgerstatus in Betrieben und Unternehmen müsste ernsthaft und jenseits von ökonomischen Effizienzgesichtspunkten durchbuchstabiert werden. Die Elemente individualistischer Subjektivität und Freiheitsversprechen des flexiblen Marktregimes müssten ernst genommen werden. Solidarische Abfederung der Marktrisiken muss an die Bereitschaft zur Selbstaktivierung gekoppelt sein. Soziale Demokratie darf nicht primär auf Stellvertretung und Fürsorge gegründet sein. 2) Die Partizipationsformen in Unternehmen sind eine Antwort auf die Flexibilitätszumutungen der Marktvergesellschaftung und fördern Sozialität, zivi-

len Umgang und solidarische Konfliktbewältigung. An diese kooperativ-solidarischen Erfahrungen muss angeknüpft werden. 3) Der Schwerpunkt partizipativer Politik muss von der Logik der Produktivkräfte auf die Logik industrieller Rechte umgestellt werden. Die gewährte Beteiligung muss in ein institutionell garantiertes, einklagbares Recht umgewandelt werden. Zu solchen Rechten gehören: a) die direkte Mitsprache der Beschäftigten bei Entscheidungen über Personalbemessung, Leistungspensen, Eingruppierungen, Verteilung von Prämien; b) die Verrechtlichung der bislang informell gewährten Beteiligung der Betriebsräte an Reorganisations-, Produkt- und Standortentscheidungen sowie der Mitentscheidungskompetenzen bei Fusionen, Übernahmen und Portfolio-Veränderungen; c) Teilhaberechte auch für prekär Beschäftigte und Arbeitslose, die unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungssituation sind und den flexiblen Ein-, Aus- und Umstieg ermöglichen.

Obwohl also die Ergebnisse der industriesoziologischen Forschung hinsichtlich der Herausbildung neuer betrieblicher Kompromisskonstellationen und der realen Mitbestimmungs- und Demokratisierungsmöglichkeiten durchaus widersprüchlich ausfallen, gibt es doch zwei Übereinstimmungen: a) von der Seite der Beschäftigten und den Arbeitsprozessen her haben sich zahlreiche Elemente entwickelt, die demokratische Koordination zu einer Produktivkraft machen, die die Führungs- und Autoritätsinteressen des Managements herausfordert; b) dieses demokratische Potenzial kann der Ausgangspunkt einer neuen Konzeption von Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie sein, die mit eigenen Betriebs- und Unternehmenskonzepten direkte Partizipation und die Vertretung auf betrieblicher und Unternehmensebene eng in Beziehung setzen könnte.

3.5 Zwischenfazit

Die Defizite in der Demokratietheorie wie in der Mitbestimmungsdiskussion sind groß und komplementär. Die Demokratietheorie ignoriert selbst dort, wo sie sich als radikal versteht, die Sphäre der gesellschaftlichen Produktion. Doch greift auch die Mitbestimmungsdiskussion in mehreren Hinsichten zu kurz. Ihre Maßstäbe für Demokratie sind oft sehr unscharf und funktionalistisch auf den Erhalt von bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen an sich ausgerichtet. Darüber hinaus lässt sie sich von dem falschen Gegensatz von ökonomischem Nutzen und Demokratie bestimmen. Damit akzeptiert sie nicht nur viele der vorherrschenden Nutzenkriterien. Problematischer noch ist, dass ihr aus dem Blick gerät, dass ökonomischer Nutzen Gegenstand demokratischer Diskussion sein kann und faktisch ist. Damit tendiert sie dazu, Demokratie als Luxus bloß der Phase der Prosperität vor-

zubehalten. Mit Demokratie ist ja aber gerade gemeint, die ökonomischen Handlungskompetenzen zu verallgemeinern, also auch die Entscheidungen und die Gratifikationen. Das schließt freilich auch die Verallgemeinerung der Handlungsrisiken ein, die wirtschaftliches Handeln mit sich bringen – aber die Beschäftigten müssen diese Risiken ohnehin weitgehend tragen, ohne dass sie die Unternehmensentscheidungen relevant beeinflussen können. Mitbestimmung war und ist gedacht als ein Instrument in diesem Prozess – sie soll das Machtungleichgewicht in den Betrieben zu Gunsten der Lohnabhängigen verschieben. Wenn sie jedoch nicht selbst wiederum wirtschaftsdemokratisch eingerahmt wird, dann wird von der Kapitaleseite auch die Mitbestimmung zurückgedrängt, indem sie die Definitionsgewalt über das wiedererlangt, was als ökonomisch zu gelten hat.

Noch in einer anderen Hinsicht greift die Mitbestimmungsdiskussion demokratiethoretisch vielfach zu kurz und ignoriert die Anforderungen, die die demokratische Gesellschaft stellt: nämlich ein Allgemeininteresse zu vertreten. Das Unternehmerlager will glauben machen, es handle im Namen der Allgemeinheit und führt dafür das Überlebensinteresse der Gesellschaft angesichts des bedrohlichen Weltmarkts an. Die Argumente sind ideologisch, aber immer noch hält der Anspruch auf Allgemeinheit. Es gelingt täglich von neuem der magische Vorgang, dass Politiken im Namen des Allgemeinwohls akzeptiert werden, die allein einer kleinen Interessengruppe dienen. Unterstützt wird jener Anspruch von einer verbreiteten Gewerkschaftsfeindlichkeit in der deutschen Gesellschaft, von einer öffentlichen Ablehnung der Formen gewerkschaftlichen Handelns bis weit in die Medien hinein. Man achte nur auf die Feindseligkeit, die aus den täglichen Nachrichten über die Streiks in Frankreich spricht, indem generell so getan wird, als seien die Streikenden und die Bevölkerung Frankreichs zwei völlig verschiedene Menschengruppen. Aber auch die geringe Nutzung gewerkschaftlicher Kampfformen und Bündnisstrategien gehört dazu. In Frankreich konnten die Proteste während der 1990er Jahre einen Reallohnverlust, wie ihn deutsche Arbeitnehmer hinnehmen mussten, verhindern. Während in Frankreich im Frühjahr 2006 die vereinigten Proteste von Studierenden, Auszubildenden und Gewerkschaften der unterschiedlichen Bereiche die gesetzlichen Regelungen zum Erstanstellungsvertrag (CPE) zu Fall gebracht haben und selbst die deutsche Regierung noch beeindruckten, streiken in Deutschland IG Metall, ver.di, Ärzte im öffentlichen Dienst jeweils für sich allein. Bündnisse mit Studierenden, die gegen Studiengebühren kämpfen, Rentnern, die durch Leistungskürzung immer weiter verarmt werden, oder mit Patienten, die immer schlechter behandelt werden, werden nicht gesucht oder aufgebaut. Es gehört zur demokratischen Selbstverständlichkeit,

dass sich Individuen zusammentun und ihre Interessen kollektiv verfolgen. Gewerkschaften vertreten zunächst einmal das Interesse ihrer Mitglieder und der abhängig Arbeitenden. Aber eine verbreitete Zustimmung, Hegemonie, gewinnen sie nur, wenn sie – wie dies historisch über viele Jahrzehnte der Fall war – als demokratische Kraft gelten, die für die Allgemeinheit eintritt. Diese Allgemeinheit wird in einer klassengespaltenen und pluralistischen Gesellschaft kaum stabil bleiben, denn sie ist kein Drittes über den Parteien, sondern das Ergebnis komplizierter Kompromissbildungen – als solche aber auch ununterbrochen Gegenstand von Zweifel, Kritik, Revision und Versuchen, Bündnisse zu suchen und einzugehen, neue Allgemeinheiten herzustellen, die sich auf andere Interessenlagen stützen. Lange konnten die Gewerkschaften und die gewerkschaftsnahe Linke annehmen, die Gewerkschaften verkörpern ein demokratisches Allgemeininteresse, weil sie im autoritären Obrigkeitsstaat für Grundfreiheiten einstanden, weil sie Mehrheiten repräsentierten und diejenigen – die LohnarbeiterInnen – vertraten, die die gesellschaftliche Arbeit leisteten. Eine solche Annahme verliert unter den Bedingungen einer normalisierten parlamentarischen Demokratie vieles an Selbstverständlichkeit. Das Gewicht einer anderen Allgemeinheit nimmt zu, die des Bürgers und seiner individuellen Interessen. Die Gewerkschaften stehen deswegen vor der Herausforderung, plausibel machen zu müssen, dass die Interessenvertretung von Arbeitsplatzinhabern zu verbinden ist mit Allgemeininteressen – sei es, dass die Interessen der lohnabhängigen Arbeitenden selbst sich verallgemeinern, sei es, dass sie sich mit anderen Interessenlagen zu einer Allgemeinheit verbinden. In beiden Fällen handelt es sich um eine demokratische Allgemeinheit, die deswegen auch eine andere Art der Allgemeinheit als die der Kapitalseite ist. Soweit diese demokratische Allgemeinheit aktiv von den Gewerkschaften hergestellt und gestaltet wird, soweit die Gesichtspunkte der gesellschaftlichen Produktion dabei in den Blick geraten sollen, besteht der Bedarf, alte wirtschaftsdemokratische Diskussionen kritisch aufzugreifen und zu prüfen (vgl. Beerhorst 2004), neue Konzepte zu entwickeln und ihre gesellschaftlichen Perspektiven zu diskutieren.

4. Wirtschaftsdemokratie und gegenwärtiger Kapitalismus

Vor Jahren hat Claus Offe von einer Erschöpfung utopischer Energien gesprochen. Das scheint auch im Zusammenhang mit der Mitbestimmung der Fall zu sein. Die ernüchterte Feststellung, dass Mitbestimmung in keiner logischen Verbindung zu Zielen der Wirtschaftsdemokratie und der sozia-

len Demokratie steht, führt im besseren Fall zu der Erwartung, dass sie als Institution für sich bestehen könnte. Auf manche Aspekte scheint man gar verzichten zu wollen, weil sie Ergebnis eines Missverständnisses war und gar nicht wirklich dazugehört. So wie sie ist, ist sie gut – vielleicht wäre weniger sogar noch besser. Doch es ist zu bezweifeln, dass die Mitbestimmung, die ja eingebettet war in eine Strategie der sozialen Demokratie, ohne diesen übergreifenden Zusammenhang fortleben kann, ob es also nicht doch der Vertiefung und Erweiterung braucht. Diese Frage lässt sich nicht von den Institutionen der Mitbestimmung her beantworten, sondern muss grundsätzlicher in einem wirtschaftsdemokratischen Kontext gestellt werden. Dazu hat es in jüngster Zeit mehrere Vorschläge gegeben.

a) Die Systematik der Wirtschaftsdemokratie, so die Tradition von Fritz Naphatali (1968) bis Fritz Vilmar (1999), hat drei Ebenen: die Makro-, Meso- und Mikroebene. Auf der Makroebene wurde die Wirtschaftsdemokratie nie wirklich ausgestaltet: also eine regionale oder nationale Rahmenplanung und unternehmens- und branchenübergreifende Steuerung durch Wirtschafts- und Sozialräte. Bontrup (2006, 2006a) hat diese Systematik jüngst erneut aufgegriffen und mit dem Ziel der Wirtschaftsdemokratie für die Makroebene vorgeschlagen, den Wettbewerb staatlich zu kontrollieren, die externen Effekte des wirtschaftlichen Prozesses auf die Umwelt durch eine entsprechende Preisgestaltung zu internalisieren sowie durch eine entsprechende Steuer-, Abgaben- und Ausgabenpolitik Umverteilungen vorzunehmen. Auf europäischer Ebene müsste ein Dialog geführt werden, der die Finanz- und Geldpolitik koordiniert. Die Mesoebene wäre einer kartell- und wettbewerbsrechtlichen Kontrolle der Marktmacht von Unternehmen gegenüber Konkurrenten und Konsumenten zu unterwerfen. In der Tarifpolitik sollte der Staat die Tarifautonomie durch eine Mindestlohn- und Arbeitszeitpolitik unterstützen. Die verteilungsneutralen Spielräume müssten ausgenutzt werden, um die Binnennachfrage anzuregen. Die Mitgliedschaft der abhängig Beschäftigten in den Gewerkschaften sollte ebenso obligatorisch werden wie die von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden. Damit könnten die Gewerkschaften als Gegenmacht stabilisiert werden. Durch die allgemeine Vertretung könnten die Arbeitnehmer nur noch einheitliche Arbeitsverhältnisse eingehen (vgl. Bontrup 2006: 163ff.). Die Tarifpolitik müsste durch Gewinn- oder Kapitalbeteiligungsmodelle ergänzt werden. Zudem müssten öffentliche und genossenschaftliche Unternehmen ausgebaut, Privatisierungen in gesellschaftlich bedeutenden Bereichen müssten rückgängig gemacht werden. Für die Mikroebene schlägt Bontrup schließlich vor, die bestehenden drei Mitbestimmungsgesetze zu vereinheitlichen (Bontrup 2006: 159ff.; 2006a, 309f.). Alle Unternehmen mit mehr als 500 Be-

schäftigten sollten unter den Geltungsbereich einer vollen paritätischen Mitbestimmung fallen: der Aufsichtsrat wäre von Kapital und Arbeit gleich zu besetzen, ein neutrales Mitglied gäbe in Pattsituationen den Ausschlag. Zudem sollte es einen staatlichen Vertreter ohne Stimmrecht geben. Das Letztentscheidungsrecht der Kapitalanteileseignerversammlung sollte aufgehoben werden und beim Aufsichtsrat verbleiben. Seine Kontroll- und Informationsrechte gegenüber der Geschäftsführung sollen deutlich verstärkt werden. An welche Personen die Mandate gehen, solle nicht wie bisher durch Gesetz geregelt sein, sondern den jeweiligen Wahlgremien überlassen bleiben (also Gesellschafterversammlung und Belegschaften). Diese Autonomie ist ein wichtiger Gesichtspunkt, weil die Kritiker unter den Arbeitgebern sich vor allem an den so genannten betriebsfremden Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat stoßen. Für Unternehmen unter 500 Beschäftigten sieht Bontrup eine Mitbestimmung durch Betriebsräte vor, die Rolle der Wirtschaftsausschüsse soll gestärkt werden.

Aufgrund der obigen demokratietheoretischen Überlegungen will ich zu diesem Vorschlag hier drei kritische Bemerkungen machen. Der erste betrifft allgemein den demokratischen Aspekt. Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen mögen ökonomisch sinnvoll sein und die Mitbestimmung besser im Unternehmen verankern. Aber sie lassen nicht erkennen, in welcher Weise sie etwas mit Demokratie zu tun haben. Wirtschaftsdemokratie ergibt sich noch nicht positiv allein daraus, dass der Staat und die Gewerkschaften wirtschaftspolitisch gestärkt werden, die Kapitalmacht hingegen zurückgedrängt wird. Es bedürfte wirtschaftspolitischer Gremien, die rechenschaftspflichtig sind, deren Mitglieder aktives und passives Wahlrecht haben und deren Aufgaben sich an allgemeinen Wohlfahrtsgesichtspunkten ausweisen müssen. Die wirtschaftspolitischen Maßstäbe und Ziele müssten Gegenstand der Diskussion und Entscheidung durch die Betroffenen sein. Der zweite Gesichtspunkt betrifft die Skalierung wirtschaftsdemokratischer Prozesse. Der Ansatz ist weiterhin stark vom Repräsentationsprinzip geprägt, das sich für die Institutionen der Mitbestimmung deswegen als problematisch erwiesen hat, weil die Partizipation nur schwach am Arbeitsplatz verankert ist. Beides soll sich ergänzen, doch bleiben sie dann faktisch entlang der Ebenengrenzen immer noch getrennt und von informeller Koordination abhängig: hier die repräsentativen Formen der Mitbestimmung auf Unternehmens- und Konzernebene, dort die direkte Beteiligung am Arbeitsplatz. Um zu einem demokratischen Prozess zu gelangen, wäre es jedoch erforderlich, dass demokratische Mechanismen von unten nach oben durchgreifen können. Dazu würde gehören, dass die Aufsichtsräte zumindest schon einmal der Arbeitnehmerseite nicht nur von den Belegschaftsangehörigen

gewählt, sondern diesen gegenüber auch informations- und rechenschaftspflichtig wären. In diese Richtung hat die IG Metall Vorschläge unterbreitet (vgl. Huber 2005; Frankfurter Rundschau, 9.9.2005). Drittens sind aber die Gefahren des Betriebs- und Unternehmensegoismus zu bedenken. Im Sinne eines Verallgemeinerungsprozesses, in dem sich die ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaften als demokratische Kraft mit anderen sozialen Gruppen verbinden, müssten in besonderer Weise vier weitere Gruppen Berücksichtigung finden: die Erwerbslosen und prekär Beschäftigten, die Konsumenten, Umweltschutzverbände sowie schließlich die Arbeitnehmer, die bei Tochterunternehmen im Ausland beschäftigt sind. Hier wäre zu überlegen, dass in den Aufsichtsräten eine dritte Bank für gesellschaftliche Gruppen eingerichtet wird (vgl. Beerhorst 2004: 367).

b) Die Mitbestimmung gerät ja insbesondere durch die Drohung der Unternehmen mit Abwanderung, durch Rationalisierungsprozesse und durch eine neue und an der kurzen Frist orientierte Gewinnorientierung unter Druck. Mit dem Shareholdervalue ändert sich die Funktion und Bedeutung des Gewinns. Dieser ist keine Restgröße mehr, sondern wird im vorhinein als ein fester Zinsertrag definiert, den die Kapitalgeber zu erhalten erwarten. Der Zinsertrag orientiert sich nicht am durchschnittlichen Wachstum der Wirtschaft, sondern an den Entwicklungen der Finanzmärkte. Aus diesem Blickwinkel können auch Unternehmen mit positiven Erträgen als unwirtschaftlich gelten, weil die Rendite gemessen an den Gewinnerwartungen der Finanzmärkte zu gering ist. Einzelne Geschäftsbereiche oder Immobilien werden veräußert, Beschäftigte werden entlassen, Kapital am Finanzmarkt angelegt. Investitionen gehen zurück, Innovationen verlieren an Bedeutung. Löhne werden nun zu einer Restgröße. Um dieser Logik etwas entgegenzusetzen, die Deindustrialisierung bewirkt und langfristig den gesamten Produktionsapparat zerstören und die Wirtschaft in eine tiefe Krise stürzen kann, fordert Michael Schumann einen entschiedenen Widerstand gegen die »Verallgemeinerung des Aktionärsansatzes, d.h. eine Haltelinie gegen die Kurzfriststrategie«. Mit dieser Verteidigung müsse eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung einhergehen, die die beiden strategischen Optionen Kooperation und Konflikt nutzt: die Gewerkschaften müssten sich in der Diskussion um die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen einbringen, ohne dabei Anpassungspolitik zu betreiben; sie müssten die durch die Mitbestimmung gegebenen Möglichkeiten zum fairen Austarieren von Rendite- und Beschäftigteninteressen nutzen, ohne dem Konflikt auszuweichen und auf den Druck der Basis zu verzichten (vgl. Schumann 2005: 12). In die Richtung einer Bestandssicherung der Industrie und der Erneuerung des Produktionsapparats durch Investition, Innovation, Forschung und Entwick-

lung, Qualifikation argumentieren auch die Gewerkschaften. Mit dieser Überlegung – die die Gesellschaft noch nicht ergriffen hat, so als sei es ihr gerade egal, dass sie dabei ist, sich selbst zu zerstören – erheben sie zu Recht den Anspruch, das Allgemeininteresse zu vertreten. Dies muss, wollen sie nicht erneut nur für Kapitaleigner die Kastanien aus dem Feuer holen, auch die Forderung nach sich ziehen, insgesamt auf gesamtwirtschaftliche, Branchen- und Unternehmensprozesse stärkeren Einfluss zu nehmen und sie zu demokratisieren.

Mehrere Autoren haben vorgeschlagen, die Mitbestimmung der Beschäftigten auf dem Umweg über die das Finanzmarktgeschehen bestimmenden Akteure, also die institutionellen Anleger, zu stärken. Auf einer politisch-ökonomischen Ebene mittlerer Reichweite haben jüngst Michel Aglietta und Antoine Rebérioux (2005) eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, die über die Errichtung einer Widerstandslinie gegen die Kurzfristorientierung hinausgeht. Da sie die Entwicklung eines finanzmarktdominierten Akkumulationsregimes schon für vollzogen, also nicht mehr für aufhaltbar halten, versuchen sie, auf der neuen Grundlage Gesichtspunkte für die Wirtschaftsdemokratie zu entwickeln, die die sich neu etablierenden Mechanismen nutzt. Sie kommen in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass die finanzmarktorientierte Ausrichtung der Unternehmen zu einer systematischen Praxis der Bereicherung und Korruption führt (also Fälle wie Enron oder Worldcom keine Zufälle sind, sondern noch weiter zunehmen werden). Die damit verbundene Umverteilung nach oben sowie der die EU dominierende Liberalismus mit seinem Programm der Zerschlagung des öffentlichen Sektors drohen die Demokratie zu untergraben. Gegen schlechtes Management und soziale Ausgrenzung kann wiederum nur Demokratie helfen. Deswegen müssten die Unternehmen demokratisiert werden, das kollektive Interesse müsse die Wirtschaftstätigkeit des Unternehmens durchdringen. Aglietta und Rebérioux argumentieren (wie viele andere Vertreter der Wirtschaftsdemokratie), dass das Unternehmen eine allgemeinwohlverpflichtete öffentliche Institution sei. Nicht nur die Aktionäre sollten über die Macht entscheiden, über die ein Unternehmen verfügt, sondern auch die Beschäftigten sowie die Bevölkerung an den Unternehmensstandorten. Demokratisierung könne nicht mehr länger nach dem fordistischen Muster organisiert sein: Kontrolle des Managements über die Produktionsprozesse, Ausbau der sozialen Rechte für die Beschäftigten. Erster Schritt wäre, den Aufsichts- oder Verwaltungsrat nicht als externe Kontrollinstanz zu betrachten, sondern als Diskussionsforum, auf dem kollektives Unternehmensinteresse gebildet wird. Die Aufsichtsräte müssen deswegen auch nicht notwendigerweise von außen kommen. Bloße Information und Anhörung der Beschäftigten reiche

nicht, sie müssten vollberechtigt am Willensbildungsprozess im Unternehmen beteiligt sein. Betriebsräte müssen mit Veto-Rechten ausgestattet werden bei Unternehmensentscheidungen über Firmenzusammenschlüsse oder Produktionsverlagerungen. Die IG Metall hat ins Gespräch gebracht, Investitionen ab einer bestimmten Höhe an die Zustimmungspflicht des Aufsichtsrats zu binden (vgl. FR, 9.9.2005). Ergänzend zu diesen Überlegungen wäre auch zu prüfen, ob in Fällen der Standortverlagerung von Produktionsmitteln Art. 15 GG zur Anwendung kommen könnte, also staatlich verlangt werden dürfte, dass die Produktionsmittel am Ort verbleiben und die Produktion mittels öffentlich unterstützter MitarbeiterInnengesellschaften oder Genossenschaften aufrechterhalten wird. Es kann angenommen werden, dass die notwendigen Markt-, Produkt-, Prozess- und Innovationskompetenzen bei den Belegschaften und Betriebsräten vielfach vorhanden sind. Soweit dies nicht der Fall ist, könnte an wirtschaftswissenschaftlichen Instituten neben Professuren für ebay auch Professuren für Demokratische Wirtschaft eingerichtet und eine entsprechende Fachausbildung angestoßen werden.

Eines der zentralen Probleme dürfte allerdings sein, Investitionen zu mobilisieren. Dies könnte über Pensionsfonds und Sparrücklagen ermöglicht werden. Im Anschluss an ältere Konzepte der Vermögensbildung wurde vorgeschlagen, dass Gewerkschaften Pensionsfonds gründen, die das Kollektivvermögen mittel- und langfristig in Unternehmen investieren und als Kapitaleigner und Aufsichtsräte Einfluss geltend machen. Auch an die Schaffung von Gesellschaftsfonds im Besitz von regionalen und nationalen Parlamenten wird gedacht, deren Kapital aus Anteilen der Unternehmensgewinne stammt. Diese Fonds investieren und beeinflussen gleichfalls die Entscheidungen der Unternehmen im Interesse gesellschaftlicher Gesichtspunkte (vgl. dazu Sjöberg 2006: 319ff.). Auch im Zentrum der Überlegungen von Aglietta und Rebérioux steht das Problem des Kollektivsparens, also die widersprüchliche Identität von Sparern-Anlegern mit dem Interesse an hohen Erträgen einerseits und Beschäftigten andererseits, die dem Risiko der Finanzmärkte und der Spekulation ausgesetzt sind. Kollektivsparkapital müsse sich in verantwortungsvollen Prinzipien des Fondsmangements niederschlagen, Anlageentscheidungen an Kriterien wie demokratische Infrastruktur der Unternehmen oder Nachhaltigkeit orientieren – und dafür gegebenenfalls auch geringere Renditeziele verfolgen (vgl. auch Zeuner 2004). Die Unternehmen der Finanzbranche sollten auch ihrerseits demokratisch kontrolliert werden. Aglietta/Rebérioux schlagen den Aufbau und die Förderung öffentlicher Fonds und betrieblicher Pflichtfonds vor. Dazu gehört erstens: Beteiligung der Sparer an den Entscheidungsprozessen.

sen über Anlagestrategien und Kontrolle; Umverteilungsmechanismen, die Sparer mit geringen Einkommen überproportional an Erträgen beteiligen; Entwicklung von Indikatoren, an denen die Unternehmen gemessen werden, die als Anlageobjekte in Frage kommen; Ausdehnung des Zeithorizonts der Rendite; direktes Kapitalallokationsmanagement und strenge Kontrolle des Managements – Zwang zum Mindestertrag. Dazu gehört zweitens: öffentlich eingerichtete Rating-Agenturen, die auch die erweiterten Kriterien in ihre Bewertung einbeziehen. Außerdem öffentliche Agenturen, die die Fonds kontrollieren.

c) Die bisher angeführten Vorschläge zielen auf Stärkung der Mitbestimmung und der Wirtschaftsdemokratie. Nicht alle berühren die Eigentumsverhältnisse. Ganz entschieden ist dies der Fall, wenn der Wirtschaftsprozess direkt von der Partizipation her organisiert wird. Ein prominenter und auch im Rahmen der Weltsozialforumsbewegung viel diskutierter Ansatz ist der des US-Amerikaners Michael Albert (2006). Da er das Privateigentum allein für einen Rechtstitel hält, beginnt er einfach mit der Prämisse, dass dieses Recht nicht mehr gilt. Seine Konzeption richtet sich gleichermaßen gegen Kapitalismus, Marktsozialismus, Zentralplanungs-Sozialismus und grünen Bioregionalismus. Das Ziel ist eine demokratische Weltwirtschaftsordnung, die von unten nach oben, von der Arbeitsteilung auf der betrieblichen Ebene bis zu den Agenturen, die den Welthandel bestimmen, dem Verlangen der Menschen nach demokratischer Rechenschaftslegung und Mitentscheidung entspricht. An die Stelle von IWF, WTO und Weltbank sollen eine globale Investitionsunterstützungsbehörde und eine globale Handelsbehörde treten. Ihre Lenkungsfunktion hätte als Maßstab Gerechtigkeit, Solidarität, Bewahrung des ökologischen Gleichgewichts; Investitions- und Handelsvorteile würden vorrangig den ärmeren und schwächeren Partnern zukommen. Die Arbeitsstätten wären Gemeineigentum, sie gehören den BürgerInnen zu gleichen Teilen. Jeder Beschäftigte übt eine Tätigkeit aus, die aus einem Bündel von verschiedenen Aufgaben besteht, das so zugeschnitten ist, dass im Durchschnitt für jeden die gleiche Arbeitsplatzqualität gilt. In den Betrieben werden Entscheidungen von ArbeiterInnenräten getroffen, denen alle Beschäftigte angehören. Diese Räte entscheiden nicht zentralistisch, sondern sind subsidiär gegliedert. Die Entscheidungsbeteiligung erfolgt nach dem Maß der Betroffenheit. Daneben gibt es Verbraucherräte. Eine Abstimmung zwischen Produktion und Verbrauch wird durch partizipative Planung organisiert.

Der Vorschlag von Michael Albert hat viele Schwächen, vor allem die, dass es ein etwas künstlich eingeführtes Denkmodell ist. Das hat etwas klinisch Steriles und lässt zwangsläufig die konkreten gesellschaftlichen Ver-

hältnisse außer Betracht. Aber damit ist auch eine Absicht verbunden, denn es geht darum, Alternativen denkbar zu machen. Sein Vorschlag ist komplex, er geht über nationalstaatliche Modelle hinaus und berücksichtigt globale Verteilungsfragen und Umweltprobleme, er rückt ins Zentrum die Frage der Demokratie und Mitbestimmung. Gewerkschaften spielen eine bedeutsame Rolle. Unabhängig von der Plausibilität jedes einzelnen Arguments erscheint als das Entscheidende solcher Vorschläge in einem historischen Moment, in dem die Vormacht der Ideologie in all ihren ökonomischen und politischen Schattierungen eine stillschweigende Zensur über jede Alternative verhängt hat, ihr Potenzial, überhaupt die demokratische Diskussion anzuregen, den Horizont der Zukunft zu öffnen und positiv über neue Perspektiven nachzudenken.

Literatur

- Abel, Jörg/Ittermann, Peter (2001): Mitbestimmung im Wandel. Daten und Trends, in: dies. (Hrsg.): Mitbestimmung an den Grenzen?: Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München.
- Abendroth, Wolfgang (1967): Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie, Neuwied.
- Abendroth, Wolfgang (1975): Arbeiterklasse, Staat und Verfassung, Frankfurt am Main – Köln.
- Aglietta, Michel/Rebérioux, Antoine (2005): Vom Finanzkapitalismus zur Wiederbelebung der sozialen Demokratie, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 3/2005.
- Albert, Michael (2006): Parecon, Frankfurt am Main.
- Baglioni, G. (1999): Ist Demokratie möglich? Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen: Der schwierige Weg zwischen Demokratie und Effizienz, Baden-Baden.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft, Frankfurt am Main.
- Beerhorst, Joachim (2004): Demokratisierung der Wirtschaft – theoretische Desiderate und politische Erinnerung, in: Joachim Beerhorst/Alex Demirović/Michael Gugge-mos (Hrsg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt am Main.
- Bericht = Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh.
- Bontrup, Heinz-J. (2006): Arbeit, Kapital und Staat. Plädoyer für eine demokratische Wirtschaft, Köln (3. Aufl.).
- Bontrup, Heinz-J. (2006a): Wirtschaftsdemokratie statt Shareholder-Kapitalismus, in: UTOPIEKreativ 186, April 2006.
- Cohen, Joshua/Rogers, Joel (1995a): Solidarity, Democracy, Association, in: Erik Olin Wright (Hg.): Associations and Democracy, London.
- Diefenbacher, Hans (1999): Die Studiengruppe »Unternehmensverfassung und Eigentumsrechte« der Vereinigung Deutscher Wissenschaftler (VDW) – ein Kapitel der Mitbestimmungsforschung in Deutschland, in: Hans G. Nutzinger (Hrsg.): Perspektiven der Mitbestimmung: historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund, Marburg.

- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden.
- Habermas, Jürgen (1992): Faktizität und Geltung, Frankfurt am Main.
- Heinelt, Hubert (1997): Die Transformation der Demokratie und die Bedeutung des zivilgesellschaftlichen Sektors im politischen System moderner Gesellschaften, in: Klaus M. Schmals, Hubert Heinelt (Hrsg.): Zivile Gesellschaft. Entwicklung – Defizite – Potentiale, Opladen.
- Hiller, Walter (2000): Mehr Demokratie wagen – gerade jetzt!, in: Udo Klitzke/Heinrich Betz/Mathias Möreke (Hrsg.): Vom Klassenkampf zum Co-Management? Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik, Hamburg.
- Huber, Berthold (2005): Keine halben Sachen – Mitbestimmung nur mit uns!, Redemanskript, Frankfurt, 8. September 2005.
- Huber, Berthold/Burhard, Oliver/Klebe, Thomas (2006): Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen 11/2005.
- Kester, Gérard (1997): Leitprinzipien für eine Strategie der demokratischen Beteiligung, in: Leo Kißler u.a. (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation, Marburg.
- Kißler, Leo (1997): Vom Erfolgs- zum Auslaufmodell? Die deutsche Mitbestimmung unter Modernisierungsdruck, in: Leo Kißler u.a. (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation, Marburg.
- Küller, Hans-Detlef/West, Klaus-W. (1997): Neue Mitbestimmungsinitiativen der Gewerkschaften, in: Leo Kißler u.a. (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation, Marburg.
- Lösch, Bettina (2005): Deliberative Politik. Moderne Konzeptionen von Öffentlichkeit, Demokratie und politischer Partizipation, Münster.
- Macpherson, Crawford. B. (1973): Demokratietheorie. Beiträge zu ihrer Erneuerung, München.
- Martens, Helmut (2002): Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Münster.
- Matthies, Hildegard (1999): Diskurs im Betrieb. Möglichkeiten und Grenzen einer konsensorientierten Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, Opladen.
- Müller-Jentsch, Walther (1998): Krise oder Modernisierung der kollektiven Interessenrepräsentation. Über die Zukunft der Mitbestimmung, in: Bruno Cattero (Hrsg.): Modell Deutschland – Modell Europa: Probleme - Perspektiven, Opladen.
- Müller-Jentsch, Walther (2001): Mitbestimmung: Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor oder Bürgerrecht? in: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/2001.
- Naphtali, Fritz (1968): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt am Main (2. Aufl.).
- Schumann, Michael (2005): Mitbestimmung als Medium ressourcenorientierter, innovativer Unternehmenspolitik, in: Sofi, Mitteilungen, Nr. 33/Dezember 2005.
- Sjöberg, Stefan (2006): Kollektive Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, in: UTO-PIEKreativ 186, April 2006.
- Streeck, Wolfgang (1998): Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft, in: Ulrich Beck (Hrsg.): Politik der Globalisierung, Frankfurt am Main.
- Streeck, Wolfgang (1999): Einige Anmerkungen zu Helmut Martens' »kritischer Würdigung« des Mitbestimmungsberichts von 1998, in: Soziale Welt 50 (1999).
- Streeck, Wolfgang (2004): Gründe, mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen, in: Mitbestimmung, H. 7, 2004.
- Vilmar, Fritz (1999): Wirtschaftsdemokratie – Zielbegriff einer alternativen Wirtschafts-

- politik. Kritische Bilanz und Aktualität, in: Fritz Helmedag/Norbert Reuter (Hrsg.): Der Wohlstand der Personen, Marburg.
- Zeuner, Bodo (2004): Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften, in: Joachim Beerhorst/Alex Demirović/Michael Guggemos (Hrsg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt am Main.
- Zeuner, Bodo/Fichter, Michael (2002): Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, H. 2, 2002.

Michael Schumann

Mitbestimmung – ihr Beitrag für ein erfolgreiches Unternehmen

Das Thema, Unternehmenserfolg durch Mitbestimmung, ist keinesfalls selbstverständlich. Für viele stellt es einen Widerspruch dar, für manche eine Provokation. Der Geschäftsführer der Arbeitgeber, Reinhard Göhner, formulierte noch jüngst: »Die deutsche Mitbestimmung droht zur Bleikugel am Fuß unserer Unternehmen zu werden« (Rheinischer Merkur, 19.1.2006). Mitbestimmung gilt ihm als Garant für unternehmerischen Misserfolg.

Meine These lautet umgekehrt: Unternehmenspolitik, die den Herausforderungen einer sich globalisierenden Wirtschaft und verschärften Konkurrenz gewachsen sein und dabei auf die Stärken der deutschen Ökonomie setzen will, also innovatives, nachhaltiges Management, ist ohne in der Substanz bewahrte, im Einzelnen weiterentwickelte Mitbestimmung nicht zu haben. Nur durch Mitbestimmung lassen sich die Widerspruchsstrukturen von Kapital und Arbeit in konsensualen Problemlösungen bündeln. Nur durch Mitbestimmung lassen sich verlässliche gemeinsame Handlungsstrategien und zukunftsweisende Konzepte ausarbeiten. Gerade darin liegen die Stärken und Entwicklungspotenziale der deutschen Wirtschaft.

Der »Aktionärsansatz«: Aufkündigung betrieblicher Konsenspolitik

Die Argumente der Mitbestimmungs-Gegner werden von Rainer Hank, einem journalistischen Vordenker der Neoliberalen, in einem kurz vor den letzten Bundestagswahlen und auf die damalige Debatte um den Abbau von Mitbestimmungsrechten gemünzten Artikel in der FAZ (25.8.2005) knapp und pointiert vorgetragen.

Unter der Überschrift »Der Irrtum – die Reform der Mitbestimmung« greift Hank den »deutschen Pfad der Gleichgewichtigkeit von Kapital und Arbeit« frontal an. Es sei Zeit einzugestehen, dass »die deutsche Mitbestimmung in den Aufsichtsräten ... ein historischer Irrtum (ist). Sie schadet nicht nur den Eigentümern der Unternehmen, deren Freiheitsrecht empfindlich beschnitten und deren Renditeerwartungen systembedingt gedeckelt werden. Sie schadet auch den Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze ... gefährdet sind. ... Weil langfristig die Politik den Wandel ohnehin nicht unterbinden kann, wäre es klüger, sie würde ihn gestalten. Die Gesetzesvor-

schläge liegen vor: Rückführung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat (auf höchstens) ein Drittel.«

Das Ende von betrieblicher Konsenspolitik wird also angesagt sowie die Stärkung der gegebenen Ungleichgewichtigkeit von Kapital und Arbeit. Das ist das Programm eines unternehmenspolitischen Konzepts, das in der wissenschaftlichen und politischen Debatte unter der Bezeichnung »Aktionärsansatz« abgehandelt wird.

An diesen »Aktionärsansatz« und damit an die Gegner von Mitbestimmung à la Hank sind drei Fragen zu stellen:

1. Ist der Aktionärsansatz wirtschaftlich tatsächlich ein Erfolgsrezept?

In der Harvard Business Review vom August 2005 wird eine neue Untersuchung über die Wirkung der Unternehmenssteuerung durch das so genannte EVA-Konzept (Economic Value Added) vorgestellt. EVA steht für Unternehmensführung entsprechend dem Aktionärsansatz. Ergebnis der Studie: Mit diesem Steuerungskonzept gelingt *keine* Erhöhung des Unternehmenswertes. Jedenfalls keine dauerhafte: »Die meisten (Unternehmen) erreichen genau das Gegenteil.« Die Empirie zeige: Das Konzept funktioniert nur kurzfristig, weil typischerweise die Gewinne auf Kosten von Investitionen gehen. Mittel- und langfristig seien dabei Verluste angesagt. Die Wachstumspotenziale der Unternehmen würden nicht hinreichend ins Spiel gebracht bzw. sogar abgebaut.

Andere Untersuchungen kommen zum gleichen Ergebnis. Noch in den letzten Jahren konnte durch fundierte empirische Studien etwa des Kölner Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung¹ und des Wissenschaftszentrums Berlin² die hohe Akzeptanz der geltenden Mitbestimmungs-gesetzgebung nachgewiesen werden – sowohl bei Führungskräften in den Unternehmen, bei Akteuren beider Seiten der Mitbestimmung wie in der Bevölkerung.

In allen vorliegenden Untersuchungen zeigt sich übereinstimmend: Mitbestimmung schreibt eine Erfolgsgeschichte. Die besondere Qualifikation der deutschen Arbeitnehmer und das, nicht zuletzt durch die Mitbestimmungsrechte basierte Sozialklima in deutschen Unternehmen gelten immer noch als Standortprivileg. Zugewinne für die Wirtschaftlichkeit werden betont:

¹ Vgl. Martin Höpner, Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, in: Industrielle Beziehungen, Heft 4 2004.

² Vgl. Ulrich Jürgens/Inge Lippert, Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat, Berlin 2005.

- Verlässlichkeit und Berechenbarkeit des Belegschaftsverhaltens,
- konsensuale betriebliche Restrukturierung,
- erhöhte Produktivitätsmargen,
- weniger Produktionsausfälle durch Arbeitskonflikte, also eine »Friedensdividende« der Mitbestimmung.

2. »Freiheit« für wen?

Das vom Aktionärsansatz reklamierte Recht auf »Freiheit« reduziert diese auf die Freiheit von Eigentümern beim Umgang mit ihrem Eigentum. Wer hat, der darf. Damit immunisiert es sich gegenüber politischen Gestaltungsansprüchen. Uneingeschränkte Eigentümerautonomie wird zum Naturrecht, und Ökonomie wird zum bestimmenden Quasi-Naturgesetz. Die innerhalb dieses Ökonomismus postulierten Freiheitsrechte verengen sich auf die unmittelbaren Nutznießer von erhöhten Börsennotierungen und gestiegenen Renditen. Entsprechend weit reicht ihre Freiheit. Wenn durch Kurzfriststrategien das Unternehmen abgeschöpft ist, können sie problemlos Exit-Optionen realisieren. Sie setzen sich ab in neue Kapital-Anlage-Sphären. Die sozialen Kosten tragen andere: das ausgeblutete Unternehmen und seine Beschäftigten, die Region, das Land.

Selbst das Argument, im Kampf um sichere Arbeitsplätze gebe es gemeinsame Interessen mit den Beschäftigten, wird damit hinfällig. Shareholder value-Zugewinne werden auch dann realisiert, wenn sie zulasten von rentabel wirtschaftenden Unternehmenseinheiten gehen und zu Arbeitsplatzabbau führen. In jüngster Zeit wurde uns bei Continental und bei der AEG dieser Gegenbeweis drastisch vor Augen geführt.

Das Versprechen, mit ihrem Renditeinteresse darüber hinaus das Interesse von Ökonomie und Gesellschaft insgesamt zu vertreten, d.h. generalisiertes Wachstum und Wohlstand für alle zu mehren, wird zunehmend weniger eingelöst.

3. Welche Kollateralschäden sind zu erwarten, wenn Hand an die Mitbestimmung gelegt wird?

Der Symbolwert, den Mitbestimmung in Deutschland für die Begründung des Arbeitnehmergevertragens gewonnen hat, ist hoch. Der neoliberale Hegemonieanspruch in Wirtschaft und Politik und die Anti-Mitbestimmungshaltung bleibt auf Teile der so genannten Eliten beschränkt. In breiten Kreisen der Bevölkerung korrespondiert diese Position mit gesellschaftlicher Desorientierung und politischem Misstrauen. Die Ergebnisse der letzten Bundestagswahlen haben das nochmals deutlich unterstrichen. Wachsende soziale Gerechtigkeitslücken, sich verallgemeinernde Existenzängste und ver-

unsichere Zukunftsperspektiven bleiben nicht ohne Wirkung auf die Gesellschaftsbilder und das Politikverständnis. Einige greifen in dieser Situation wieder zurück auf Versatzstücke von »Klassentheorie«; andere auf populistisch-partikuläre Erklärungsangebote, die zumeist jede Perspektive auf gesellschaftlichen Zusammenhang ausblenden. Die »Heuschreckendebatte«, Ausdruck auch der kategorialen und inhaltlichen Hilflosigkeit der politisch Verantwortlichen, traf deswegen auf fruchtbaren Boden.

Das Fehlen von Utopie-Entwürfen einer glaubwürdigen *und* machbaren Gesellschaftsalternative zum ausufernden Kapitalismus nimmt bisher allen Protesthaltungen den Atem für Widerstand mit Gestaltungsansprüchen. Doch mit wachsenden gesellschaftlichen Widersprüchen und individuell erfahrenen Interessenverletzungen und Enttäuschungen ist die Delegitimierung des Systems unvermeidbar.

Warnungen, den Weg der Zerstörung zu verlassen

Wir sind Zeitzeugen der Dekonstruktion, womöglich sogar der Zerstörung des »deutschen Modells«. Die zentralen Institutionen des rheinischen Kapitalismus werden gemäß den Vorgaben neoliberalen Wirtschaftens geschliffen: das Ausbildungssystem, das Sozialsystem, das Arbeitsmarktregime, die industriellen Beziehungen ebenso wie die institutionelle Mitbestimmung. Selbst aktive Mitspieler der »sozialen Marktwirtschaft« warnen mittlerweile vor der Selbstzerstörung des Systems. Exemplarisch nenne ich fünf Kronzeugen:

Hans Mundorf, langjähriger Mitarbeiter und Chefredakteur des »Handelsblatt«, sieht die deutsche Wirtschaftsentwicklung neuerdings in einer Sackgasse. Er spricht vom »Materialismus einer Weltwirtschaft ohne Grenzen und Normen« und von der »neoliberalistisch bevormundeten Wirtschaftspolitik« als »Direttissima zum Gipfel der Arbeitslosigkeit«. Deswegen beklagt er die »Diffamierung des bewährten deutschen Korporatismus« und fordert einen »wirtschaftspolitischen Kompromiss, wenn eine Radikalisierung der Politik vermieden werden soll«.³

Patrick Artus, Chefökonom der französischen Sparkassen, warnt in einem 2005 erschienenen Buch: »Der Kapitalismus ist dabei, sich selbst zu zerstören.« »Wir sind immer mehr zu Gefangenen einer, durch die Globalisierung erleichterten kurzfristigen und rein finanziellen Vision der Reichumsproduktion geworden. Diese Verschiebungen setzen die Aufrechterhal-

³ Hans Mundorf, *Nur noch Markt, das ist zu wenig*. Hamburg 2006, S. 211f.

tion des Wachstums und der Rentabilität des Kapitals langfristig aufs Spiel und führen die Weltökonomie in eine Sackgasse.«

Claude Bébéar, Aufsichtsratsvorsitzender eines französischen Versicherungskonzerns, klagt bereits im Buchtitel an: »Sie werden den Kapitalismus umbringen« (Paris 2003). Damit meint er die Akteure des Finanzmarkt-kapitalismus, die Analysten der Ratingagenturen. Sie und die von ihnen vertretene Systemlogik kurzfristiger Marktchancen und Börsenzugewinne zerstörten die langfristigen Entwicklungspotentiale der Unternehmen. Damit aber würden sie zu den »Saboteuren des Kapitalismus«.

Frank Niethammer, langjähriger Präsident der Frankfurter Industrie und Handelskammer, formuliert in der FR vom 10.1.2006: »Bei uns ... hat sich die Verzinsung des eingesetzten Kapitals als oberster Maßstab der unternehmerischen Tätigkeit durchgesetzt. Ein Maßstab, der aus den Branchen stammt, die als Produkt nichts anderes als Geld und finanzielle Dienstleistungen kennen und deshalb dem Verzinsungsergebnis alles andere unterordnen. Mein Ansatz wäre, das Ergebnis eines Unternehmens nicht mehr nur als Ergebnis des eingesetzten Kapitals, sondern als das, was es ist, das Ergebnis, das alle gemeinsam erarbeitet haben, zu betrachten.«

Alle diese Kritiker treibt die Sorge um die Zukunft des Kapitalismus um. In den Worten von Altbundeskanzler *Helmut Schmidt*: »Zwar ist eine weitgehende Globalisierung der Geschäfte und der Wirtschaft insgesamt unvermeidbar, aber Raubtierkapitalismus darf nicht Platz greifen« (Mitbestimmung 3/2006, S. 13). Mitbestimmung gilt ihm als ein möglicher Rettungsanker.

Varianten des Kapitalismus: Linienauseinandersetzungen

Der Marktwirtschaft geht ihr »Projekt« verloren. Das Projekt, das ihr gesellschaftsgruppen-übergreifend Legitimation sichern konnte: Fortschritt zu organisieren, Modernisierung zu fördern, Wohlstandsverbesserungen für alle zu sichern. Selbst Protagonisten des Systems sehen, wie die Zitate dokumentieren, dieses Vorhaben gefährdet. In dieser Situation ist es meines Erachtens sinnvoll, pragmatisch zu argumentieren. Realistisch gesehen stehen Systemalternativen gegenwärtig nicht zur Debatte. Selbst der so genannte »dritte Weg« ist als Politikkonzept in die Jahre gekommen, hat seinen Reformcharme eingebüßt und seine Machbarkeit nicht unter Beweis stellen können. »Die Konkurrenz der Gesellschaftssysteme ist inzwischen zugunsten eines globalen Kapitalismus entschieden, dessen inklusive Netzwerke keinen Ausweg mehr offen lassen. Und eine politische wie rechtliche Zähmung des Kapitalismus *von innen*, die nach wie vor, und dringlicher denn je

auf der Agenda steht, ist innerhalb des nationalen Rahmens nicht mehr möglich, nachdem die kapitalistische Welt nicht länger in ein internationales System *eingebettet* ist, sondern umgekehrt die Nationalstaaten ihren Imperativen unterworfen hat.«⁴

Sprechen wir also höchst bescheiden nur von Varianten des Kapitalismus. Genauer von einer Variante, die auf immanente Gestaltungs- und Lernfähigkeit des Systems baut. Die also die Systemlogik der Finanzakteure und der neoliberalen Marktfreiheit nicht einfach hinnimmt, sondern versucht, gegenzuhalten. Selbst den abgedroschenen Begriff der »sozialen Marktwirtschaft«, an den die Bundeskanzlerin wieder anzuknüpfen sucht, würde ich akzeptieren, wenn er als Gegenposition zur »nicht sozialen« Marktfreiheit genutzt wird. Bei einer solchen Variante des Kapitalismus geht es unternehmenspolitisch um Antworten: auf den weiteren Siegeszug des »Aktionärsansatzes«; auf Entscheidungen, die einseitig der Befriedigung von Aktionärsinteressen dienen; auf Entscheidungen, die auf Kosten von Investitionen, von Ausbau der Humanressourcen gehen; auf Entscheidungen, die Langfristperspektiven vernachlässigen und damit allemal gegen Beschäftigteninteressen stehen. Selbst unternehmenspolitisch verengt gibt es auf diese Fragen keine probaten Antworten oder gar Patentrezepte. Und oberhalb der Unternehmensebene gilt allemal: Um den Kapitalismus von dem selbst zerstörerischen Weg abzubringen, werden manche Weichenstellungen neu justiert und viele Hebel umgelegt werden müssen. Im Bezugsrahmen von Unternehmenspolitik denke ich aber: *Eine* Antwort könnte sein, die Mitbestimmung als Möglichkeit, auf die Unternehmenspolitik einzuwirken, besser als bisher zu nutzen; fast möchte ich sagen: erstmals unternehmenspolitisch offensiv zu nutzen. In den Debatten um Mitbestimmung in den 1950er und den 1970er Jahren hieß Mitbestimmung für die Gewerkschaften vor allem, einen ersten Einstieg in die demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht zu bekommen. Nicht wenige verbanden damit die Hoffnung auf relevanten Systemumbau. Es ging ihnen um einen wirtschaftsdemokratischen Weg zwischen Kapitalismus und Staatssozialismus. Die Enttäuschung, dass dieser dritte Weg nicht gelang und entsprechend weiterreichende Erwartungen dann doch nicht eingelöst werden konnten, führen bei nicht wenigen Gewerkschaftern zu mehr oder weniger großer innerer Distanz zur Unternehmensmitbestimmung. Man nutzte sie zwar instrumentell und durchaus kompetent, betonte aber gleichzeitig mehr ihre Grenzen denn die in ihr angelegten strategischen Möglichkeiten.

⁴ Jürgen Habermas, Wolfgang Abendroth zum 100. Geburtstag. Der Text erscheint im Herbst 2006 in einer Dokumentation im VSA-Verlag.

Mit anderen Worten: Die Gewerkschaften haben bisher die bestehenden Mitbestimmungsinstitutionen pragmatisch unternehmenspolitisch genutzt und gleichzeitig in der gewerkschaftlichen Programmatik vor allem ihre Grenzen und wirtschaftsdemokratischen Unzulänglichkeiten betont. Man hat sich im Alltag auf Unternehmens- und Betriebsebene aktiv an der Entwicklung wirtschaftlicher Strategien beteiligt und öffentlich vor allem den defensiven Charakter des eigenen Handelns hervorgehoben. Der Akzent war oft: »Schlimmeres verhindern«. Dabei wurden Kompromisse allzu oft als Teilniederlagen begriffen. Man hat sich auf Sozialpartnerschaft im Kapitalismus eingelassen und erfolgreiches Co-Management gepriesen, gleichzeitig jedoch den partnerschaftlichen Aspekt verlegen als eine – unter den gegebenen Bedingungen freilich auch lässliche – Sünde behandelt. Man hat in der Tagespolitik als Reformkraft im Kapitalismus und zur Verbesserung des Kapitalismus agiert, aber diese Rolle im grundsätzlichen politischen Statement selbst auch wieder problematisiert.

Ich denke: Gesellschaftliche Reformkraft im Kapitalismus gleichzeitig sein und irgendwie auch nicht sein zu wollen – dieser Spagat wird in Zukunft immer schwieriger. Die geforderte neue Entschiedenheit hieße für die Mitbestimmungspolitik: dezidierter Widerstand gegen die Verallgemeinerung des Aktionärsansatzes, d.h. eine Haltelinie gegen die Kurzfriststrategien. Gleichzeitig offensive Verteidigung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Das hieße:

- Sich aktiver auch in die laufenden Diskussionen um die angemessenen, zukunftsfähigen Unternehmensstrategien einbringen, ohne dabei Anpassungspolitik zu betreiben und die Konfliktfähigkeit zu verlieren.
- Noch stärker die durch Mitbestimmung gegebenen Möglichkeiten zum fairen Austarieren von Kapital- und Arbeits-, von Rendite und Beschäftigteninteressen am Verhandlungstisch nutzen, ohne im immer wieder auftretenden Konfliktfall auf die Hilfe von Basisdruck zu verzichten.

Vitalisierung der Mitbestimmung durch verstärktes unternehmenspolitisches Engagement

Meines Erachtens steht für die Gewerkschaften eine offensivere Bestimmung der eigenen Position in Sachen Mitbestimmung auf der Tagesordnung. Zwar muss Mitbestimmung auch weiterhin ihrem wirtschaftsdemokratischen Kontrollanspruch genügen. Aber gleichzeitig muss sie sich als Unternehmensmitbestimmung stärker und vor allem expliziter in die ökonomischen Begründungen der Unternehmensstrategien einbringen und

gleichzeitig von »unten« zur Mitgestaltung einer neuen, innovativen Arbeitspolitik öffnen.

In den Unternehmen geht es bei der Entwicklung einer nachhaltigen Politik um den richtigen Umgang mit der »Ressource Mensch«. Disziplinierte, kontrollierte, maschinengleiche, vor allem durch Geld motivierte Arbeitskraft – das war die traditionelle Lohnarbeitereinsatzstrategie. Sie kostete vergleichsweise wenig Humaninvestitionen. Zukunftsweisend kann sie nicht mehr sein, denn selbst aus der Kapitalperspektive verschenkte sie zu viele Potenziale. Seit einem Vierteljahrhundert versuchen die Unternehmen es mit »Neuen Produktionskonzepten« und »Lean Production« besser zu machen. Es blieb beim halbherzigen Experimentieren. Schlimmer noch: Der Shareholder value-Ansatz legte den arbeitspolitischen Rückwärtsgang ein. Re-Taylorisierung steht wieder auf dem Programm. Ein kontraproduktiver Ansatz gegenüber dem neoliberalen Versprechen individualisierter, sich selbst vertretender »Arbeitskraftunternehmer« als neuem Beschäftigten-Idealtypus.

Ein ressourcenorientierter Ansatz will einen anderen Umgang mit den Beschäftigten. Er weiß, dass für die Positionierung im Wettbewerb Produkt- und Prozess-Entwicklungen viel leichter zu bewerkstelligen sind als der Aufbau einer gut eingespielten Belegschaft. Das Konzept sucht eine Arbeitspolitik für mitdenkende und auch mitentscheidende Beschäftigte, die möglichst flexibel, kreativ, selbständig und selbstverantwortlich agieren. Das braucht Zeit und erfordert Aufwendungen. Aber man gewinnt auch einen Typus von Beschäftigten, der den Ansprüchen einer modernen Unternehmenspolitik genügen kann, Anforderungen, wie sie gerade am Standort Deutschland im globalisierten Konkurrenzkampf gelten. Dabei geht es nicht nur um Produktivitätsverbesserungen. Es geht genauso um erfolgreiche Produkt- und Prozessinnovationen, um hohe Qualitäts- und Flexibilitätsstandards, um Geschwindigkeit, Verlässlichkeit, Reaktionsfähigkeit und um Ressourcen schonende Prozesse.

Aus den mittlerweile recht gut recherchierten Erfahrungen von Good-practice-Beispielen lassen sich Elemente und Prinzipien produktivitäts-, innovations-, qualitäts- und ressourcenorientierter Arbeits- und Organisationsformen bestimmen. Ihr verallgemeinerbarer Grundsatz heißt: zusammengeführte, ganzheitliche Arbeits- und Betriebsorganisationen, neue Entgelt- und Qualifizierungsformen.⁵ Es geht also um:

⁵ Vgl. Martin Kuhlmann/Hans Joachim Sperling/Sonja Balzert, *Konzepte innovativer Arbeitspolitik*, Berlin 2004; Michael Schumann/Martin Kuhlmann/Frauke Sanders/Hans Joachim Sperling, *Anti-tayloristisches Fabrikmodell – Auto 5000 bei Volkswagen*, WSI-Mitteilungen 1/2005.

- funktionsintegrierte Arbeitsformen, die die Handlungsspielräume und die Selbstorganisationsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen;
- enthierarchisierte Organisationsstrukturen, die die Abstimmungs- und Problemlösungsprozesse verbessern und Transparenz gewährleisten;
- erweiterte, kontinuierliche Qualifizierungsmöglichkeiten mit einer engen Verzahnung von Arbeiten und Lernen;
- Entlohnungsformen auch mit Eigenverantwortung;
- und um eine »nach unten« geöffnete Mitbestimmung, die auch auf der Arbeitsebene einen einsatznahen Interessenausgleich ermöglicht.

Eine solche, durch Mitbestimmung durchzusetzende Arbeitspolitik hat nachweisbare Vorteile für die Unternehmen – sie verbessert u.a. durch Produktivitätssteigerungen, breitere Nutzung der Innovationsfähigkeiten der Beschäftigten, gesicherte hohe Qualität und Ressourcenschonung ganz erheblich die Wirtschaftlichkeit.

Aber auch die Beschäftigten stützen nach unseren Untersuchungen diese Politik im wohlverstandenen Eigeninteresse. Sie leisten damit einen konstruktiven Beitrag zur Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens und damit für ihre Arbeitsplatzsicherheit. Und dieser Leistungsbeitrag ist beruflich anspruchsvoller geworden, d.h. professionalisierter.

Die Beschäftigten übersehen keineswegs die mit diesem Konzept auch verbundenen neuen Risiken. Denn oft bedeutet dieser Arbeitsanspruch für sie das Offenlegen bisher verdeckter, zurückgehaltener Leistungspotentiale. Es fordert eigenständiges Arbeitsengagement statt »Dienst nach Vorschrift«. Gefragt ist jetzt Modernisierungsmitgestaltung – auch bei Gefahren des Abbaus von Arbeitsplätzen und von Arbeitsintensivierung.

Aber dafür genutzte Mitbestimmungsregelungen können die notwendige Vertrauenskultur aufbauen, diese Art von Übervorteilungen auszuschließen. Sie können Nachteile verhindern und Verbesserungen verlässlich festschreiben. In jedem Fall wird eine Mitspielhaltung nur erreicht, wenn ein von beiden Seiten akzeptierter fairer Deal im Visier ist. Übrigens verbindet sich bei den Beschäftigten eine solche ressourcenorientierte Unternehmenspolitik auch mit neuen Ansprüchen an die eigene Interessenvertretung.

Gerade auf die jüngsten Erfahrungen mit Selbstbedienungsmentalität und Nachgeben gegenüber Verlockungen von Geld und Macht – siehe VW-Skandal – wird eindeutig reagiert: mit schärferen Kontrollen. Die Forderung der Beschäftigten ist: Der gegen das Unternehmen gerichtete Kontrollanspruch soll mit doppelter Entschiedenheit gegenüber den eigenen Akteuren angewendet werden.

Außerdem ist gegenüber nicht hinreichend rückgekoppelter Repräsentativvertretung erhöhte Skepsis erkennbar. Gerade die gewachsene betriebli-

che Selbständigkeit hat die Sensibilität gegenüber klassischer Stellvertreterpolitik deutlich erhöht. Es geht also bei der Weiterentwicklung der Mitbestimmung auch um mehr Selbstvertretung – entsprechend ihrem eigenen Demokratieanspruch.

Mit der Debatte um die Unternehmensstrategien steht schließlich für die Beschäftigten auch die grundsätzliche Frage an, was Unternehmensmitbestimmung heute noch unter den verschärften Wirtschaftskonditionen zu leisten vermag. Wenn man im Aufsichtsrat Mitgefangener einer Unternehmenspolitik wird, deren Vorteile für die Beschäftigten schwer erkennbar sind – sollte die Arbeitnehmerseite da tatsächlich noch mitspielen? Wenn die Verlässlichkeit von Entscheidungen brüchig wird, wie Continental und AEG demonstriert haben, und wenn die Haltwertzeiten von Entscheidungen auch mit weit reichenden Zugeständnissen immer kürzer werden? An den Fragen wird deutlich: Ich rede hier von keiner rein akademischen Debatte um Mitbestimmung. Die Debatte um »Aktionärsansatz« oder ressourcenorientierte Unternehmensstrategien ist für die Beschäftigten unmittelbar verknüpft mit ihren Erwartungen, was Unternehmensmitbestimmung zu leisten vermag. Da geht es für sie um die Legitimation, mit der die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ihre Mitwirkung vor den Beschäftigten noch begründen können.

Es geht um die Entwicklung nachhaltiger Unternehmensstrategien, die die Kurzfriststrategien erfolgreich zu konterkarieren vermögen. Eine Vitalisierung der Mitbestimmungspolitik mit verstärktem arbeits- und unternehmenspolitischen Engagement der Gewerkschaften muss sich sicherlich mit zusätzlichen Aktivitäten in Politik, Ökonomie und Gesamtgesellschaft verbinden. Auf Unternehmensebene wäre es aber schon ein beachtlicher Erfolg, wenn durch die Mobilisierung von Mitbestimmungsressourcen sozial nachhaltige Langfriststrategien in den Unternehmen gesichert und damit eine breitere Durchsetzung des Aktionärsansatzes abgewehrt werden könnte.

Julia Müller

Ambivalente Subjektivierung als Chance: Wirtschaftsdemokratie aus der Akteursperspektive

Jenseits des Reiches der Utopie war Wirtschaftsdemokratie bis in die frühen 1960er Jahre Teil gewerkschaftlicher Forderungen und Grundlage der Mitbestimmungsgesetzgebung. Als strategische Konzeption von Gewerkschaftspolitik zielte sie über den Horizont der Wirtschaftspolitik hinaus auf einen umfassenden gesellschaftspolitischen Entwurf. Die konkreten Nahziele standen als erste Umsetzungsschritte im Spannungsverhältnis zum Fernziel eines alternativen Gesellschaftsmodells. Diesen Zusammenhang formuliert der Gewerkschafter Fritz Naphtali: »Der Ruf nach Wirtschaftsdemokratie ... bedeutet keine Änderung in den Zielen der modernen Arbeiterbewegung. Das wirtschaftliche und kulturelle Ziel beherrscht den Befreiungskampf der Arbeiterklasse. Innerhalb dieses Kampfes aber soll der Ruf nach Demokratisierung der Wirtschaft eine Klärung bedeuten über den Weg, der zum Ziele führt, und auf dem der Kampf der Gegenwart Schritt um Schritt ausgeführt werden muss. Wenn dadurch die Gegenwartsforderungen, um die noch innerhalb der kapitalistische Welt gerungen werden muss, in den Vordergrund gerückt werden, wenn sie eingeordnet werden in das Gesamtbild, das wir uns von der Entwicklung vom Kapitalismus zum Sozialismus machen, so hat das nicht das geringste zu tun mit einer Politik der Resignation gegenüber der Erreichung des Endziels, ebenso wenig aber mit einer Nährung von Illusionen, die dahin gehen, als könnte die Demokratisierung der Wirtschaft der Arbeiterklasse als reife Frucht in den Schoß fallen.« (Naphtali zitiert nach Vilmar/Sattler 1978: 35)

Wirtschaftsdemokratie steht hier also für eine ebenso konkrete wie realisierbare Transformationsperspektive: Die durchgreifende Demokratisierung der Ökonomie als Langstreckenlauf, in der das Kerngeschäft wie das erweiterte Instrumentarium gewerkschaftspolitischer Kampfziele »Schritt für Schritt« eingepasst werden.

Der reale Transformationsprozess, der die bundesdeutsche Gesellschaft seit 30 Jahren prägt, propagiert den Markt-Bürger und demontiert die erkämpften Teilhabe-Strukturen. Innerhalb der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung war dieser Entwicklung bereits in den 1960er Jahren das Arrangement mit der Mitbestimmungsgesetzgebung als systemkonformer ein-

geschränkter Teilhabe vorausgegangen. Die Gewerkschaften hatten das »Partizipationsfeld nicht aktiv besetzt, sondern dem Management überlassen« (Kißler 1997: 59).

Wirtschaftsdemokratie als Strukturkonzept ist damit in die Defensive geraten; sie ist vom Zentrum gewerkschaftlicher Zielvorstellungen zum peripheren Konzept linker Wirtschaftspolitik geworden. Diese doppelte Verschiebung gilt es heute vor allem aus gewerkschaftspolitischer Sicht zu hinterfragen.

Eine zeitgemäße Antwort auf den entwickelten Finanzmarkt-Kapitalismus muss in erster Linie die Durchdringung des gesellschaftlichen Alltags durch den Neoliberalismus berücksichtigen. Dessen radikale Hinwendung zum Individuum als Träger der Marktideologie kann nicht allein auf der Ebene politischer Strukturen begegnet werden. Eine Renaissance des Begriffs der Wirtschaftsdemokratie, wie sie in diesem Band nahegelegt wird, muss vielmehr bei einem entwickelten Verständnis der Beschäftigten als betriebliche Subjekte und Akteure einer Demokratisierung ökonomischer und politischer Verhältnisse von unten ansetzen. Die Subjekte sind nicht nur die Schnittstelle zwischen betriebswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen, sondern sie ermöglichen als aktives Bindeglied zwischen beiden Ebenen die eigentliche Durchsetzung einer weitergehenden Demokratisierung als zentrales Ziel gesellschaftlicher Kämpfe.

Der vorliegende Text formuliert erste Thesen für die Aktualisierung des Begriffs der Wirtschaftsdemokratie. Im Zentrum steht dabei der Bezug auf die Subjekte als reale Akteure: Erstens, Wirtschaftsdemokratie braucht die umfassende Subjektivierung der Arbeit; zweitens, akteursorientierte Wirtschaftsdemokratie bietet Antworten auf das Dilemma gewerkschaftlicher Stellvertreterpolitik.

Subjektivierung der Arbeit – Vermarktlichung des Subjekts

Das Einsetzen der Krise des Fordismus in den 1970er Jahren markiert eine Zäsur in der Weiterentwicklung wirtschaftsdemokratischer Ansätze. Mit der Liberalisierung der Finanz- und Kapitalmärkte, mit beginnender Massenarbeitslosigkeit und Shareholder-Orientierung der Unternehmen setzte eine widersprüchliche Transformationsphase ein. Die vergangenen drei Jahrzehnte waren geprägt durch eine Ideologie, die nichts für Klassenkompromisse, korporatistische Arrangements, kollektive Verhandlungsstrukturen und schon gar nichts für die Demokratisierung der Ökonomie übrig hatte. Der Neoliberalismus steht für die Vermarktlichung aller Lebensbereiche – weit über

die Sphäre der Ökonomie hinaus – und die schrankenlose Aktivierung des Einzelnen als Produktionsressource. Ein »Projekt Wirtschaftsdemokratie« – will es heute wirkungsmächtig werden – kann sich nicht auf die Analyse ökonomischer Verhältnisse beschränken. Es muss vielmehr die Tragweite der gesellschaftlichen und kulturellen Transformation moderner Subjektivität aufgreifen. Die Chancen liegen mehr denn je in den Bruchlinien und Widersprüchen der modernen Entwicklung von Individuum und Gesellschaft.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts haben sich die Nebel der Unübersichtlichkeit verzogen, zentrale Entwicklungslinien als Verstetigungen des anhaltenden Transformationsprozesses werden erkennbar. Zwar ist dieser Prozess noch immer durch Ambivalenzen und gegenläufige Entwicklungen, wie einer teilweisen »Re-Taylorisierung« und damit einer Rücknahme teilautonomer Arbeitsstrukturen und erweiterter Handlungsspielräume der Beschäftigten (Wolf/Mayer-Ahuja 2005), gekennzeichnet, der Verstetigung von Vermarktlichung und Subjektivierung als durchgreifenden gesellschaftlichen Mechanismen stehen sie jedoch nicht entgegen.

Im Folgenden soll erstens die gesellschaftliche Subjektentwicklung und zweitens die »Rückkehr der Subjekte in die Ökonomie« (Sauer) als Moment moderner Arbeitsorganisation näher beleuchtet werden.

Gesellschaftliche Subjektentwicklung

Merkmal des Fordismus waren nicht nur die tayloristische Produktionsweise, ein männliches Normalarbeitsverhältnis und kollektive soziale Sicherung. Mit der Nachkriegszeit erreichte auch die Verbannung des Subjekts aus der Sphäre der Ökonomie und die Dichotomie von Öffentlichem und Privatem ihren Zenit. Gleichzeitig entdeckten staatliche Institutionen und eine sich entwickelnde Zivilgesellschaft die (körperliche) Individualität des Menschen als Merkmal seiner selbst. Das Leben der Beschäftigten jenseits der Erwerbsarbeit wurde zunehmend geprägt durch eine wachsende Ausdifferenzierung der Lebensstile, plurale Entfaltung der Individualität wurde zum gesellschaftlichen Ideal.

Verlief die Zuschreibung des sozialen Status nach wie vor über »harte« Faktoren, wie Einkommen oder Bildungsstand, ermöglichte der wirtschaftliche Aufschwung nicht nur die Planbarkeit von Biografien, sondern auch die Ausdifferenzierung der Mittelschichten und ihrer kulturellen Lebensweisen. Wenig gibt diese Entwicklung besser wider als der sozialwissenschaftliche Diskurs der frühen 1980er Jahre, der den Stellenwert der Er-

werbsarbeit als Moment der Gesellschaftsanalyse durch eine bunte Vielfalt sozio-kultureller Strukturkategorien rund um das Individuum ersetzt (Offe 1982).

Materielle Grundlage dieser Individualisierungsprozesse war neben an nähernder Vollbeschäftigung vor allem der gesellschaftliche Klassen- und Geschlechterkompromiss und die daraus erwachsende Teilhabe am Sozialkapital (Castel 2000). »Leistung gegen Teilhabe« (Vester 2001) als Motto des männlichen Normalarbeitsverhältnisses im Fordismus stand so bei allen klassenbedingten Beschränkungen für den Anspruch gesellschaftlicher Subjekte auf Partizipation an der politischen Gestaltung ihrer Lebensverhältnisse.

Diese Entwicklung von Wandel und Ausdifferenzierung der sozialen Milieus und ihrer Subjekte gewinnt mit Einsetzen der Krise des fordistischen Produktionsmodells Mitte der 1970er Jahre eine neue Dynamik. Exemplarisch soll sie im Folgenden an der Transformation des öffentlichen Gesundheitswesens von der kollektiven Gesundheitssicherung zum Element des aktivierenden Sozialstaats verdeutlicht werden.

Bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts bedeutete die »Gewährleistung der Gesundheit für den Staat im Wesentlichen die Erhaltung der physischen Kraft der Nation, ihrer Arbeitskraft, ihres Produktionsvermögens und ihrer militärischen Stärke... Mit dem Beveridgeplan verwandelt sich die Gesundheit in einen Gegenstand, um den sich die Staaten nicht um ihrer selbst Willen, sondern um der Individuen willen zu kümmern haben. [...] An die Stelle des Konzepts eines Individuums, das bei guter Gesundheit ist und dem Staat dient, tritt das Konzept eines Staates, der dem Individuum in seiner guten Gesundheit dient.« (Foucault 2003: 55f.)

Michel Foucault unterstreicht in diesem Zusammenhang zu Recht die »Ausformulierung eines neuen Rechts, einer neuen Moral, einer neuen Ökonomie und einer neuen Politik des Körpers« (Foucault 2003: 57) in der unmittelbaren Nachkriegszeit und rückt das Individuum damit ins Zentrum staatlicher Verantwortung. Zum einen rückt die Entwicklung der Individualität in das Zentrum der gesellschaftlichen Entwicklung, zum anderen wird das staatliche Handeln um die »Bio-Politik« erweitert: die Kontrolle der Gesellschaft über die Individuen erfolgt nicht nur durch Steuern, Finanzen und Ideologie, sondern wird ebenso im Körper und mit dem Körper vollzogen.

Der technische Fortschritt auf dem Gebiet der Medizin hat die Heilungschancen erhöht und ermöglichte so eine öffentliche Politik, die Gesundheitsvorsorge zum gesellschaftlichen Standard werden ließ. Das Ideal des gesundheitsbewussten Bürgers, transportiert durch die gesellschaftlichen

Mittelschichten, wurde gewährleistet durch ein System der beitragsfinanzierten Pflichtversicherung als integrales Element von Wohlfahrtsstaatlichkeit (Nullmeier 2004). Diese politisch gewollte Ausweitung – und damit Kostensteigerung – des Gesundheitssektors führte seit den 1970er Jahren in Kombination mit der ökonomischen Krise zu einer Orientierung »an den Zielsetzungen Kosteneindämmung und Beitragsstabilität« (Aust/Bothfeld/Leiber 2006: 190). Der Paradigmenwechsel hin zu einer »Privatisierung von Gesundheitskosten in einem bisher nicht gekannten Maße« (dies.: 190, Hervorh. im Original) erfolgte letztlich 2003 mit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz als Kernstück der Gesundheitsreform der rot-grünen Bundesregierung.

Damit einher geht die Privatisierung der Gesundheitseinrichtungen im Krankenhaus-, Pflege- und Rehabilitationsbereich. Auf beiden Ebenen ist die Überführung von öffentlichen in private Trägerschaften und Verantwortlichkeiten gekoppelt an eine Vermarktlichung des Gesundheitswesens: »Die Versorgung von Kranken wird tendenziell zum Mittel, durch das Gewinn erwirtschaftet werden kann.« (Kühn 2004)

Privatisierung ist damit einerseits »Ausdruck einer Intensivierung von Ökonomisierungstendenzen, die privatwirtschaftliche Gewinninteressen im Gesundheitsbereich immer deutlicher hervortreten lassen... Privatisierung steht andererseits für eine Entwicklung, durch die jedem Versicherten, Patienten oder Nutzer des Gesundheitswesens ein höheres Maß an Eigenverantwortung übertragen wird. Gesundheit wird damit immer mehr zu einer Privatangelegenheit.« (Bauer 2006: 18f.)

Ideologisch ist diese Erosion des Solidarprinzips zu Gunsten privatwirtschaftlicher Gewinninteressen verknüpft mit der Erweiterung der Handlungsspielräume der Bürger und damit der Befreiung des Subjekts aus der Bevormundung kollektiver öffentlicher Sicherungssysteme. Das Leitbild des (doppelt) freien Markt-Bürgers knüpft dabei an die gesellschaftlich gewachsene Subjektentwicklung an und pervertiert gleichzeitig ihre Gestaltungsräume. Zwar erweitert sich die theoretische Wahlmöglichkeit der Bürger im Gesundheitssystem. Durch die Privatisierung wird die Gesundheitsversorgung nicht nur zunehmend abhängig von der Kaufkraft der Einzelnen, als »KundInnen« haben sie ihre sozialen Teilhaberechte eingebüßt. Wer dem Diktum der »Eigenverantwortung« nicht nachkommt oder nachkommen kann, handelt »unverantwortlich«, wird zum gesellschaftlichen Verlierer, indem er die Verantwortung auf dritte – also auf staatliche Institutionen schiebt (Nullmeier 2004).

Diese Analyse zeigt ein symptomatisches Muster staatlicher Risikoprivatisierung, wie es auch auf andere Felder öffentlicher Sicherung übertra-

gen werden kann. Was als Reaktion auf die Krise begann, wird zum Element einer tiefgreifenden Transformation von Staatlichkeit. Von der Entdeckung des »Eigenwerts« individueller Gesundheit über die individuelle Verpflichtung zu kollektiver Gesundheitsvorsorge zum privatem Wohlfahrtsmarkt und dem sanktionsgesteuerten privaten Gesundheits-Management des Markt-Bürgers.

Die »Mobilisierung von Individuen unter dem Signum von Eigenverantwortung, Eigenständigkeit und Eigeninitiative« als »Strategie der Responsibilisierung« ist die Kernbotschaft neoliberaler Ideologie. Sie ersetzt gesellschaftliche Solidarität durch das »Prinzip der Verantwortung atomisierter Individuen.« (Krasmann 2000: 198)

»Die Politik der Responsibilisierung wird erst dominant vor dem Hintergrund der Krise und Zerstörung der fordistischen Lohnarbeitsgesellschaft. Sie kann zwar auf eine gewachsene Subjektivität in der Arbeit aufbauen, gewinnt aber ihre Sinnhaftigkeit und Akzeptanz als erfolgreiche Gegenstrategie nur als Antwort auf soziale Unsicherheit. Damit verbleibt sie in einem fatalen Zirkel.« (Bischoff/Hüning/Lieber 2005: 531)

Eine gesamtgesellschaftliche Dimension von Solidarität jenseits kleinschrittiger Alltagspraxis muss neu entwickelt werden. Dabei gilt es, den entwickelten Subjektanspruch der Menschen nicht mit seinen neoliberalen Ausformungen gleichzusetzen. Vielmehr muss ihre gewachsene Kompetenz im Umgang mit – oft prekären – Handlungsanforderungen wieder an gesellschaftliche Gestaltungsmacht gebunden werden.

»Rückkehr der Subjekte in die Ökonomie«

Mit der skizzierten Entwicklung gesellschaftlicher Subjektivität wuchs zunehmend auch der Anspruch der Beschäftigten nach einer Subjektivierung der Erwerbsarbeit (Baethge 1991). Modebegriffe wie »Selbstverwirklichung in der Arbeit« stehen für die Einbringung der ganzen Persönlichkeit in den Arbeitsprozess und damit den Wunsch nach Überwindung der fordistischen Spaltung in Arbeitskraft und Person. Erwerbsarbeit soll in dieser Perspektive mehr sein als fremdbestimmte Sicherung des sozialen Status; sie soll vielmehr eine möglichst selbstbestimmte Einbringung individueller Fähigkeiten und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit fördern.

Dieser aktive Gestaltungsanspruch der Beschäftigten hat die Betriebe jedoch keineswegs »das Fürchten gelehrt«, wie Martin Baethge noch 1991 prognostizierte (Baethge 1991: 10). Er korrespondierte vielmehr mit einem wachsenden Interesse der Unternehmen selbst an bisher unerschlossenen

Ressourcen ihrer Belegschaften. Die Rationalitätspotenziale des fordistischen Produktionsmodells erwiesen sich als erschöpft; gestützt auf die Individualitätentwicklung und im Zuge der Marktöffnung bilden sich Elemente einer flexibilisierten Arbeitsorganisation heraus.

Der ökonomische Transformationsprozess – der Wandel vom Manager zum Shareholder-Kapitalismus, gesteigerter Preis- und Wettbewerbsdruck etc. – lassen die Arbeitskraft als »flexiblen« Produktionsfaktor unter Druck geraten. Neben den bekannten Formen der Arbeitsextensivierung durch Arbeitszeitverlängerung, -Entgrenzung und Lohnsenkung entwickeln die Betriebe nun zusätzliche Rationalisierungsstrategien der Arbeitsintensivierung.

Die Einführung von Gruppen- und Projektarbeit, die Simulation von Marktprozessen im internen Produktionsablauf durch »KundInnen«-Beziehungen zwischen Projekten oder Abteilungen, die Zunahme von Zielvereinbarungen und Leistungslohn sind Indikatoren für die Dezentralisierung und Vermarktlichung der betrieblichen Arbeitsorganisation (Sauer 2005). »Markt« ist hier jedoch nicht gleichzusetzen mit der »Durchstellung« der Absatzmärkte und ihrer Anforderungen im Betrieb. Vielmehr handelt es sich um »das gezielte ›Hereinlassen‹ von Konkurrenz in die internen Arbeitsprozesse« (Lehndorff/Voss-Dahm 2006: 131), um »letztlich die einzelnen Arbeitsplätze mittels Kennziffern den Profitabilitätszielen des Gesamtunternehmens zu unterwerfen« (dies.: 134).

Die intendierte Verdichtung der Arbeitsleistung »funktioniert« durch eine Verlagerung wesentlicher Elemente der Leistungskontrolle von einer mittleren betrieblichen Hierarchieebene auf die Beschäftigten selbst. »Nun sollen die Beschäftigten selber erkennen, was unternehmerisch richtig ist und dieses als richtig Erkannte dann auch noch fachlich richtig umsetzen.« (Gleißmann 2000: 54) Diese Entwicklung verdichtet sich in der theoretischen Figur des »Arbeitskraftunternehmers«, der sich empirisch als angestellter Dienstleister oder besser als angestellte Dienstleisterin, vor allem aber als prekärer Solo-Selbständige/r wiederfindet (Voß/Weiß 2005).

»Die Subjektivität der Beschäftigten – ehemals Störfaktor und oft illegale Kompensationsfunktion – wird jetzt zu einem produktiven Faktor und zu einer expliziten Aufforderung: Das Prinzip der Selbstorganisation soll die Beschäftigten zu unternehmerischem Handeln auffordern, d.h. sie sollen den Einsatz ihrer Arbeitskraft, ihre Leistungsverausgabung und auch die Rationalisierung ihrer Arbeitsprozesse selbst steuern.« (Sauer 2005b: 7) Durch diese »indirekte Steuerung« (Peters 2003) treten Beschäftigte und Unternehmen in einen hochgradig ambivalenten Prozess ein.

Lassen sich die Beschäftigten auch emotional auf diesen Verinnerlichungsprozess ein, erschweren sie sich als »aktiver ›Mitspieler‹ im Rationalisie-

rungsprozess« (Schumann 2003: 101) die nötige innere Widerständigkeit zum Verwertungsinteresse des Unternehmens. Eine breite Palette physischer, psychischer und sozialer Folgeschäden bis hin zur Zerstörung des privaten Umfelds kann Folge eines vereinseitigten unternehmerischen Denkens sein (vgl. Moldaschl 2005).

Gleichzeitig eröffnet die Einbringung der ganzen Person in die Erwerbssphäre jedoch auch eine neue Qualität der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, wie sie im Fordismus nur einem kleinen Teil abhängig Beschäftigter vorbehalten war. Die »Weiterführung und Verankerung von Produktionsintelligenz« (Schumann 2003: 19) durch betriebliche Subjektivierung bietet eine Chance für die Aufwertung des individuellen Arbeitswissens. In Verbindung mit den erweiterten Handlungsspielräumen in Gruppen- und Projektarbeitsstrukturen können Beschäftigte ein erweitertes (gesellschaftliches) »Partizipationswissen« (Kißler 1980) erlangen. Unternehmerisches Denken, als Vereinbarung von betrieblicher Produktion und Markterfordernis, wird dann um die Ebene der Bedarfe der eigenen Person und ihrer Reproduktion erweitert.

Das sich entwickelnde Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten begründet über den »Eigensinn« subjektivierter Arbeit als integralem Element betrieblicher Planungs- und Ausführungsprozesse »eine Perspektive der Aneignung« (Sauer 2005). Diese ist nicht mehr auf betriebliche Widerständigkeit im Sinne einer *reservatio mentalis* oder Boykothaltung beschränkt, sondern sie kann Alternativen zur herrschenden Produktions- und Verwertungslogik im Unternehmen formulieren.

Dennoch lässt das kapitalistische Unternehmen durch die erweiterte Subjektivierung in der Arbeit keine fahrlässige Aushöhlung der Herrschaftsstrukturen zu. Zu groß und zu kalkuliert ist der Druck durch die Vermarktlichung der Betriebsabläufe und die Prekarisierung vieler Bereiche der Erwerbsarbeit (Dörre 2005). Und die »Erschütterung der Umweltfaktoren« (Wolf 1999) tut ihr Übriges: verfestigte Massenarbeitslosigkeit, die beschriebene Privatisierung des Sozialkapitals, das Abrutschen der Mittelschichten, verbunden mit der neoliberalen Ideologie des »Führe Dich selbst«, flankieren den Abbau gesellschaftlicher Teilhabe und führen zu einer das gesellschaftliche Bewusstsein aller prägenden Angst vor sozialer Deklassierung (vgl. Vester 2001).

Ohne Subjektivierung keine Produktivität im heutigen Ausmaß. »Die Rückkehr der Subjekte in die Ökonomie« (Sauer) ist also nicht schlichter Siegeszug der Beschäftigten, sondern vielmehr ambivalenter Drahtseilakt zwischen verinnerlichter Rationalisierung in Zeiten der gesellschaftlichen Krise und gesteigerter Autonomie der Subjekte in der Arbeit.

Beschäftigte als Subjekte der Wirtschaftsdemokratie

Wirtschaftsdemokratie braucht – will sie sich nicht mit einer begrenzten Ausweitung von Genossenschaftsbetrieben begnügen – politische Handlungsmacht. Ihre zentralen Ansatzpunkte liegen in der staatlichen Steuer- und Finanzpolitik und in der gesetzlichen Gestaltung der betrieblichen, unternehmerischen und gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung. Den dabei diskutierten Politiken und Modellen (siehe auch den Beitrag von Heinz J. Bontrup in diesem Band, S. 10ff.) ist eine konsequente Ausweitung des abgespeckten Mitbestimmungsbegriffs gemein, der heute in harten gewerkschaftlichen Abwehrkämpfen verteidigt werden muss.

Es kann hier jedoch nicht nur um eine flächendeckende Einführung von Aufsichtsräten und Kontrollorganen gehen – so wichtig diese sind –, die dann mit StellvertreterInnen der Beschäftigten besetzt werden. Das entwickelte Arbeitswissen der Beschäftigten selbst und ihre Kompetenz des unternehmerischen Denkens muss im betrieblichen Kontext gefördert und ins Zentrum der Interessenpolitik gestellt werden.

Die Humanisierung der Arbeit ist damit nicht wünschenswerte Folge, sondern schrittweise Voraussetzung für die konsequente Durchsetzung einer Demokratisierung der ökonomischen Verhältnisse.

Umsetzung von Wirtschaftsdemokratie

Im Zentrum steht die Aneignung unternehmerischen Denkens durch die Subjekte. Die unternehmensspezifischen betriebswirtschaftlichen Anforderungen der Produktion, die Erfahrungen in Auseinandersetzung mit KundInnen und Absatzmärkten und der Bedarf der eigenen Person bezogen auf individuelle und familiäre Reproduktion treffen in der Person des Beschäftigten zusammen. Unter den Bedingungen verinnerlichter Herrschaft des Unternehmens wird ihre Konflikthaftigkeit meist zulasten der Beschäftigten »gelöst«. Erhöhter Druck, strukturelle Konflikte unter KollegInnen und physischer Verschleiß sind die Folgen.

Wird der Betrieb aber zum Ort, an dem das Zusammentreffen dieser drei Anspruchslagen im Subjekt offengelegt und thematisiert wird, beginnt eine ernsthafte Auseinandersetzung um Lösungsstrategien. Wo eine Zurückdrängung betrieblicher Subjektivierung nicht denkbar ist, also überall dort, wo die heutige Produktivität ohne entwickelte Kompetenzen der Beschäftigten nicht möglich wäre, müssen neue Wege gegangen werden. Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und ihre betrieblichen, sozialen wie individuellen

Voraussetzungen müssen in den Mittelpunkt einer Kontroverse um die Arbeit gerückt werden. Dabei definieren diese Erfordernisse nicht nur negativ Belastungsgrenzen. Als Element erweiterten unternehmerischen Denkens bestimmen sich darüber auch positiv Potenziale gesellschaftlicher Produktion. Als »integrale« Subjekte, in deren Person die Anforderungen unterschiedlicher Lebensbereiche zusammentreffen und vereinbar gemacht werden, bringen Beschäftigte selbst einen hohen Sachverstand mit, wenn es um gesellschaftlich notwendige Arbeit geht. Ihre Erbringung muss betrieblich so organisiert werden, dass nicht individuelle Problemlagen durch die Beschäftigten selbst oder ihre KollegInnen in der Gruppe kompensiert werden müssen, sondern die Organisation kollektiver Arbeitsstrukturen von vornherein auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Subjekte abgestimmt sind. Familienzeiten, Qualifikationsphasen, ehrenamtliches Engagement etc. sind damit in ihrer Realisierbarkeit nicht abhängig vom individuellen Verhandlungsgeschick der Beschäftigten, sondern betrieblich unterstützter Teil der ganzen Person. Der Instrumentalisierung eines anonymen Marktdrucks durch das Unternehmen über zu eng gesteckte Zielvereinbarungen und internen Konkurrenzdruck wird die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und die Stärkung betrieblichen Handlungswissens entgegen gesetzt. Gegen die neoliberale Ideologie der »Verantwortung atomisierter Individuen« (Krasmann) werden hier Kompetenz und Partizipation der Subjekte innerhalb und außerhalb der Arbeit gestellt.

Eine reine Aufwertung oder Stärkung der betriebswirtschaftlich orientierten Fähigkeiten der Subjekte im Betrieb ist hier nicht hinreichend, da es die Beschäftigten einem individualisierten Verantwortungsbegriff überlässt, der die Grundlage für die strukturelle Konkurrenz zwischen den Beschäftigten bildet. Kompetenzentwicklung hingegen ist nur als interaktiver Prozess mit KollegInnen und dem unmittelbaren Gegenstand der Arbeit zu denken. Ihr Ziel ist die »reflexive Handlungsfähigkeit«, die eine Einheit von Fach-, Sozial- und Humankompetenz bildet (Dehnbostel u.a. 2003: 27f.).

Darauf aufbauend lässt sich ein qualitativ anderes Verständnis von betrieblicher Partizipation entwickeln. Dieses ist nicht reduziert auf »Pseudopartizipation« (Naschold), trennt also nicht mehr zwischen der praktischen Gestaltung von Arbeitsorganisation und Produktion einerseits und den eingeschränkten formalen Mitspracherechten der Belegschaften andererseits. Vielmehr stellt sie durch die zentrale Stellung der Beschäftigten als planendem und ausführendem Subjekt die bisherigen Hierarchieebenen und damit die Herrschaftsstrukturen im Unternehmen in Frage.

Flankiert werden muss diese Entwicklung, um eine faktische Veränderung betrieblicher Herrschaftsstrukturen zu erreichen, durch die Demokra-

tisierung der Unternehmensverfassung. Das Wissen und der entwickelte partizipatorische Anspruch der Beschäftigten muss sich dabei auch auf den übergeordneten Ebenen betrieblicher und politischer Mitbestimmung wiederfinden.

Die neue Rolle der Gewerkschaften

Krisenhafte Transformation und neoliberale Aufladung der Individualisierung verlangen der Gewerkschaftsbewegung als traditioneller Organisatorin betrieblicher und gesellschaftlicher Solidarität viel ab. In der medialen Öffentlichkeit gelten sie seit langen als Paradebeispiel des aussterbenden Dinosauriers: unzeitgemäße Werte, unflexible Organisationsstrukturen und sinkende Mitgliederzahlen. Auch der Versuch, sich als gutgelaunte Service-Einrichtung des 21. Jahrhunderts zu präsentieren, konnte dieses Bild nicht nachhaltig verändern. Und »in Gefahr und großer Not ist der Mittelweg der Tod« (Kluge), birgt also auch der Ruf nach einem Neoliberalismus mit sozial gerechten Zügen keine Lösung.

Die politische Offensive liegt in einer konsequenten Orientierung auf die Beschäftigten als gesellschaftliche und betriebliche Subjekte. Die gewerkschaftliche Interessenvertretung muss dabei zwei große Schritte gehen. Erstens darf die Subjektivierung nicht als eine »negative Individualisierung« (Castel) unter neoliberalen Vorzeichen gewertet werden. Ein differenzierter Blick auf betriebliche wie gesellschaftliche Entwicklungen muss die gewachsenen Ansprüche der Beschäftigten auf die autonome Gestaltung von Arbeit und Leben als progressives Element wahrnehmen und stärken. Für die im selben Moment nötige Stärkung der Widerständigkeit der Beschäftigten gegen eine veränderte Qualität der Ausbeutung müssen mit und durch die Betroffenen adäquate Formen gefunden werden. Lohnabhängige gewerkschaftlich zu organisieren wird in zunehmendem Maße bedeuten, sie in ihrer individuellen Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Dies ist jedoch nicht der Ruf nach mehr Volkshochschulseminaren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Im Gegenteil muss es hier um die gemeinsame Erarbeitung reflexiver Handlungskompetenzen als Teil eines sozial gewendeten unternehmerischen Denkens gehen. Diese Kompetenzen der Subjekte sind die Basis ihres gesellschaftlichen Bewusstseins.

Die Stärkung und Akzeptanz der Subjekte durch die Gewerkschaften bedingt zweitens – und dies ist die schwerere Aufgabe – den Abschied von der Stellvertreterorganisation heutigen Zuschnitts. Eine »Vertretung in der ersten Person« (Hüning 2005) durch die Betroffenen selbst wird hier zum

Indikator für demokratische Verhältnisse. Die Kompetenz der Gewerkschaften wird nicht mehr darin liegen, zu wissen, was gut für die Beschäftigten ist. Ihre Aufgabe kann vielmehr in der Bündelung und Vermittlung betrieblicher Willensbildungsprozesse auf die gesamtwirtschaftliche und politische Ebene liegen. Als lernende politische Organisation der abhängig Beschäftigten würde sie sich deren Handlungswissen zu eigen machen und sie in der nötigen Auseinandersetzung um eine materielle Umwertung der betriebswirtschaftlichen Logik zu Gunsten einer »Ökonomie des ganzen Hauses« (Negt) stärken.

Die Stärkung der Subjekte durch die Gewerkschaften dient so der Erweiterung ihrer Konfliktfähigkeit unter heutigen Voraussetzungen und ermöglicht erst die Weiterführung sozialer Kämpfe. Ohne diese Perspektive der Akteure wird nicht nur die Wirtschaftsdemokratie im Reich der Utopie verbleiben; der kreativen Zerstörung des Neoliberalismus werden wir außer vereinzeltm Widerstand nur wenig entgegenzusetzen haben.

Literatur

- Aust, Judith/Bothfeld, Silke/Leiber, Simone (2006): Eigenverantwortung – eine sozialpolitische Illusion?, in: WSI-Mitteilungen 4/2006, Frankfurt am Main, S. 186-193.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt Heft 1, Göttingen, S. 6-19.
- Bauer, Ullrich (2006): Die sozialen Kosten der Ökonomisierung von Gesundheit, in: APuZ 8-9/2006, Frankfurt am Main, S. 17-24.
- Bischoff, Joachim/Hüning, Hasko/Lieber, Christoph (2005): Von der neoliberalen zur sozialistischen Gouvernementalität, in: Prokla, Nr. 141, Dezember 2005, S. 521-540.
- Castel, Robert (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Dehnbostel, Peter/Molzberger, Gabriele/Overwien, Bernd (2003): Informelles Lernen in modernen Arbeitsprozessen, Berlin.
- Klaus Dörre (2005): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit, in: Karin Lohr/Hildegard Maria Nickel (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, Münster, S. 180-206.
- Foucault, Michel (2003): Schriften in vier Bänden, Dit et ecrits, Band III, 1976-1979, Frankfurt am Main.
- Gleißmann, Wilfried (2000): Die neue Selbständigkeit in der Arbeit. Maßlosigkeit und Ökonomisierung der »Ressource Ich«, in: Jürgen Peters (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld, Hamburg, S. 50-80.
- Hüning, Hasko (2005): »Revitalisierung« von Arbeits- und Geschlechterpolitik, Manuskript.
- Krasmann, Susanne (2000): Gouvernementalität der Oberfläche. Aggressivität (ab-)trainieren beispielsweise, in: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke (Hrsg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt am Main.
- Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea (2006): Kunden, Kennziffern und Konkur-

- renz. Markt und Organisation in der Dienstleistungsgesellschaft, in: Steffen Lehn-dorff (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik, Berlin, S. 127-153.
- Kißler, Leo (1997): Vom Erfolgs- zum Auslaufmodell? Die deutsche Mitbestimmung unter Modernisierungsdruck, S. 58-71, in: Leo Kißler/Ralph Greifenstein/Klaus W. West (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation. Das Szenario 21 und seine Bedeutung für die Mitbestimmung in Deutschland, Marburg.
- ders. (1980): Partizipation als Lernprozess. Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb. Eine Fallstudie, Frankfurt am Main/New York.
- Kühn, Hagen (2004): Die Ökonomisierungstendenz in der medizinischen Versorgung, in: Gine Elsner/Thomas Gerlinger/Klaus Stegmüller (Hrsg.): Markt versus Solidarität. Gesundheitspolitik im deregulierten Kapitalismus, Hamburg, S. 25-41.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin.
- Moldaschl, Manfred (2005): Ressourcenorientierte Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit, in: ders. (Hrsg.): Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I, München und Mering, S. 243-279.
- Naphtali, Fritz (1977): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Köln/Frankfurt am Main, zit. nach: Fritz Vilmar/Karl Otto Sattler (1978): Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit, Frankfurt am Main.
- Nullmeier, Frank (2004): Vermarktlichung des Sozialstaats, in: WSI-Mitteilungen 9/2004, Frankfurt am Main, S. 495-500.
- Offe, Claus (1982): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? in: Joachim Matthes (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen d. 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982, S. 38-65.
- Peters, Klaus (2003): Die neue Autonomie in der Arbeit, in: Wilfried Glißmann/Klaus Peters (Hrsg.): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg, S. 18-40.
- Sauer, Dieter (2005a): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg.
- ders. (2005b): Entgrenzungen. Arbeitskraft und Arbeitsorganisation im Kapitalismus des Übergangs, in: Forum Wissenschaft, Heft 1.
- Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, Hamburg.
- Vester, Michael (2001): Milieus und soziale Gerechtigkeit, in: Karl-Rudolf Korte/Werner Weidenfeld (Hrsg.): Deutschland-Trendbuch. Fakten und Orientierungen, Opladen, S. 136-160.
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? in: Karin Lohn/Hildegard Maria Nickel (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster, S. 65-91.
- Wolf, Harald (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster.

Joachim Bischoff

Demokratisierung der Wirtschaft – ein historischer Irrtum?

»Die Forderung nach Mitbestimmung der arbeitenden Menschen ist historisch entstanden in einer Wirtschaftsordnung, die auf dem privaten Besitz an Produktionsmitteln beruht, auf der Trennung des Arbeiters von den Produktionsmitteln und vom Produkt seiner Arbeit und der damit gegebenen Bevorzugung der Produktionsmittelbesitzer. Mit anderen Worten: Wir haben es mit einer Wirtschaftsordnung zu tun, in der es keine Freiheit im sozialen Bereich und keine Demokratie im Wirtschaftsleben gibt. Der Gedanke der Mitbestimmung bedeutet nichts anderes als einen Versuch, Freiheit und Demokratie auch im Bereich der Wirtschaft, auch für die Arbeitnehmer zu verwirklichen.« (Otto Brenner, zit. nach Bontrup in diesem Band, S. 18f.) Nur ein Bruchteil dieser Zielsetzung ist in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in zähen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen realisiert worden. Umso mehr erstaunt es und drückt zugleich viel über veränderte gesellschaftliche Kräfteverhältnisse aus, wenn zu Beginn des 21. Jahrhunderts vom ehemaligen Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), Michael Rogowski, die Aufhebung der Mitbestimmungsregeln gefordert wird (Rogowski 2004). Die in den Nachkriegsjahrzehnten erkämpfte und verschiedentlich gesetzlich verankerte Mitbestimmung der Lohnabhängigen soll beseitigt werden, obwohl dieser historische Kompromiss letztlich kein Kräftegleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit bedeutete.

»Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte«, sagt Rogowski. »Paritätisch besetzte Aufsichtsräte mit bis zu 20 Mitgliedern sind nach meinen Erfahrungen ziemlich ineffektiv. Außerdem sollten betriebsfremde Gewerkschafter keine festen Sitze in den Aufsichtsräten haben.« Für Ausländer sei es »völlig unvorstellbar, dass Gewerkschaftsvertreter über die Unternehmensentwicklung mitentscheiden«. Der BDI-Präsident begründete diese Forderung nach Aufhebung der Mitbestimmung mit der Globalisierung und der europäischen Niederlassungsfreiheit. Diese Entwicklung führe dazu, dass es auch in Deutschland »Wettbewerb zur Mitbestimmung« geben werde. So könne eine britische Gesellschaft (»Limited«) ihren Sitz nach Deutschland verlegen, »ohne dass sie hier der Mitbestimmung unterworfen wird«. Auch deutsche Unternehmen könnten in England eine »Limited« gründen und hierher holen – »und schon sind sie die Mitbestimmung los«. Deswegen müsse das nationale Gesellschaftsrecht angepasst und die Mitbestimmung »europatauglich« gemacht werden.

Der Präsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Dieter Hundt, bedauert hingegen, dass grundsätzlich die Aufhebung der Mitbestimmung gefordert werde. Eine Debatte über die neuen Anforderungen und Veränderungen der Mitbestimmung sei allerdings unausweichlich. Das Präsidium der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) spricht nicht von einem Irrtum der Geschichte, beharrt aber darauf, dass die bundesdeutschen Regelungen geändert werden müssen. »Das Präsidium der BDA bekräftigt, dass es in keiner Weise um die Abschaffung der Unternehmensmitbestimmung, sondern ausschließlich um deren Anpassung an internationale Entwicklungen sowie eine europäische Öffnung geht. Aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Gesetzgebung der Europäischen Union, der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des internationalen Standortwettbewerbs wird sich die Mitbestimmung in Deutschland ändern. Deutschland kann sich aufgrund der internationalen, insbesondere der europäischen Entwicklungen dem Wettbewerb der Gesellschaftsrechtssysteme nicht entziehen. Das Präsidium der BDA unterstützt das von der Kommission Mitbestimmung entwickelte Konzept, künftig Art und Form der Mitbestimmung innerhalb eines gesetzlichen Rahmens vereinbaren zu können. Die große Vielfalt unterschiedlicher Unternehmen und die internationale Entwicklung erfordern unterschiedliche Partizipationsformen für die Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer. Vereinbarungen schaffen Raum für differenzierte Lösungen.« (BDA 2004)

Betrachtet man diese Verteidigung der Mitbestimmungskultur näher, dann ist unübersehbar, dass hier gleichfalls eine deutliche Einschränkung gefordert wird. Exemplarisch drückt diese Position der FDP-Politiker Otto Graf Lambsdorff aus, der an der Fixierung des Kompromisses von 1976 beteiligt war. Lambsdorff lehnt die These vom Irrtum der Geschichte ab. »Ich bin dafür, dass wir Mitbestimmung haben. Ich bin dafür, dass wir die Aufsichtsräte verkleinern. Ich bin dafür, dass wir die Arbeitnehmer in den Unternehmen entscheiden lassen, durch wen sie vertreten werden wollen..., und ich habe auch durchaus Sympathie dafür, zu überlegen, ob wir nicht im größeren Maße auf die Drittelbeteiligung zurückgehen müssen, dies vor allem unter europäischen Gesichtspunkten.« (Lambsdorff 2006)

Die Rede vom »Irrtum der Geschichte« bezieht sich darauf, dass das deutsche System der Unternehmensmitbestimmung eine Besonderheit unter den kapitalistischen Hauptländern ist und eine historische Tradition hat. Insofern resümiert der Historiker Schönhoven zu Recht: »Das Konzept der Mitbestimmung gehörte ... zum Kernbestand der sozialstaatlichen Traditionen in Deutschland. Wenn über Fragen und Formen der Machtverteilung zwischen Kapital und Arbeit verhandelt wurde, erwies sich dieses Prinzip

immer wieder als zukunftsfähig... Wer heute die in zwei Jahrhunderten gewachsene Mitbestimmungskultur in Deutschland zerstören will, schreibt nicht nur das Vertrauenskapital und die unbezahlbare Rendite ab, die aus der Teilhabe der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Wirtschaftslebens entsteht, er höhlt auch das Verfassungsprinzip der sozialen Demokratie aus, das zu den Grundwerten der Bundesrepublik gehört.« (Schönhoven 2004)

Zerstörung der sozialen Demokratie

Ohne Zweifel will ein Teil der wirtschaftlichen Elite – wie M. Rogowski – einen Frontalangriff auf die Regelungen der Mitbestimmung. Bekanntlich existieren Unternehmensleitungen, die tarifvertragliche Regelungen und jede Form von betrieblicher Mitbestimmung entschieden ablehnen. Die große Mehrheit der Mitglieder in den deutschen Unternehmerverbänden befürwortet dagegen unter Verweis auf die Globalisierung und den gemeinsamen europäischen Binnenmarkt eine »Modernisierung«, die faktisch auch auf eine weitgehende Aufhebung des Einflusses der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften hinausläuft.

Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung wird den offenen und verdeckten Angriffen auf das erreichte Maß der Demokratisierung der Ökonomie entgegen gehalten, dass Länder mit einer ausgebauten Partizipation der eigentlichen Produzenten eine weitaus bessere wirtschaftliche Performance aufweisen als jene Länder mit einer unentwickelten Beteiligungskultur. Schlussfolgerung: »Daraus lässt sich zwar nicht schließen, dass ausgebauter Arbeitnehmerbeteiligung eine Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg ist. Doch es gibt keinen Grund, Corporate Governance wegen der angeblich besseren wirtschaftlichen Performanz an das angelsächsische, nicht mitbestimmte Vorbild anzupassen.« (Böcklerimpuls 2005) Mit dieser defensiven Argumentation wird weder auf die verdeckten oder offenen Angriffe reagiert, noch werden die bisherigen Defizite der Demokratisierung zum Thema gemacht.

Unstrittig ist, dass der mit dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 erreichte Standard der Beteiligung der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften einen Kompromiss darstellte und dass zur Weiterentwicklung die entsprechenden gesellschaftlich-politischen Kräfteverhältnisse fehlten. Dieser machtpolitische Kompromiss verändert sich gegen Ende des 20. Jahrhunderts dramatisch. Die Globalisierung und die Ausbreitung der Shareholder Value-Orientierung haben die Frage nach der Demokratisierung der Unternehmensverfassung erneut aktualisiert. Das Mitbestimmungsgesetz war zweifels-

ohne ein Meilenstein im Prozess der Demokratisierung, markierte aber keinen befriedigenden Endzustand. Im Gegenteil: Die neueren Strukturveränderungen im entfesselten Kapitalismus werfen die Frage auf, ob nicht eine Radikalisierung der Demokratisierung zeitgemäß und wünschenswert wäre. Die Gegenposition zur Behauptung vom Ende der Geschichte ist die These von einer unverzichtbaren Vervollständigung der Demokratisierung der Ökonomie. In dieser Perspektive erscheint die Mitbestimmung als unzureichende Zwischentappe, die selbst für die Entfesselung des Kapitals mitverantwortlich ist.

Die unvollständige Demokratisierung

Das bisherige System der Machtteilung zwischen Lohnarbeit und Kapital entfaltet sich auf drei Ebenen:

Tarifvertragssystem

Im Tarifrecht wird davon ausgegangen, dass kollektive Regelungen Vorrang vor den Individualverträgen haben. Dieser Vorrang der Koalitionen ergibt sich aus der Verfassung. Dies ist bei Auslegung und Veränderungen des einfachen Rechts (TVG, BetrVG) zu bedenken. Faktisch gibt es eine Tendenz zur Tariffucht und zur Vertrieblichung, was in unterschiedlicher Weise eine Erosion der bisherigen Machtverteilung und der Rechtsverhältnisse bedeutet. Im Prinzip kann Vertrieblichung nur auf Grundlage von Tarifverträgen erfolgen.

Betriebliche Mitbestimmung

- Betriebsrat in Betrieben ab fünf Beschäftigten
- Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Regelungen dazu finden sich im Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das 1972, 1988 und 2001 novelliert wurde

Unternehmensmitbestimmung

- Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
- Arbeitsdirektor als Mitglied des Vorstands

Die Unternehmensmitbestimmung bezieht sich auf die wirtschaftliche Einheit des Unternehmens und seine Rechtsform. Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2.000 Beschäftigten sind mitbestimmt; der Aufsichtsrat muss zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt werden (dies wird heute in ca. 3.500 Betrieben praktiziert). In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000

Beschäftigten wird der Aufsichtsrat zu gleichen Teilen mit Vertretern von Arbeitnehmern und Anteilseignern besetzt. Der Vorsitzende hat in Pattsituationen ein doppeltes Stimmrecht (dies trifft für ca. 770 Unternehmen zu). Für Unternehmen der Montanmitbestimmung mit mehr als 1.000 Beschäftigten gilt die paritätische Mitbestimmung (dies gilt heute noch für ca. 50 Unternehmen).

Der sanftere Weg zur Aufhebung der Mitbestimmung ist zweifellos die von BDA und BDI gemeinsam vorgeschlagene »Modernisierung«. Der Präsident der BDA, Hundt, unterstreicht den Zusammenhang von Vertrieblischung und »Modernisierung« von Tarifrecht und Mitbestimmung. Die von Hundt vertretenen Unternehmer treten »seit langem für tarifpolitische Öffnungsklauseln ein, wodurch die Betriebspartner größere Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Diese von uns gewünschte und geförderte Entwicklung wird im Ergebnis die betriebliche Mitbestimmung stärken.« (Hundt 2004) Die angesprochene Strategie der Verbetrieblichung von Vereinbarungen zwischen Lohnarbeit und Kapital zielt darauf, ohne offenkundige Verletzung des grundgesetzlich verankerten Vorrangs kollektivvertraglicher Regelungen eine Aufwertung von Individualverträgen oder betriebsspezifischen Vereinbarungen (Günstigkeitsprinzip) zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist die Idee der Unternehmerverbände einzuordnen, künftig »Art und Form der Mitbestimmung innerhalb eines gesetzlichen Rahmens vereinbaren zu können.« (Kommission 2004: II)

Die Absicht ist eindeutig: Die in Deutschland noch geltenden Regelungen über die Machtverteilung zwischen Lohnarbeit und Kapital sollen unter Verweis auf Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Kapitalen, besonders aus den europäischen Nachbarländern, ohne gesellschaftlichen Großkonflikt – also offenkundige Verletzung der Verfassung – eingeschränkt oder entscheidend modifiziert werden. Damit würde die Stellung der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften in Betrieb, Unternehmen und letztlich auch der Gesellschaft geschwächt. Die erklärte Absicht, in den Unternehmen wiederum ohne Einschränkungen durch die Interessenvertretung der Lohnabhängigen agieren zu wollen, hat selbstverständlich eine gesellschaftspolitische Konsequenz: Sie beschädigt den bisher in der Verfassung festgeschriebenen gesellschaftlichen Grundkonsens der sozialen Demokratie. »In demokratietheoretischer Betrachtung ist Mitbestimmung ein Bürgerrecht. Dieses trägt zur sozialen Integration der arbeitenden Menschen in der Gesellschaft und in den Betrieben bei. Sie entspricht einem erweiterten Verständnis von sozialer Marktwirtschaft, das wir T.H. Marshall ...verdanken. Marktwirtschaft ist »eingebettet« in eine Zivilgesellschaft, die ihren Mitgliedern Bürgerrechte nicht nur im zivilen Verkehr und der politischen Ge-

staltung, sondern auch in der Arbeitssphäre einräumt, m.a.W. ihnen politische, soziale und wirtschaftliche Bürgerrechte garantiert. Unter diesem Gesichtspunkt sollte bei der Beurteilung der Mitbestimmung der sozialen Integration durch politische Teilhabe der ›Arbeitsbürger‹ die Priorität gegenüber der ökonomischen Effizienz eingeräumt werden.« (Müller-Jentsch 2004: 56)

Wachsendes Demokratiedefizit in der Wirtschaft

Die Strategie, durch Verbetrieblichung von tarifpolitischen Regelungen und »Modernisierung« der Bürgerrechte in kapitalistischen Unternehmen die Machtverteilung zwischen Lohnarbeit und Kapital zu verschieben, hat eine längere Vorgeschichte. Mehrere Faktoren tragen zu diesem tendenziellen Abbau sozialer Bürgerrechte bei. Zunächst verliert die Montanmitbestimmung durch den wirtschaftlichen Strukturwandel an Bedeutung. Sie ist wegen des Schrumpfungsprozesses im Bereich der Montanindustrie (Kohle, Stahl) faktisch ein Auslaufmodell; eine Übertragung der hier fixierten Regeln auf andere Sektoren der Wirtschaft war bislang erfolglos. Fakt ist auch, dass nur in einem kleineren Teil der Unternehmen die gesetzlichen Regeln tatsächlich durchgesetzt werden konnten. Zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung (Flächentarif und betriebliche Mitbestimmung) gehört nur eine Minderheit der Betriebe zwischen fünf und 100 Beschäftigten, während vor allem in den mittleren und großen Betrieben diese Bürgerrechte wenigstens formell respektiert sind. In den letzten Jahren ist durch Erosion des Flächentarifvertrages und Vergrößerung der betrieblichen Vertretungslücken die Zahl der Beschäftigten mit praktizierter gesetzlicher Interessenvertretung tendenziell rückläufig. Schließlich ist das entwickelte System der gesetzlich fixierten Bürgerrechte in Betrieb und Unternehmung auch durch die Internationalisierung der Wertschöpfungskette des Kapitals und die Entwicklung des europäischen Binnenmarktes mehr und mehr unter Druck gekommen. Es ist in der Tat so, dass durch EU-Recht – sei es in der Form einer Kapitalgesellschaft nach britischem Recht etc., sei es nach der Konstruktion der europäischen Aktiengesellschaft – die Rechte auf Mitbestimmung in Deutschland unterlaufen werden können. Der entscheidende Grund für diese langjährige Tendenz zur Verschiebung der Machtverhältnisse zwischen Lohnarbeit und Kapital liegt allerdings in dem Gestaltwechsel des Kapitals selbst.

Vom Fordismus zur finanzgetriebenen Kapitalakkumulation

»Der Aufstieg von Gewerkschaften und kollektiven Arbeitnehmervertretungen allgemein zu breit anerkannten, machtvollen und einflussreichen Regulierungsinstitutionen kapitalistischer Industriegesellschaften ist untrennbar verbunden mit den Wachstums- und Vollbeschäftigungsjahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg, für die sich im Gefolge der Regulierungstheorie der Begriff Fordismus durchgesetzt hat. Der nach Ländern durchaus unterschiedlich institutionalisierte ... Kompromiss von Kapital und Arbeit stand im Zentrum einer international verflochtenen, aber im nationalstaatlichen Rahmen politisch regulierten, gesamtwirtschaftlichen Wachstums- und Beschäftigungsdynamik, die ihrerseits die Voraussetzungen für die Durchsetzungsfähigkeit von Arbeitnehmervertretungen in diesem Rahmen bot. Die Krise des Fordismus begründet damit zugleich eine grundlegende Krise der mit ihm eng verbundenen Systeme industrieller Beziehungen.« (Kädtler 2004: 63)

Wenn die Unternehmerverbände betonen, dass die Bürgerrechte in den deutschen Unternehmen weltweit singular seien, weil kein anderes Land so umfassende Mitbestimmungsrechte kennt, so ist damit zugleich etwas über die historische spezifische Konstellation der Fixierung dieses gesellschaftlichen Kompromisses nach der Zerschlagung des Faschismus ausgesagt (demokratische Neuordnung, Systemkonfrontation, sich beschleunigende Dynamik der Kapitalakkumulation). Gleichwohl reichte auch das in Deutschland durchgesetzte Regulationssystem – inklusive der sozialen Bürgerrechte – nicht aus, um eine schleichende Verschiebung in den Verteilungsverhältnissen und den Aufstieg der Finanzmärkte seit Mitte der 1970er Jahre mit ihren Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit und eine chronische Krise der Lohnarbeitsgesellschaft zu verhindern. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Gestalt des Kapitalismus und damit die bis dahin erreichte Machtbalance von Lohnarbeit und Kapital erheblich verändert. Seit Mitte der 1970er Jahre steigen die Vermögenseigner infolge der schleichenden Veränderung der Verteilungs- und Machtverhältnisse zur führenden kapitalistischen Fraktion auf und verursachen als Kehrseite die chronische Krise der Lohnarbeitergesellschaft. Es geht um eine Gegenbewegung zum enormen Anstieg des gesellschaftlichen Arbeitseinkommens in den vorangegangenen Jahrzehnten – also des Arbeitslohns, der sozialen Sicherheit und der sozialstaatlichen Transfers (sowohl in Geldform als auch in Gebrauchswerten, d.h. Dienstleistungen von allgemeinem Interesse). Logischerweise steht hinter diesem vordergründigen Rollback der Verteilungsrelationen eine Zerstörung von gesellschaftlichen Strukturen, von Subjektivität und Entwicklungschancen eines Großteils der Lohnabhängigen.

Im Prinzip sind Kapitalunternehmen und damit die Akteure Aktionär und Investor keine neuen Phänomene. Wenn wir gleichwohl eine Machtverschiebung zugunsten der Vermögensbesitzer in der modernen Unternehmenslandschaft konstatieren, so ist dies der Tatsache geschuldet, dass die Vermögensbesitzer neuerdings organisiert auf den Unternehmensprozess einwirken. »Die Orientierung der Unternehmensentscheidungen am Ziel einer Maximierung des Börsenwerts des Unternehmens nennt man das Shareholder Value-Prinzip. Seine Durchsetzung ist eng verbunden mit der Professionalisierung des Kapitalmarkts. ...Solange .. die Aktionäre eines Unternehmens als Gruppe nicht professionell koordiniert waren und nicht das notwendige Wissen über die Details des Unternehmens hatten, orientierte sich das Unternehmen nicht wirklich an den Aktionärsinteressen. In jener Zeit entstand der Begriff des ›Managerial Capitalism‹, d.h. einer Leitungsstruktur des Unternehmens, bei der man als Vorstand formal dem Aktionär verantwortlich war, bei der aber der Vorstandsvorsitzende de facto die Mitglieder des Board, der ihn zu kontrollieren hatte, selbst aussuchte. Zwar erhielten die Aktionäre relativ regelmäßig ihre Dividende, aber zu sagen hatten sie praktisch wenig.« (v. Weizsäcker 1997)

Wesentlich für das Verständnis der Veränderungen im und des Kapitalismus ist, dass sich mit dem flächendeckenden Auftreten der organisierten Vermögensverwalter die Machtstruktur innerhalb des Kapitals verändert: zum einen in den Unternehmen, weil die Arbeitsorganisation, das Verhältnis von Wertschöpfungskette und Innovationen, die Leistungs- und Verteilungsverhältnisse schon hier verändert werden, was sich in eine chronische Massenarbeitslosigkeit und eine Krise der Lohnarbeitsgesellschaft umsetzt. Zum anderen verändern sich dadurch auch die gesamtgesellschaftliche Wertschöpfung und – inklusive der staatlichen Modifikation – die Entwicklung der Akkumulationsdynamik.

Die Herrschaft des – organisierten – Vermögensbesitzers impliziert weitreichende Strukturveränderungen. Die wichtigste Konsequenz: Die Zurückdrängung des gesellschaftlichen Lohnes, die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Verlängerung der Arbeitszeit) und die Herabsetzung der sozialen Sicherheit setzt keineswegs eine neue Dynamik und neue Potenziale der gesellschaftlichen Wertschöpfung frei. In den hochentwickelten kapitalistischen Ökonomien kann zwar eine kontraktive Abwärtsspirale vermieden werden, aber in einem schleichenden deflationären Prozess wird gleichwohl die Zerstörung der Zivilisation unaufhaltsam vorangetrieben.

Rückkehr zum entfesselten Kapitalismus

Die soziale Demokratie, der Sozialstaat oder die Ausweitung der sozialen Bürgerrechte als »historische Fortschrittsleistung« (K.G. Zinn) war von Beginn ein Ansatz zum Schutz gegen die Katastrophen des Kapitalismus im 20. Jahrhundert (Weltwirtschaftskrise und Faschismus) und einer durchaus systemimmanenten, aber den Kapitalismus sozial einbettenden Gesellschaftsreform.

Auf drei Feldern wurden seine Grenzen deutlich. Der Sozialstaat war *erstens* kein Ansatz für eine weitergehende, Krisen präventiv bekämpfende Wirtschaftssteuerung. Er war *zweitens* ein Verteilungsmechanismus im Wesentlichen zu Gunsten von Nicht-Erwerbstätigen (im Ausbildungssystem und im Alter) und der lohnabhängigen Mittelklassen, neudeutsch: der neuen Mitte, die überdurchschnittlich vom Angebot öffentlicher Dienstleistungen profitiert. Und *drittens* handelt es sich um einen Typ »passiver Revolution«, einen gesellschaftlichen Veränderungsprozess, der nicht auf den Eigenaktivitäten der Menschen selbst gründet, sondern stellvertretend, durch korporatistische Verbände organisiert, handelt – was verkürzt immer als »Bürokratieproblem« beschrieben wird. Mitte der 1970er Jahre gelang es nicht mehr, diese Schranken sozialstaatlicher Entwicklung in einer neuen, solidarischen Fortschrittsperspektive (Ausbau von Mitbestimmung und Wirtschaftssteuerung) zu überwinden. Das Ende der beschleunigten Kapitalakkumulation, die die ökonomische Substanz des »goldenen Zeitalters« ausmachte, und der nachfolgende Übergang zu einer chronischen Überakkumulation unterminierte die sozialstaatliche Sekundärverteilung schrittweise, aber nachhaltig.

Der Sozial- oder Wohlfahrtsstaat war kein sozialistisches Projekt. Er war der Höhepunkt eines langen Prozesses, in dessen Verlauf der Kapitalismus zivilisiert und zu einem gewissen Maß mit der Demokratie versöhnt wurde. Der institutionalisierte Klassenkompromiss stützte sich auf eine »mixed economy«, mehr oder minder bewusst praktizierte Globalsteuerung (Fiskal- und Geldpolitik) und kollektive Sicherungssysteme mit begrenzten Umverteilungseffekten. Er brachte eine asymmetrische Balance zwischen Lohnarbeit und Kapital in den Unternehmen und in gesamtgesellschaftlichen Steuerungsinstitutionen. Dieses je nach national-historischen Besonderheiten moderierte »System des regulierten Kapitalismus« schlug sich in einer Erweiterung von sozialen Rechten und der Einrichtung eines sozialen Eigentums (Sicherungssysteme mit Ansprüchen) nieder; eine Außerkraftsetzung der kapitalistischen Akkumulationsdynamik und der Verteilungsprozeduren war damit nicht verbunden. (Marshall 1992)

Die unzureichende Regulierung des Kapitalismus oder die halbherzige Demokratisierung eröffneten im Verlauf der 1970er Jahre einen gegenläufigen Prozess: Die Distribution der gesellschaftlichen Ergebnisse der kapitaldominierten Marktwirtschaft wurde immer stärker in Richtung der leistungslosen Vermögenseinkommen verschoben. Selbst wenn das Vermögen durch eigene Leistung erworben und nicht (wie in der Mehrzahl der Fälle) von den Vorfahren ererbt wurde, lässt sich die Vermögensvermehrung durch Zinsen und Dividenden nicht mit dem Leistungsprinzip rechtfertigen. Nimmt man die unzureichende Besteuerung der Vermögen und Vermögenseinkommen hinzu, ist diese zerstörerische Tendenz auch unter politischen Gesichtspunkten ein Skandal. Jetzt treiben wir nach langem Rollback auf einen historischen Tiefpunkt zu, wo die wirtschaftliche Macht ungeniert in politische Hebel zur Zerstörung des Sozialstaates umgesetzt wird.

In allen entwickelten kapitalistischen Ländern hat sich seit Mitte der 1970er Jahre ein gegenüber den früheren Nachkriegsjahrzehnten völlig verändertes Paradigma der gesellschaftlichen Entwicklung durchgesetzt. Zunächst ging es lange Zeit vor dem Hintergrund beträchtlicher Zuwachsraten des gesellschaftlichen Gesamtprodukts, deutlicher Produktivitätsfortschritte und einer dynamischen Innovationskultur auch um höhere Zuwächse für die Arbeitseinkommen, kürzere Arbeitszeiten, Verlängerung des Jahresurlaubs und den Ausbau der sozialen Sicherheit für alle BürgerInnen, also nicht nur für die lohnabhängige Bevölkerung. Die Grundidee der sozialen Marktwirtschaft oder des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus («responsible capitalism») war: Durch die Dynamik der Kapitalakkumulation werden die Lohnabhängigen und die subalternen sozialen Schichten in das System eingebunden. (Dahrendorf 2004) Die arbeitende Bevölkerung sicherte sich durch gewerkschaftliche Interessenvertretung und Beeinflussung politischer Kräfteverhältnisse eine gegenüber dem Kapital asymmetrische Beteiligung an der ausgeweiteten Produktion des gesellschaftlichen Reichtums.

In den 1970er Jahren geht dieser Entwicklungsabschnitt zu Ende. Diese Veränderung in der Entwicklungsrichtung wird in der Gesellschaft als Paradigmenwechsel wahrgenommen und beschrieben: »Für die deutschen Arbeitnehmer vollzieht sich gerade ein Paradigmenwechsel. Jahrelang ging es um kürzere Arbeitszeiten, höhere Einkünfte, längeren Urlaub, Frühverrentung und andere Verbesserungen. Jetzt geht es in die andere Richtung.« (Braun 2004) Zum Paradigmenwechsel gehört die Privatisierung öffentlicher Unternehmen und des öffentlichen Eigentums, damit die Zerstörung der »mixed economy«; zum Paradigmenwechsel gehört auch die Beschneidung der Mitwirkungsrechte der Lohnabhängigen. Diese Ansätze zu einer Demokratisierung der Unternehmensverfassung geraten im Zuge des neoliberalen Roll-

back von verschiedener Seite unter Druck: Ein Teil der Unternehmensverbände betrachtet diese »Demokratisierung« als Irrtum der Geschichte. Zum andern hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass sich ausländische Unternehmen in ihrer jeweiligen Rechtsform in einem Drittstaat niederlassen können. Schließlich lässt auch die Rechtsform der »Europa AG« die Ausbeutung der bundesdeutschen Mitbestimmungsrechte zu.

Über die Gründe dieser Entwicklung existiert kein Konsens. Die wichtigsten Faktoren sind: Abflachung der Akkumulations- und Wachstumsdynamik, Übergang in eine jahrzehntelange Krise der gesellschaftlichen Betriebsweise, Erosion der finanziellen und gesellschaftlichen Grundlagen für die »mixed economy« und der sozialstaatlichen Regulation, Machtverschiebung innerhalb des Kapitalverhältnisses durch Transformation des Manager- in den Vermögens- oder Shareholderkapitalismus und Veränderungen innerhalb der internationalen Struktur (Zentrum – Peripherie und Systemkonfrontation). Der Managerkapitalismus transformiert sich in ein höchst eigenartiges Wirtschaftssystem, in dem die Rentiers und die leistungslosen Einkommen die Akkumulation mehr und mehr prägen. Diese Veränderungen ziehen eine weitreichende Veränderung der sozialen Rechte innerhalb der hochentwickelten kapitalistischen Gesellschaften nach sich, die von politischen Akteuren umgesetzt werden.

Seit Mitte der 1970er Jahre ist in allen Hauptländern eine neoliberale Konzeption der Gesellschaftspolitik mehrheitsfähig geworden. Ein sozialer Block unter politischer Führung von neoliberalen Parteien sorgt für eine enorme Zuspitzung der Verteilungsauseinandersetzungen. Das Wirtschaftswachstum und die Zuwächse der Arbeitsproduktivität sind deutlich geringer; in den Verteilungskonflikten dominiert die Haltung, dass die verringerten Spielräume eine grundsätzlich andere Entwicklungstendenz begründen – Stagnation oder gar Rückgang bei den Arbeitseinkommen, verlängerte Arbeitszeiten und ein flächendeckender Rückbau bei allen Formen sozialer Sicherheit. Die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse haben sich so verschoben, dass die ökonomischen und politischen Eliten alle Elemente des Statuts der Lohnarbeit (Einkommen, Arbeitszeit, tarifvertragliche Regelungen, soziale Sicherheit) zur Disposition stellen. »In den letzten 25 Jahren wurde der von den Beschäftigten maßgeblich miterarbeitete Produktivitätsfortschritt zum größten Teil den Unternehmen überlassen in der Hoffnung, dass dadurch Arbeitsplätze entstehen.« (Flassbeck 2004: 13) Die Lohnzurückhaltung brachte sowenig wie der stufenweise inszenierte Sozialabbau eine Trendwende.

Der Neoliberalismus ist die herrschende Ideologie des entfesselten Kapitalismus. Neoliberale Politik zielt auf eine politisch gewollte Verände-

rung der Einkommensverteilung; mit jedem Schritt dieser Einkommensverteilung verstärkt sich der Verdrängungswettbewerb des Kapitals, der Versuch der Behauptung und Erweiterung des individuellen Raumanteils. Durch die einsetzende Abwärtsspirale radikalisieren sich die Vertreter neoliberaler Politik. Umgekehrt wird die Hegemonie brüchig: Faktisch verharren große Teile der Bevölkerung in Resignation bei wachsendem Vertrauensverlust in die gesellschaftlichen Institutionen und Formen demokratischer Willensbildung.

Die neoliberalen Eliten setzten eine radikale Deregulierungs- und Privatisierungspolitik durch: Substantiell wurden eine Reihe von gesellschaftlichen Regulierungs- und Steuerungselementen aufgehoben, die in der Folge der Weltwirtschaftskrise, dem Übergang zur fordistischen Massenproduktion und der Systemkonfrontation zwischen Kapitalismus und Staatssozialismus durchgesetzt worden waren. Mit dem Übergang zu einer Laissez-faire-Orientierung wird ein verändertes internationales Regime der Finanz- und Währungspolitik und eine umfassende Neuregulierung der Konsumtionsbedingungen der Ware Arbeitskraft erzwungen. Von diesem Umbau der Regulierungs- und Steuerungssysteme der entwickelten kapitalistischen Gesellschaften werden zwangsläufig auch die sozialstaatlichen Transfers und Strukturen sozialer Sicherheit erfasst. Die Folgen: Einerseits steigen infolge von Massenarbeitslosigkeit, Verschiebung der Verteilungsverhältnisse und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Anforderungen an die sozialstaatliche Umverteilung bei gleichzeitiger Unterminierung ihrer an die Arbeitseinkommen angebotenen Finanzierung; andererseits werden durch steigende Sozialversicherungsabgaben und Steuersätze die Konkurrenzbedingungen bei den Preisen für Arbeitskräfte verzerrt.

Die neoliberale Politik der radikalen Stärkung des Privateigentums als Antwort auf Wachstums- und Strukturprobleme der modernen kapitalistischen Staaten ist gescheitert. Statt einer neuen Dynamik in der Realakkumulation hat die Politik der Begünstigung von privatkapitalistischen Investitionen bei gleichzeitiger Beschränkung der Masseneinkommen und der Beschneidung von Sozialleistungen nur zu einer beschleunigten Schuldenakkumulation geführt. Die verschiedenen Formen des gesellschaftlichen Protestes oder Widerstandes gegen die neoliberale Deformation des regulierten Kapitalismus können in einem umfassenden Projekt der Demokratisierung der Wirtschaft gebündelt werden. Wirtschaftsdemokratie wird also hier verstanden als eine strategische Konzeption, in der ausgehend von den real existierenden Konfliktlinien innerhalb des Laissez-faire-Kapitalismus eine Verknüpfung der verschiedenen Aspekte des gesellschaftlichen Widerstandes gegen die neoliberale Politik erreicht werden kann.

Die kapitaldominierte Marktwirtschaft besticht auf den ersten Blick durch ihre Effizienz. Im Allgemeinen zeichnet sie sich durch Flexibilität und Dynamik aus, sie fordert die Eigeninitiative der Subjekte und erreicht über die Motivation der Unternehmer eine beeindruckende Vielfalt in der Versorgung mit Konsumgütern und Dienstleistungen. Allerdings können die Mängel dieser Wirtschaftsordnung auch von ihren entschiedensten Verfechtern nicht geleugnet werden: Die kapitalistische Marktwirtschaft ist seit der großen Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er Jahre durch mehr oder minder weitreichende sozialstaatliche Absicherungen ergänzt worden. Diese Regulierungen wurden in den letzten Jahrzehnten in allen kapitalistischen Hauptländern wieder aufgehoben. Die wichtigsten Konsequenzen dieser Entfesselung des Kapitalismus sind die relative Verselbständigung der Finanzmärkte, die Verschiebung der Machtbalance zwischen Lohnarbeit und Kapital in den Unternehmen und der Gesellschaft, eine wachsende Zerstörung der Lohnarbeitsgesellschaft sowie die Rückkehr von Massenarbeitslosigkeit und heftigen Finanzkrisen. Durch diese Entwicklung werden zwei Fragen in das Zentrum der politischen Debatte gerückt: Wie konnte es zu dieser folgenreichen Veränderung der Machtverhältnisse zwischen Lohnarbeit und Kapital kommen und mit welcher wirtschaftspolitischen Reformkonzeption kann ein umfassender Politikwechsel angestrebt und durchgesetzt werden?

Zerfall der Lohnarbeitsgesellschaft

Die entfesselte kapitalistische Marktwirtschaft ist gegenwärtig nicht in der Lage, die arbeitssuchenden Menschen und die unausgelasteten Produktionskapazitäten so zu kombinieren, dass diese Menschen durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft eigenständig und unter Achtung ihrer Würde ihre Existenz gestalten können. Seit Ende der 1970er Jahre erleben vor allem die europäischen Hauptländer des Kapitals eine beständig radikalisierte Politik der »Zumutungen« im Kampf gegen ein unzureichendes Wirtschaftswachstum, Massenarbeitslosigkeit und eine um sich greifende Auswucherung von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen. Seit dieser Zeit wird die Politik der Konjunktur- und Globalsteuerung durch Stimulierung der Massenkaufkraft und öffentliche Investitionen mehr und mehr stigmatisiert und herrscht stattdessen das neoliberale Paradigma der Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung aller Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenhanges. Seit dieser Zeit dominiert die Politik der »Verbesserung der Angebotsseite«: Die Unternehmenssteuern wurden mehrfach abgesenkt und die Spit-

zensteuersätze drastisch reduziert. Vom Ladenschluss über die Arbeitszeiten bis zum Kündigungsschutz blieb kaum eine gesellschaftliche Regulierung unverändert. Die Reallöhne und damit die Masseneinkommen blieben – wie von den neoliberalen Vordenkern und Politikstrategen gefordert – deutlich hinter der Entwicklung der Produktivität zurück. Vor allem der öffentliche Sektor und der Sozialstaat wurden dereguliert und privatisiert. Eine Trendwende im Wirtschaftswachstum und bei der Arbeitslosigkeit hat sich gleichwohl nicht eingestellt. Die politische Antwort: »Es sei noch nicht genug reformiert worden, sagen die Verfechter der seit zwanzig Jahren tonangebenden Richtung. Deutschland sei erstarrt und verkrustet, es gäbe ein hartnäckiges Strukturproblem, kein Konjunkturproblem. Weiter reformieren und entstaatlichen, den Arbeitsmarkt flexibler machen, die sozialen Sicherungssysteme weiter privatisieren, die gesamte Reformagenda konsequent abarbeiten.« (Flassbeck, Müller 2002). Es ist immer noch kein Ende dieses kollektiven Marsches in die gesellschaftspolitische Sackgasse absehbar.

Ohne Zweifel hat diese Politik Effekte hervorgebracht: Die soziale Sicherung ist in vielfacher Weise durchlöchert worden. Zwar überwiegt, wenn man den Bestand der Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, immer noch das auf geringerem Niveau geschützte Lohnarbeitsverhältnis, doch unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit und der politisch gewollten Deregulierung nehmen die unregulierten, atypischen und prekären Arbeitsverhältnisse massiv zu. Diese Entwicklung markiert zusammen mit den vielfältigen Formen gesellschaftlicher Ausgrenzung und einer enormen Verunsicherung und Verängstigung eines Großteils der Bevölkerung die Herausforderung des 21. Jahrhunderts. »Wir haben es mit einer Destabilisierung der Lohnarbeitsgesellschaft zu tun, die wie eine Druckwelle vom Zentrum ausgehend die ganze Gesellschaft erfasst, mit unterschiedlichen Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen.« (Castel 2002: 17)

Die Formen dieser Zerstörung und des Zerfalls der Lohnarbeitsgesellschaft sind hinreichend bekannt. Die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse haben sich so verschoben, dass die ökonomischen und politischen Eliten alle Elemente des Statuts der Lohnarbeit (Einkommen, Arbeitszeit, tarifvertragliche Regelungen, soziale Sicherheit) zur Disposition stellen. In den letzten 25 Jahren wurde der von den Beschäftigten maßgeblich miterarbeitete Produktivitätsfortschritt zum größten Teil den Unternehmen überlassen in der Hoffnung, dass dadurch Arbeitsplätze entstehen.

Übergang zum finanzgetriebenen Kapitalismus

Selbstverständlich hat sich in der Folge dieser Politik die Gewinnsituation für die Unternehmen, die den gnadenlosen Konkurrenzkampf überleben, deutlich verbessert. Aber der Aufstieg der Macht der Finanzmärkte und die neue Ära der Profitabilität sollte eben nicht dazu führen, den tiefgreifenden Strukturwandel und die Krisen in den modernen kapitalistischen Unternehmen zu ignorieren. »Der gewaltige Siegeszug der marktzentrierten Finanzwirtschaft, der Mitte der 1970er Jahre eingeleitet wurde, hat den Charakter des gegenwärtigen Kapitalismus weitreichend verändert... Durch den Übergang zu einer marktzentrierten Finanzwirtschaft wurde nicht nur das Umfeld der Unternehmen erschüttert. Auch die inneren Strukturen und die Ziele der Unternehmen haben sich tiefgreifend verändert. Das Kräftegleichgewicht im hierarchisierten Unternehmen zu Zeiten des »fordistischen« Wachstumsregimes wurde zerstört, während die Rolle des Aktionärs im Unternehmen überschwänglich gepriesen wurde. Man sprach vom Primat der Aktionäre und den Erfordernissen der finanziellen Rentabilität.« (Aglietta/Rebérioux 2005: 2, 5f.)

Das im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts entstandene Akkumulationsmodell des Kapitals basiert darauf, aus dem eingesetzten Kapital eine maximale Rentabilität herauszuholen, was unbeschadet der kurzzeitigen Erfolge auf eine Ablösung der Unternehmermentalität durch die Dominanz der Finanzansprüche hinausläuft. In der Logik dieses Modells gewinnt der Blick auf die Wertzuwächse des Portefeuille das Übergewicht gegenüber einer Revolutionierung von Produkt und Produktionsprozess. Gleichwohl werden darüber durchaus Produktivitätspotenziale und Verwertungsspielräume erschlossen. Das Übergewicht der institutionellen Kapitalanleger (Fonds, Versicherungsgesellschaften, Rentenfonds etc.) führt unternehmensspezifisch zu einer Steigerung der Kernkompetenzen, dem Abstoßen von Geschäftsfeldern mit geringeren Verwertungsaussichten. Die Reduktion der Innovationspotentiale soll durch Kauf und Eingliederung von kleineren Unternehmen kompensiert werden. Auf makroökonomischer Ebene führt die Hegemonie der Finanzmärkte zur Verstärkung von spekulativen Bewegungen (irrationellem Überschwang), was sich in Finanzblasen und entsprechenden Krisenreaktionen niederschlägt.

Das Bedrohungspotenzial liegt zum einen in der Begünstigung von gewaltigen Finanzkrisen, die nationale Ökonomien in kürzester Zeit vor immense Herausforderungen stellen können. Zum anderen sind über die Politik der Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung die Wachstumspotenziale in den reifen kapitalistischen Gesellschaften nicht zu aktivieren.

In der Konsequenz stellen Massenarbeitslosigkeit, andere Formen der sozialen Ausgrenzung und Spaltung alle Qualitäten der entwickelten Zivilgesellschaft in Frage. Es droht die Gefahr, dass der Prozess der Entdemokratisierung erneut in eine Zerstörung der demokratischen Grundlagen der Gesellschaft umschlägt: »Es besteht kein Zweifel daran, dass ohne einen tiefgreifenden Wandel der Governance die finanzwirtschaftlichen Spannungen zunehmen und sich immer wieder entladen werden, die Praxis der Bereicherungen und Veruntreuungen gedeihen wird, die sozialen Ungleichheiten an Schärfe gewinnen werden und die Demokratie untergehen wird. Das einzige Mittel gegen die beiden Übel, die das Fundament der westlichen Demokratien untergraben, nämlich das mangelhafte Management des kollektiven Risikos und die Ausgrenzung der Bürger, ist die Demokratie. Sie muss in das Unternehmen als dem kollektiven Gebilde im Zentrum der gegenwärtigen Gesellschaften Einzug halten.« (Aglietta/Rebérioux 2005: 22f.)

Demokratisierung des Shareholder value Kapitalismus?

Schon Joan Robinson hatte darauf hingewiesen, dass der Managerkapitalismus sich in ein höchst eigenartiges Wirtschaftssystem transformiert, in dem die Rentiers und die leistungslosen Einkommen die Akkumulation mehr und mehr prägen. »Die alte Rechtfertigung für die Existenz einer reichen Klasse – dass sie nämlich notwendig ist, um für die erforderlichen Ersparnisse zu sorgen – hat sich schon stark abgenützt... Das Haupthindernis bei der Beseitigung des funktionslosen Reichtums ist ... der Mangel an Einfallreichum bei der Entwicklung von Ideen und Institutionen, wie sie einer Wirtschaft angemessen sind, die über den Berg starker Akkumulation ist und einen vernünftigen Weg finden muss, um die Früchte einzuheimen.« (Robinson 1966: 73ff.)

Im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts entwickelt sich die Herrschaft der funktionslosen Kapitaleigentümer und Vermögensbesitzer mit folgenreichen Konsequenzen für den Akkumulationsprozess und die Struktur kapitalistischer Gesellschaften. Wir registrieren eine Verschiebung der Verteilungsverhältnisse. »Der Nettoertrag einer Gesellschaft gehört den Aktionären (den Shareholdern mit ihren breiten gesellschaftlichen Netzwerken). Sie erhalten ihn entweder in der Gestalt von Dividenden oder in der Gestalt eines Wertzuwachses bei den Aktien, welcher der durch die zusätzlichen, aus unverteilter Gewinnen finanzierten Investitionen geschaffenen Ertragskraft entspricht. Sie können diese Kapitalgewinne ohne weiteres in Konsum umsetzen. Soweit sie das nicht tun, schreibt ihnen das System sozusagen Erspar-

nisse gut. Was technischer Fortschritt, Kapitalakkumulation, Arbeit und Geschäftstüchtigkeit an Vermögen schaffen, fällt damit den Rentiers in den Schoß, während sie zu Hause sitzen oder sich anderen Aufgaben widmen.« (Robinson 1966: 73) Letztlich wird diese einseitige Verteilung zulasten der wirklichen Produzenten auch noch politisch verlängert. Denn: Dieser relativen Verselbständigung der Eigentumstitel kommt man nur durch Besteuerung, letztlich durch eine konfiskatorische Erbschaftsbesteuerung bei. Die Machtverschiebung zugunsten der Vermögensbesitzer ist durch die neoliberale Deregulierung und Privatisierungspolitik verschärft worden. Eine weitere Konsequenz dieser Konstellation ist die Rückkehr von Finanzmarktkrisen und damit eine latent deflationäre Konstellation der kapitalistischen Weltwirtschaft.

In der Prosperitätsphase der beschleunigten Kapitalakkumulation bildet sich wegen des asymmetrischen Klassenkompromisses in Ansätzen eine Beteiligung der unteren sozialen Klassen an dem gesellschaftlichen Wohlstand und Zeitreichtum heraus; die Demokratisierung der Unternehmen und die Ansätze zur gesamtgesellschaftlichen Steuerung der Reichtumsentwicklung reichten – wie wir heute konstatieren müssen – nicht aus, um einen neoliberalen Rollback in Richtung der Aktionäre und Vermögensbesitzer zu verhindern. Die Folgen dieser Entwicklung zeigen sich in einer Abschwächung des Wirtschaftswachstums, dem Vorrang der Finanzmärkte, zugespitzten Verteilungskonflikten und einer Transformation zur Elitenherrschaft der Besitzenden. Waren die entwickelten kapitalistischen Gesellschaften in den Nachkriegsjahrzehnten stolz auf demokratische Auswahl und Kontrolle von Funktionseliten, verschwindet der Aspekt der »Meritokratie« immer mehr. Weder bei der Verteilung noch auf dem übertragenen Terrain der symbolischen Güter kann der Anschein von Anerkennung von Leistung und Gegenleistung aufrecht erhalten werden.

Die neoliberale Politik der radikalen Stärkung des Privateigentums als Antwort auf Wachstums- und Strukturprobleme der modernen kapitalistischen Staaten ist gescheitert. Statt einer neuen Dynamik in der Realakkumulation hat die Politik der Begünstigung von privatkapitalistischen Investitionen bei gleichzeitiger Beschränkung der Masseneinkommen und der Beschneidung von Sozialleistungen nur zu einer beschleunigten Schuldenakkumulation geführt.

Die verschiedenen Formen des gesellschaftlichen Protestes oder Widerstandes gegen die neoliberale Deformation des regulierten Kapitalismus können in einem umfassenden Projekt der Demokratisierung der Wirtschaft gebündelt werden. Wirtschaftsdemokratie wird hier verstanden als eine strategische Konzeption, in der ausgehend von den real existierenden Konflikt-

linien innerhalb des Laissez-faire-Kapitalismus eine Verknüpfung der verschiedenen Aspekte des gesellschaftlichen Widerstandes gegen die neoliberale Politik erreicht werden kann. Allerdings gilt es zu beachten: »Man sollte jedoch nicht glauben, es genüge, einfach nur zur Regulationsweise der Arbeitsgesellschaft alten Schlages zurückzukehren. In den letzten 30 Jahren hat der Kapitalismus irreversible Veränderungen hervorgebracht, die das alte, auf interner Kontrolle beruhende Governance-System unwirksam gemacht haben... Es kann nicht länger um eine Aufteilung der Verantwortlichkeiten nach dem fordistischen Muster gehen, wonach die Unternehmensführung die alleinige Kontrolle über die Produktionsprozesse hat und sich die Wirtschaftsdemokratie über den Ausbau der sozialen Rechte entwickelt. Die Demokratie muss das ganze Unternehmen umfassen. Sie muss das kollektive Interesse herausbilden, das die Wirtschaftstätigkeit der Unternehmen legitimiert.« (Aglietta/Rebérioux 2005: 23)

Demokratisierung der Wirtschaft oder Wirtschaftsdemokratie gilt seit der programmatischen Konzeption des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (unter dem Leiter der Arbeitsgruppe Naphtali) Ende der 1920er Jahre als Inbegriff reformsozialistischer Ziel- und Strategiekonzeptionen. Gemessen an dem reformpolitischen Pragmatismus dieser strategischen Option und dem Einfluss seiner Befürworter (Gewerkschaften, Sozialdemokratie) ist die aktuelle Resonanz allerdings bescheiden. Nach wie vor sind die hochentwickelten kapitalistischen Gesellschaften mit ihrer »reifen Ökonomie« durch die bereits von Keynes kritisierte doppelte Illusion beherrscht: »Auf der einen Seite akzeptierte die Arbeiterklasse aus Unwissenheit oder Machtlosigkeit – oder wurde durch Brauch, Übereinkommen, Autorität und die wohlverankerte Ordnung der Gesellschaft zum Akzeptieren gezwungen, überredet oder verführt – eine Situation, in der sie von jenem Kuchen, den sie selbst gemeinsam mit der Natur und den Kapitalisten buken, nur ein ganz kleines Stück ihr eigen nennen konnten. Auf der anderen Seite durfte die Kapitalistenklasse den größten Teils des Kuchens für sich beanspruchen und theoretisch auch konsumieren, jedoch unter der stillschweigenden Bedingung, dass sie in Wirklichkeit nur sehr wenig davon konsumierte. Die Pflicht des ›Sparens‹ machte neun Zehntel der Tugend aus, und das Wachsen des Kuchens wurde zu einem Gegenstand wahrhaft religiöser Verehrung.« (Keynes zit. nach Robinson 1966: 8) Die kapitalistische Wirtschaftsordnung tendiert – so lange die Demokratisierung nicht erfolgt ist – zur zunehmenden Konzentration des Vermögens in den Händen einer kleinen Minderheit. Diese undemokratische Eigentums- und Unternehmensverfassung ist der Grund für die Mängel innerhalb der kapitalistischen Hauptländer.

Die Schlüsselthese lautet: Mit Deregulierung und Privatisierung wird die Tendenz zur Transformation in Richtung der leistungslosen Einkommen verstärkt. Die Abwärtsspirale der Ökonomie dreht sich schneller, wohingegen eine Demokratisierung der Wirtschaft zu einem entschiedenen Politikwechsel führen würde, d.h. einer wesentlichen Verminderung der Massenarbeitslosigkeit und der Umweltgefährdung. Es gilt die Demokratisierung aber, ausgehend vom Unternehmen, auch auf die Verteilung und die Kontrolle der Finanzmärkte zu erstrecken. Die kapitalistische Gesellschaft muss einer umfassenden demokratischen Kontrolle unterworfen werden. »In der gegenwärtigen Phase der Arbeitsgesellschaft muss dieser Aspekt zu einem wachsenden politischen Interesse an einer doppelten Reform führen: Einerseits muss die Demokratie in die Unternehmen getragen werden, um dort ein kollektives Interesse herauszubilden und um dessen Umsetzung zu kontrollieren; andererseits müssen Instrumente geschaffen werden, um die Finanzwirtschaft zu regulieren, zum einen durch ein Aufsichtssystem, das über die gesamte Finanzindustrie wacht, und zum anderen durch eine Reform der Anlagekriterien für Kollektivparvermögen.« (Aglietta/Rebérioux 2005: 34) Es geht also um ein komplexes Reformprogramm in kritischer Anknüpfung an die Vorzüge und Schwächen der untergehenden Lohnarbeitsgesellschaft.

Ein solcher Vorschlag zur Demokratisierung der Wirtschaft ist reformistisch. Eine wirksame gesellschaftliche Reformpolitik ist an einen radikalen Kurswechsel geknüpft: Mit einer Ausweitung der Staatsausgaben für öffentliche Investitionen oder zur qualitativen Veränderung des Massenkonsums kann eine Vollbeschäftigung erreicht werden. Anders als bei den bisher praktizierten Ansätzen zur gesamtwirtschaftlichen Globalsteuerung müssen diese Maßnahmen sowohl bei der Besteuerung als auch bei der Ausweitung von öffentlichen Investitionen und des Massenkonsums mit einer langfristig angelegten Strukturpolitik verknüpft sein. Es geht nicht um mehr Wirtschaftswachstum innerhalb der überlieferten Einkommens- und Konsumstrukturen, sondern zugleich um die Herausbildung einer sozial und ökologisch verträglicheren Lebensweise. Eine grundlegende Reform der kapitalistischen Wirtschaft muss so angelegt sein, dass über das Mittel der Bekämpfung der bestehenden Ungleichheit in der Einkommensverteilung eine langfristige Strukturpolitik verfolgt wird. »Einerseits müssen die Reformvorschläge zur Überwindung der Krisenfolgen an den aktuellen Problemen anknüpfen und einen Katalog von kurzfristig einleitbaren Maßnahmen beinhalten. Andererseits dürfen sie sich nicht auf eine nur kurzfristig wirksame technokratische Instrumentendiskussion reduzieren, sondern müssen zugleich den Weg in die Verwirklichung eines alternativen Entwick-

lungstyps öffnen.« (Heseler/Hickel 1986: 26) Dieses komplexe Programm der Demokratisierung erstreckt sich über alle Bereiche: Rückkehr zur solidarischen Lohnpolitik, Besteuerung von Kapital- und Vermögenseinkommen, Demokratisierung der Unternehmensverfassung, Entwicklung eines neuen Typus von umfassender sozialer Sicherung, Wiederherstellung einer gemischten Ökonomie, umfassende Kontrolle und Steuerung der Finanzmärkte und der internationalen Finanzinstitutionen, Rückkehr zu einer wirtschaftlichen Gesamtsteuerung der Konjunktur. Diese Alternative zur herrschenden Politik kann in vier Punkten verdeutlicht werden.

Verteilung oder soziales Eigentum

Bislang liegt die wirtschaftliche Macht im Kern bei den Eigentümern des Kapitals. Neben der nur durch Arbeitsgesetze eingeschränkten Verfügungsgewalt über die Arbeitskräfte wird den Kapitalgebern die Aneignung des wirtschaftlichen Erfolges zugestanden. Auch die einseitige Orientierung der Unternehmen an der Gewinnerzielung als ausschließlichem Ziel ist eine Konsequenz dieser Machtstruktur und nicht die zwangsläufige Schlussfolgerung aus der Marktcoordination und Marktsteuerung. »Sie beruht vielmehr auf der kapitalorientierten Ordnung der Eigentums- und Arbeitsverhältnisse sowie der Entscheidungsprozesse in den Unternehmen. Seit der industriellen Revolution dominiert in den Unternehmen das Kapital. Es hat diese zentrale Position zunächst mit Hilfe seiner überlegenen Wirtschaftsmacht erobert, dann aber überall in der Welt seinen politischen Einfluss genutzt, um den Staat zur rechtlichen Anerkennung dieser Machtstellung zu bewegen. Infolgedessen privilegiert unsere Rechtsordnung bei der Regelung des Unternehmens das Kapital.« (Stein 1995: 56)

Aus dieser Vormachtstellung wird schließlich eine Privilegierung bei der Verteilung des Wirtschaftsergebnisses abgeleitet, die sich mehr und mehr als Blockade für den Wertschöpfungs- und Verwertungsprozess erweist. Zudem ist diese Partizipation mit dem immer wieder beschworenen Leistungsprinzip nicht zu begründen. Die Kapitalgeber ermöglichen die Rahmenbedingungen für Leistungserbringung und kassieren ohne eigene Leistung den Löwenanteil des Produkts. Das Übergewicht des leistungslosen Einkommens erhöht trotz aller Sonntagsreden von der Vermögensbildung die Konzentration. Die Kapitaleigner erhalten trotz ihrer geringen Zahl zwischen einem Viertel und der Hälfte des Bruttosozialprodukts, ohne dafür arbeiten zu müssen. Nur den Rest erhalten die mehr als 90% der Bevölkerung, die nicht von Kapitalerträgen leben können, sondern darauf angewiesen sind,

sich ihren Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu verdienen. Als Folge davon verschärft sich der Gegensatz zwischen Arm und Reich immer mehr.

Die Machtposition der Kapitaleigner, die den Unternehmensbereich als eine demokratiefreie Zone erhalten, verlängert sich in die Verteilungsverhältnisse hinein. Zum einen wird der wirtschaftliche Ertrag nicht entsprechend der eingebrachten Leistung zugeordnet. Zum andern unterliegt dem Steuerrecht die Vorstellung, dass beim eingesetzten Kapital der Vermögenszuwachs besteuert wird, während beim Eigentümer der Arbeitskraft eine entsprechende Operation verweigert wird. Der Gleichheitsgrundsatz gebietet es, dass der Gewinn nicht dem Kapitaleigentümer zugewiesen wird und beim Kapital keine steuermindernden Absetzungen zugelassen werden. Die Privilegierung des Kapitals muss generell beseitigt werden: Die Kapitaleigner sind in jeder Hinsicht so zu behandeln wie all diejenigen, die ihren Unterhalt durch eigene Arbeit verdienen.

Demokratische Unternehmensverfassung, Öffnung der Unternehmensformen, veränderte Unternehmensziele, Korrekturen in der Primärverteilung und die Entprivilegierung des Steuerrechtes hängen eng zusammen. Selbstverständlich werden diese Eingriffe in die Kapitalmacht ergänzt durch Maßnahmen gegenüber dem Geldkapital und der Verwertung von Immobilien.

Die kapitalistische Unternehmung als demokratisierter Raum

In allen kapitalistischen Hauptländern gilt der Grundsatz: Wer eine Investition, d.h. ein Unternehmen finanziert, der verfügt über die unterliegenden Herrschaftsstrukturen. Unsere Rechts- und Eigentumsordnung bevorzugt den Geldgeber, also das Kapital. Selbst nach der vorherrschenden Meinung wirken bei der Produktion Arbeit, Kapital und Boden zusammen. Faktisch wird die Entscheidungshoheit und das Recht am Ertrag aber allein dem Kapital zugesprochen. »Nehmen wir als Beispiel den typischen Fall einer Aktiengesellschaft, deren Aktionäre sich ausschließlich für den Kurs ihrer Aktien und die Dividende interessieren, ohne sich im Übrigen um das Unternehmen zu kümmern, das mit ihrem Kapital finanziert wird. Vergegenwärtigen wir uns, dass mit Hilfe dieses Kapitals alle Leistungen des Unternehmens von Menschen erbracht werden, die für das Unternehmen als dessen Arbeitnehmer tätig sind. Ihre enge Verbundenheit mit dem Unternehmen, ihre laufend erbrachten Leistungen und die Bedeutung, die das Unternehmen mit seinen Arbeitsplätzen für sie als Grundlage ihrer Existenz hat, sind nach den Maßstäben des geltenden Gesellschaftsrechtes auch in Deutschland weit weniger schützenswert als die wirtschaftlichen Interessen

der Aktionäre, die den ausschlaggebenden Einfluss auf die Bestellung der Unternehmensleistungen haben.« (Stein 1995: 69)

Um die Dominanz der Profitsteuerung bei Unternehmen durch gesellschaftliche, an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Ziele abzulösen, muss eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung durchgesetzt werden. Hier geht es um zwei Bereiche: Zum einen müssen individuelle Beschwerde- und Reklamationsrechte verankert werden; zum andern sind die Investitionsentscheidungen selbst der Mitbestimmung durch die Belegschaften und ihre Interesservertretung zu unterwerfen. Nur bei Ausweitung der innerbetrieblichen Demokratie können die Kompetenz der Belegschaften erschlossen und eine sozial und ökologische Steuerung des strukturellen Wandels durchgesetzt werden. Der Gegensatz zwischen betriebswirtschaftlicher Logik und gesamtwirtschaftlicher Vernunft soll aufgehoben werden. In der Vergangenheit stand die Minimierung der privaten Arbeitskosten durch Belegschaftsabbau und die Standortvernichtung im Vordergrund. In Zukunft muss die Minderung der gesellschaftlichen Kosten der Arbeitslosigkeit durch die rechtzeitige Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen Priorität bekommen. Es geht um den prinzipiellen Vorrang der Erhaltung gesellschaftlich sinnvoller Arbeitsplätze vor sozialer Abfederung und den praktischen Vorrang für die Gesundung der regionalen Beschäftigungsbilanzen vor der Sanierung der privaten Unternehmensbilanz. Den Unternehmen wird der Schritt vom externen zum internen Strukturwandel abverlangt. Den betroffenen Arbeitnehmern soll der Erwerb neuer Qualifikationen für die Erstellung neuer Produkte ermöglicht werden. Das verlangt die zeitliche Entkoppelung von Kapazitätsabbau und Arbeitsplatzaufbau sowie den Gleichklang zwischen einer unvermeidlichen Vernichtung vorhandener Arbeitsplätze und einer unumgänglichen Errichtung neuer Arbeitsplätze. Neben einer Demokratisierung der Unternehmensverfassung muss hier auch eine Förderung von genossenschaftlichen und öffentlich-rechtlichen Eigentums- und Unternehmensformen einsetzen.

Die naheliegende Schlussfolgerung: Verschiedene Erfahrungen (wie die Montanmitbestimmung, Genossenschaften, Kibbuz) belegen, dass es möglich ist, ohne Verlust an Effizienz die Kapitalvorherrschaft durch eine demokratisierte Unternehmensverfassung zu verändern. Mit der Entprivilegierung der Kapitalherrschaft wird die Wirtschaftsmacht relativiert: Es ist nicht mehr möglich, im gewohnten Sinne die Direktionsgewalt über die Beschäftigten auszuüben, und damit wird es möglich, die einseitige Ausrichtung der Unternehmensziele an der Gewinnmaximierung aufzubrechen. Die Durchbrechung der Vorherrschaft des Kapitals eröffnet Förderungsmöglichkeiten für andere Betriebsformen (Genossenschaften, öffentliche Be-

triebe etc.), löst die enge Verzahnung von wirtschaftlicher und politischer Macht auf und gibt den Weg frei für eine Änderung der Verhältnisse.

Kontrolle der Finanzwirtschaft

Das Argument, die Finanzmärkte stellen ein unverzichtbares Distributionsmittel für eine optimale Verteilung der Ressourcen einer kapitalistischen Gesellschaft dar, war niemals überzeugend und stellt im Zeitalter des »irrationalen Überschwangs« und der gravierenden Finanzkrisen eine absurde Behauptung dar. Die Kurse von Finanzwerten werden eher von der Begeisterung der Anleger denn von einer realistischen Einschätzung des tatsächlichen Wertes in die Volatilität getrieben.

Die Entwicklung der Finanzmärkte läuft in eine falsche Richtung, weil weitgehende Deregulierung bei minimaler Kontrolle dominiert. Die sozialen Sicherungssysteme werden systematisch den Risiken der Finanzmärkte ausgesetzt. Die Alternative zu dieser neoliberalen Politik ist die Einbindung der Finanzmärkte in eine demokratische Entwicklungsstrategie und ihre Rückführung auf ihre Hauptfunktionen, die Finanzierung von Investitionen und die Bildung langfristigen privaten Vermögens. Dazu gehören eine stärkere Kontrolle der Preise und Leistungen der Banken und Versicherungen, die Beschränkung übermäßiger Risiken bei der Kreditvergabe und übermäßiger Geschwindigkeit beim Wertpapierhandel, eine ausgewogene Bankenstrukturpolitik, die strikte Trennung des solidarischen Systems der sozialen Sicherheit von den Risiken der Kapitalmärkte, die Beendigung des Steuerwettbewerbs zugunsten einer engen Zusammenarbeit bei der Verhinderung von Steuerhinterziehung und der Besteuerung aller Einkommen einschließlich der Zinsen und Dividenden und schließlich eine europäische Geld- und Haushaltspolitik, die nachhaltiges Wachstum, Stabilität und Beschäftigung fördert. Die Rückkehr zu Kapitalverkehrskontrollen ist unverzichtbar, weil sie bei der Verteidigung eines Finanzsektors eine wichtige Rolle spielen können, der gesellschaftlichen Anforderungen im Sinne öffentlicher Güter genügt. Ein wesentliches Segment der Wertpapiermärkte sind die Devisenmärkte, auf denen der Umsatz besonders groß ist. Zur Beruhigung der Devisenmärkte und zum Schutz gegen den Aufbau spekulativer Wellen ist auch hier die *Besteuerung aller Devisenumsätze* anzustreben. Ein Erfolg beim Aufbau eines soziale und demokratische Interessen berücksichtigenden Finanzsektors als Alternative zur neoliberalen Unterwerfung der Gesellschaft unter die Gesetze der Finanzmärkte und die Interessen ihrer dominierenden

Unternehmen könnte Signal- und Beispielcharakter für andere Regionen der Welt haben.

Globale Finanzmärkte bedürfen globaler Regulierung. Gleichwohl machen regionale Regulationsansätze nach wie vor Sinn. Die bestehenden Organisationen IWF und Weltbank sind an einer kooperativen Geld-, Kredit- und Währungspolitik auszurichten, die letztlich in die Steuerung eines gemeinsam geschaffenen Kunstgeldes mündet. Die zweite Säule einer globalen Neuordnung der Finanzmärkte ist eine gemeinsame Finanzaufsicht. Dabei kommt es weniger darauf an, ob sie von einer globalen Institution ausgeübt wird, sondern mehr darauf, dass es gemeinsame und verbindliche Grundsätze für eine solche Finanzaufsicht gibt. Sie müssten sich auf die Kreditpolitik von Banken sowie auf die Anlagepolitik von Finanzinvestoren (Investmentbanken, Versicherungen, Kapitalanlagegesellschaften u.a.) richten und insbesondere die internationale Finanzspekulation einschränken.

Wirtschaftssteuerung

Alle Verfechter einer Demokratisierung der Wirtschaft wissen nicht nur um die Komplexität und Vernetztheit der gesellschaftlichen Reformen. Es besteht auch kein Zweifel an der Obstruktionspolitik der Kapitaleigentümer. Kapitalflucht kann bekämpft werden und auch gegen den Investitionsstreik müssen Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Die Ära der Investitionsanreize und Steuervorteile für Kapitalgeber muss beendet werden. Durch Entwicklungsgesellschaften, kollektive Vermögensfonds, die Demokratisierung des Banksystems und den Ausbau der Globalsteuerung könnten die Versuche zur Verteidigung der Kapitalherrschaft unterlaufen werden. Bislang sind die meisten Versuche der Demokratisierung auf die Mikroebene der Unternehmen begrenzt worden; es käme gerade darauf an, den Zusammenhang einer Änderung in den Verteilungsverhältnissen mit neuen Formen der Globalsteuerung durch Finanz- und Fiskalpolitik einzulösen. Hier geht es nicht um eine möglichst vollständige Skizze der Strategie der Demokratisierung als vielmehr darum, den inneren Zusammenhang zwischen mikroökonomischer Unternehmensverfassung und makroökonomischer Reform in den Verteilungsverhältnissen und Steuerungspotentialen zu verdeutlichen. Den Protagonisten der Wirtschaftsdemokratie ist auch klar, dass die angestrebte Reform letztlich auf eine Revolutionierung der Gesellschaftsformation hinausläuft: »Eine Wirtschaftsordnung ohne Massenarbeitslosigkeit, die es jedem Gesunden ermöglicht, sich seinen Lebensunterhalt durch eigene Leis-

tung zu verdienen, und sicherstellt, dass das Bruttosozialprodukt gerecht entsprechend den erbrachten Leistungen jedes einzelnen verteilt wird, macht viele sozialstaatliche Ausgleichmechanismen der sozialen Marktwirtschaft überflüssig. Wenn die Massenarbeitslosigkeit abnimmt, wird auch das durch sie ausgelöste Massenelend kleiner werden. Wenn die Gegensätze zwischen Reich und Arm geringer werden, wird sich die gesamte Wirtschaft wieder mehr auf die Befriedigung der dringendsten Bedürfnisse konzentrieren statt auf die Luxusbedürfnisse der Reichen... Die Hilfe des Staates kann sich auf diejenigen konzentrieren, deren eigene Leistungsfähigkeit durch Behinderung, Krankheit oder Alter eingeschränkt ist.« (Stein 1995: 155) Auch die Struktur der Weltwirtschaft würde sich zwangsläufig verändern und neue Chancen einer Entwicklungspolitik eröffnen. Angesichts der bestehenden Globalisierung der Produktion und der Internationalisierung der Wirtschaft kann eine solche Reformpolitik der Demokratisierung und der Binnenmarkt-orientierung gleichwohl nur Erfolg haben, wenn sie in eine Neuordnung der internationalen Arbeitsteilung eingeordnet ist.

»Raubtierkapitalismus« oder Demokratisierung der Ökonomie

In Rückblick auf den Mitbestimmungs-Kompromiss der 1970er Jahre konstatiert der ehemalige Bundeskanzler Schmidt: »Während der seitherigen drei Jahrzehnte haben sich in der deutschen Wirtschaft große Veränderungen ergeben... Wegen all dieser Entwicklungen und Erfahrungen werden die gesetzlich festgelegten ökonomischen und sozialen Spielregeln modernisiert und den neuen Notwendigkeiten entsprechend verändert werden müssen. Dabei müssen wir das Prinzip der Mitbestimmung durch gewählte Vertreter der Arbeitnehmer in Unternehmens- und Betriebsverfassung erhalten. Denn davon hängt nicht zuletzt die Würde des einzelnen Arbeitnehmers ab. Wenn der Arbeitnehmer Wirtschaftsbürger und nicht Wirtschaftsuntertan sein soll, dann muss er selber diejenigen Menschen wählen können, die ihn gegenüber der Geschäftsführung vertreten sollen – und ihre Rechte und Pflichten müssen von Gesetzes wegen definiert sein. Mit zwei Schlagworten gesagt: Zwar ist eine weitgehende Globalisierung der Geschäfte und der Wirtschaft insgesamt unvermeidlich, aber der Raubtierkapitalismus darf nicht Platz greifen.« (Schmidt 2006: 13) Nicht die Internationalisierung von Arbeitsteilung, Waren- und Dienstleistungsverkehr ist unser Problem, sondern die unkontrollierte, grenzüberschreitende Mobilität des Kapitals. Es geht daher auch nicht nur um Machtkontrolle im Unternehmen, sondern gesamtgesellschaftliche Wirtschaftssteuerung und eine andere Tendenz in

den Verteilungsverhältnissen. Letztlich ist die Selbststeuerung der Subjekte in demokratisierten Unternehmen selbst Bedingung für eine Entfaltung der wissensbasierten Ökonomie.

Der Grundgedanke der Demokratisierungsstrategie besteht darin, dass die vielfach übliche Gleichsetzung von Markt und kapitalistischer Wirtschaftsordnung nicht aufrecht erhalten werden kann. Es ist lohnenswert, die kapitalorientierte Eigentums- und Rechtsordnung zu verändern, weil damit zwar nicht die Marktsteuerung verschwindet, aber sämtliche Aspekte des Wirtschaftens eine veränderte Gestalt erhalten können. »Die Marktsteuerung ist im allgemeinen jeder Wirtschaftssteuerung durch zentrale Planung weit überlegen. Auch sie weist jedoch eine Reihe von Mängeln auf. Diese gehen aber nicht auf das Marktprinzip zurück, sondern auf die Rahmenbedingungen, die unsere kapitalorientierte Wirtschaftsordnung den Märkten vorgibt.« (Stein 1995: 98) Im Grunde kommt man sowohl von einer kritischen Auseinandersetzung mit den Grundmängeln der kapitalistischen Wirtschaftsordnung als auch von einer kritischen Betrachtung der zentralen Planwirtschaften zum gleichen Schlüsselproblem: Ist es möglich, den Wettbewerb von demokratisierten Unternehmen über Märkte auszunutzen, den bislang nicht realisierten Anspruch einer zentralstaatlichen Planung zugunsten wirksamer Steuerungsmethoden aufzugeben und damit eine sozial und ökologisch verträglichere Ökonomie zu schaffen? Wer für einen erneuten Sozialismusversuch mit planwirtschaftlicher Grundlage eintritt, der müsste die Chancen aufzeigen, die bekannten ökonomischen und politischen Grundmängel zu vermeiden. Die Konzeption einer Wirtschaftsdemokratie lebt von den bekannten Mängeln der kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Bei aller Plausibilität der Überlegungen bleibt offen, wie eine solche qualitative Veränderung unter den gegenwärtigen politisch-gesellschaftlichen Verhältnissen durchgesetzt werden kann.

Der neoliberale Politikansatz zur Dynamisierung der Kapitalakkumulation ist gescheitert – dies ist die Erfahrung der letzten Jahrzehnte. Herausgefordert durch den Übergang in eine flexible Arbeitsorganisation konnten der erreichte Klassenkompromiss und die sozialen Rechte nur unzureichend verteidigt werden. Die größeren Gestaltungsräume der Subjektivität im gesellschaftlichen Produktionsprozess gingen einher mit der Erosion des Regulationsmodells. Der Vermarktlichung und der Aufwertung der öffentlichen Arenen hat die fordistisch geprägte Organisation der Lohnabhängigen wenig entgegenzusetzen. Die Formierung eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses leidet unter der Hypothek vielfältiger Diskriminierungen und Einseitigkeiten unter dem Regime der überlebten fordistischen Regulation. Es scheint so, als ob der Siegeszug der Eigentümer-Gesellschaft nicht mehr

zu unterlaufen wäre. Der weitere Fortgang dieser Entwicklung ist eindeutig: Die zerstörerischen Potenziale einer von wachsender sozialer Spaltung und Ungleichheit beherrschten Ökonomie gewinnen mehr und mehr die Oberhand. Notwendig wäre ein neues System gesellschaftlicher Regulation, das die auseinander strebenden Tendenzen in der Verteilung umkehrt, die Finanz- und Vermögenmärkte einer Kontrolle und gesellschaftlichen Steuerung unterwirft und eine Politik der Transformation von gesellschaftlichen Ersparnissen in Investitionen verfolgt.

Im Selbstlauf finden die reifen kapitalistischen Gesellschaften nicht zu einer gleichmäßigen Einkommensverteilung und Steuerung der Produktivitätsfortschritte. Die Folgen sind bekannt: Die Massenarbeitslosigkeit wird zu einem strukturellen Merkmal des sozio-ökonomischen Gefüges. In der weiteren Konsequenz wird eine andauernde Tendenz in Richtung Unterbeschäftigung von Ressourcen diese Gesellschaftsformation schwächen und zerstören. Die zentrale politische Herausforderung besteht darin, die beschleunigte Akkumulation von Geldkapital und Vermögenstiteln zu unterbinden und diese Form der gesellschaftlichen Ersparnisbildung in sinnvolle Investitionen umzusetzen.

Der gesellschaftliche Widerstand gegen den Shareholder-Kapitalismus, die wachsende Ausbreitung sozio-ökonomischer Unsicherheit und die Vertiefung der sozialen Spaltungen wird dann erfolgreich sein, wenn sich die Akteure zugleich *strukturell konfliktfähig* in die Auseinandersetzung um eine gesellschaftliche Alternative einmischen. Für den Kampf um eine Re-Regulierung des entfesselten Kapitalismus gibt es drei zentrale Kampfarenen, die sich alle in einer erweiterten Perspektive der Wirtschaftsdemokratie einordnen lassen:

1. den Lohn und die Anforderungen an die Subjektivität als Ressource der betrieblichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung;
2. den gesellschaftlichen Assekuranzfonds (Gesundheits- und Altersvorsorge) sowie eine armutsresistente Grundsicherung für die aus dem gesellschaftlichen Arbeitsprozess ausgegrenzten Bevölkerungsteile;
3. die öffentlichen Güter und das System öffentlicher Dienste.

Alle diese Konfliktfelder stellen auch im Finanzmarkt-Kapitalismus zentrale soziale Reproduktionsverhältnisse dar, um deren Ausgestaltung im sozialen Kampf – vergleichbar dem Kampf um die Begrenzung des Arbeitstages in der Periode der großen Industrie und den Soziallohn im Fordismus – gerungen werden kann, und die die Entwicklungsrichtung der Gesellschaft wesentlich bestimmen werden. Die gegenwärtige Begünstigung leistungsloser Kapital- und Vermögenseinkommen führt zu einer gesamtgesellschaftlich fallenden Quote der Arbeitseinkommen und der Her-

ausbildung einer gespaltenen Ökonomie mit mehr oder weniger geschützten Arbeitsverhältnissen und breit gefächerter Prekarität. Die sozialen Exklusionsprozesse, die hier ihren Ursprung haben, müssen und können auch hier wieder gelöst oder zumindest entschärft werden.

Literatur

- Aglietta, M./Rebérioux, A. (2005): Vom Finanzkapitalismus zur Wiederbelebung der sozialen Demokratie. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 3/2005
- BDA (2004): Beschluss des Präsidiums vom 15.11.2004
- Berle, A.A. (1967): Macht ohne Eigentum, Meisenheim
- Berle, A.A./Means, G.C. (1933): The Modern Corporation and Private Property, Washington
- Bierbaum, H./Riege, M. (1985): Die neue Genossenschaftsbewegung, Hamburg
- Bischoff, J. (2003a): Entfesselter Kapitalismus, Hamburg
- Bischoff, J. (2003b): Neoliberalismus als Religion, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 12-2003
- Böcklerimpuls (2005): Mitbestimmte Länder wirtschaften gut, Ausgabe 15. (Der Report bezieht sich auf: Vitols, S., Prospect for Trade Unions in the Evolving European System of corporate governance, Brussels)
- Bowles, S./Gintis, H. (1986): Democracy and Capitalism, New York
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der soziale Frage, Konstanz
- Castel, R. (2001): Zerfall der Lohnarbeitsgesellschaft, in: Liber 1999/00, Lohn der Angst hrsg. von P. Bourdieu, Konstanz
- Dahrendorf, R. (2004): Wie sozial kann die soziale Marktwirtschaft noch sein?, Berlin
- Flassbeck, H./Müller, A. (2002): Ein babylonisches Missverständnis, in: FAZ vom 23.2.2002
- Flassbeck (2004): Ökonomische Einfalt, in: ver.di Publik 8/9, S. 13
- Heseler, H./Hickel, R. (Hrsg.) (1986), Wirtschaftsdemokratie gegen Wirtschaftskrise, Hamburg
- Hundt, D. (2004): Deutscher Arbeitgebertag 2004, Pressestatement, Berlin
- Kädtler, J. (2004): Vom Fordismus zur Globalisierung – Schlüsselprobleme der deutschen industriellen Beziehungen, in: SOFI Mitteilungen Nr. 32 Göttingen
- Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI (2004): Bericht Berlin
- Lambsdorff, Otto (2006): Wir verhandelten nächtelang, in: Mitbestimmung 3
- Lukács, G. (1987): Sozialismus und Demokratisierung, Frankfurt a.M.
- Marshall, T. (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen, Frankfurt a.M.
- Meidner, R./Hedborg, A. (1978): Vermögenspolitik in Schweden, Frankfurt a.M.
- Müller-Jentsch, W. (2004): Mitbestimmung in Organisationen, in: Artus, I./Trinczek, R., Über Arbeit, Interessen und andere Dinge, München
- Naphatli, F. (1928): Wirtschaftsdemokratie – ihr Wesen, Weg und Ziel
- Oertzen, P. von (1984): Für einen neuen Reformismus, Hamburg
- Oertzen, P. von (2004): Demokratie und Sozialismus zwischen Politik und Wissenschaft, Hannover
- Robinson, J. (1966): Die fatale politische Ökonomie, Frankfurt a.M.
- Rogowski, M (2004): Interview im Stern vom 14.10 2004

- Schmidt, H. (2006): Ein Meilenstein, in: *Mitbestimmung* 3
- Schönhoven, K. (2004): Historisches Kapital in Gefahr, in: *SZ* vom 17.12. 2004
- Shiller, R.J. (2000): *Irrationaler Überschwang*, Frankfurt
- Stanislaw, J./Yergin, D.(1999): *Staat oder Markt*, Frankfurt
- Stein, E. (1995): *Demokratisierung der Marktwirtschaft*, Baden-Baden
- Wagner, H./Schild, A. (2003): *Der Flächentarif unter Druck*, Hamburg
- Weizsäcker von C. (1997): »Alle Macht den Aktionären«, in: *FAZ* vom 27. Juni, S. 15
- Werner, H. (Hrsg.) (1994): *Wirtschaftsdemokratie*, Bonn
- Zinn, K.G. (1994): *Die Wirtschaftskrise*, Mannheim
- Zinn, K.G. (1998): *Wie Reichtum Armut schafft*, Köln
- Zinn, K.G. (2002): *Zukunftswissen*, Hamburg

VSA: Politische Ökonomie



128 Seiten; € 12.80
ISBN 3-89965-189-8

Was sind die Ursachen von neueren Stagnationstendenzen, deren Ursprünge sich bis in die Mitte der 1970er Jahre zurückverfolgen lassen?

Joachim Bischoff

Hat der Finanzmarkt-Kapitalismus eine Zukunft?

Strukturen, Widersprüche, Alternativen
200 Seiten; € 15.80
ISBN 3-89965-184-7

Prospekte anfordern!

VSA-Verlag
St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg
Tel. 040/28 05 05 67
Fax 040/28 05 05 68
mail: info@vsa-verlag.de



132 Seiten; € 12.80
ISBN 3-89965-182-0

Die AutorInnen schlagen eine Entwicklungsstrategie vor, in der ökonomische, soziale und ökologische Ziele mit gleicher Intensität verfolgt werden.

Julia Müller/Joachim Bischoff

Allgemeines Grundeinkommen

Fundament für soziale Sicherheit?
120 Seiten; € 11.80
ISBN 3-89965-186-3

Michael Schumann

Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein

Kritische Industriosozologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik
176 Seiten; € 14.80
ISBN 3-89965-008-5

www.vsa-verlag.de

VSA

VSA: Wirtschaftspolitische Alternativen



160 Seiten; € 14.80

ISBN 3-89965-170-7

Der Band enthält Erfahrungen, Länderbeispiele und Konzepte neuer genossenschaftlicher Wirtschaftsformen.

Richard Detje/Klaus Pickshaus/
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)

Arbeitspolitik kontrovers

Zwischen Abwehrkämpfen
und Offensivstrategien

216 Seiten; € 16.80

ISBN 3-89965-148-0

Prospekte anfordern!

VSA-Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 05 05 67

Fax 040/28 05 05 68

mail: info@vsa-verlag.de

VSA



296 Seiten; € 16.80

ISBN 3-89965-134-0

In diesem Buch wird die Realität der Dumping- und Armutspolitik offen gelegt, und es werden Strategien für ihre effektive Bekämpfung vorgestellt.

Klaus Steinitz

Chancen für eine alternative Entwicklung

Linke Wirtschaftspolitik heute

176 Seiten; € 14.80

ISBN 3-89965-132-4

Hans Mundorf

Nur noch Markt, das ist zu wenig

OBS-Schriftenreihe im VSA-Verlag

216 Seiten; zahlreiche Fotos; € 14.80

ISBN 3-89965-174-X

www.vsa-verlag.de