

Georg Holzkofler

Aktuelle Auseinandersetzungen um das deutsche Mitbestimmungsmodell unter klassentheoretischen Gesichtspunkten

1. Grundzüge und historische Entstehung des deutschen Mitbestimmungsmodells

Kennzeichnend für die Interessenvertretung der Lohnabhängigen in Deutschland ist ihre *duale Struktur*: Die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Löhne, Arbeitszeiten etc.) werden in Tarifverträgen festgeschrieben, die Gewerkschaften und „Arbeitgeber“ aushandeln, notfalls mit Hilfe von Arbeitskämpfen. Die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft werden im Betrieb zwischen Betriebsrat und Management ausgehandelt; hier sind Arbeitskämpfe untersagt.¹

Eine Vorform des heutigen Betriebsrats waren die *Arbeiterausschüsse*, die seit 1891 freiwillig eingerichtet werden konnten und 1905 im preußischen Bergbau verbindlich eingeführt wurden; ebenso war ihre Bildung während des Ersten Weltkriegs in Betrieben ab 50 Beschäftigten durch das „Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst“ (1916) vorgeschrieben. Sie hatten lediglich beratende Funktion und waren als Gegengewicht zu den Gewerkschaften gedacht. Während der Novemberrevolution entstanden in Konkurrenz zu ihnen die Arbeiterräte, die Mitsprache über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse bis hin zur Sozialisierung forderten. Die freien Gewerkschaften setzten dem 1919 ihr Betriebsrätekonzept entgegen, das in das *Betriebsrätegesetz* von 1920 Eingang fand. Der Betriebsrat sollte sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die Betriebszwecke des Unternehmers vertreten; Arbeitskämpfe wurden ihm verboten.²

Im Faschismus wurden die Betriebsräte aufgelöst und durch „Vertrauensräte“ nach dem Führer-Gefolgschafts-Prinzip unter Vorsitz des „Arbeitgebers“ ersetzt. Nach dem Krieg waren es oft Kräfte der Arbeiterbewegung aus dem Widerstand, die die Initiative zur Wiederaufnahme der Produktion übernahmen. Daraus entwickelten sich Betriebsräte, die die Leitung der Produktion übernahmen und teilweise Forderungen nach Sozialisierung stellten.³ Ihre Arbeit wurde durch das

1 Müller-Jentsch 1997, S.195

2 Altmeyer 2001, S.70

3 Deppe et al. 1970, S.69-71

Kontrollratsgesetz (1946) sowie durch Ländergesetze (1947/48) abgesichert; die Ländergesetze gaben den Betriebsräten zum Teil sehr weitgehende Mitbestimmungsrechte. Das *Betriebsverfassungsgesetz* (1952) fiel dahinter jedoch weit zurück: es sah keine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten vor und wurde von den Gewerkschaften daher bekämpft.⁴ Auch die Novellen von 1972, 1988 und 2001 brachten in der Frage der wirtschaftlichen Mitbestimmung keine Änderung.⁵ Außerdem wurde die Regelung, Betriebsrat und Leitung hätten „zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls“ zusammenzuarbeiten, 1952 vom IG-Metall-Vorsitzenden Otto Brenner bekämpft; sie ist – leicht umformuliert – bis heute erhalten geblieben.⁶

Neben der betrieblichen Mitbestimmung gibt es die Mitbestimmung von Vertretern der Lohnabhängigen im Aufsichtsrat von Unternehmen, einem Gremium, das den Vorstand kontrollieren soll. Schon zwischen 1922 und 1934 sah eine Ergänzung zum Betriebsrätegesetz die Entsendung von ein oder zwei Betriebsrats-Mitgliedern in den Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften vor. Nach dem Krieg war die Forderung nach Sozialisierung der eng mit den Faschisten verbundenen Montanindustrie verbreitet; um dies zu verhindern, boten die Kapitalisten dieser Branche den Gewerkschaften 1947 die paritätische Mitbestimmung an, die daraufhin in der britischen Besatzungszone eingeführt wurde. Ihre geplante Abschaffung nach Gründung der BRD konnten die Gewerkschaften 1950/51 durch Streikdrohungen verhindern. 1951 wurde im *Montanmitbestimmungsgesetz* die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates in Montanunternehmen ab 1000 Beschäftigten festgeschrieben. Hinzu kommt ein „neutrales Mitglied“, auf das beide Seiten sich einigen müssen und dessen Stimme bei Konflikten entscheidet, und der Arbeitsdirektor, ein faktisch von der Seite der Lohnabhängigen bestimmtes Mitglied des Vorstandes.⁷ Für Unternehmen außerhalb der Montanindustrie wurde im Betriebsverfassungsgesetz lediglich eine Drittelbeteiligung festgeschrieben. Für Unternehmen ab 2000 Beschäftigten wurde dies durch das *Mitbestimmungsgesetz* (1976) geändert; auch jetzt wurde aber keine echte Parität erreicht, denn zum einen muss auf der Seite der Beschäftigten ein Sitz für die

4 Altmeyer 2001, S.71

5 Kittner 2007, S.435-439

6 Demirović 2007, S.44

7 Altmeyer 2001, S.76/77

leitenden Angestellten reserviert werden, zum anderen verfügt der Aufsichtsratsvorsitzende bei Pattsituationen über ein Doppelstimmrecht. Auf die Auswahl des Arbeitsdirektors haben die Vertreter der Lohnabhängigen keinen Einfluss. Diese Einschränkungen waren ein Zugeständnis der SPD an den Koalitionspartner FDP.⁸ Dennoch reichten mehrere „Arbeitgeber“-Verbände 1977 Klage beim Bundesverfassungsgericht ein, die 1979 abgewiesen wurde.⁹ In kleineren Unternehmen wurde die Drittelbeteiligung im Betriebsverfassungsgesetz beibehalten; seit 2004 ist sie in einem eigenständigen *Drittelbeteiligungsgesetz* geregelt.¹⁰

Zur praktischen Relevanz der Mitbestimmung: Nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit gab es 2002 in 12% der betriebsratsfähigen Betriebe der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigten) einen Betriebsrat. Dieser geringe Wert erklärt sich aus der großen Zahl betriebsratsfreier kleiner und mittlerer Betriebe. Allerdings werden 48% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft durch Betriebsräte vertreten. Im öffentlichen Dienst gibt es in 75% aller Dienststellen einen Personalrat¹¹, der 90% aller Beschäftigten vertritt.¹² Der Betriebsrat hat nur in wenigen Angelegenheiten erzwingbare Mitbestimmungsrechte, nämlich in sozialen (z.B. Lage der Arbeitszeit, Überstunden) und personellen Fragen (z.B. betriebliche Bildungsmaßnahmen). Bei strategischen Unternehmensentscheidungen wie Betriebsschließungen kann er erst im Nachhinein auf den Sozialplan und die Abfindungen Einfluss nehmen. Demirović schließt daraus, der Betriebsrat sei kein Organ, das die unternehmerische Herrschaft grundlegend in Frage stelle; er stehe zwischen Interessenvertretung der Beschäftigten und Verantwortung für das von der Leitung definierte Betriebswohl.¹³ Über die festgeschriebenen Rechte hinaus habe der Betriebsrat jedoch oftmals informellen Einfluss: Er werde in Managemententscheidungen eingebunden („Co-Management“), um diese gegenüber der Belegschaft zu legitimieren, was jedoch seine Funktion als Interessenvertretung schwäche und durch das Abtreten einer ganzen Generation linker Betriebsräte ermöglicht werde.¹⁴

8 Ebd.

9 Deppe/Fülberth/Harrer 1989, S.609

10 Kittner, a.a.O., S.929

11 Der Personalrat ist im öffentlichen Dienst das Äquivalent zum Betriebsrat; auf seine Besonderheiten kann ich hier aus Platzgründen nicht eingehen.

12 Demirović 2007, S.48

13 Ebd., S.49/50

14 S.50/51

Zur quantitativen Relevanz der Unternehmensmitbestimmung: Die Montanmitbestimmung hat durch den Niedergang der Branche an Gewicht verloren; Ende der 1990er Jahre betraf sie nur noch 200.000 Beschäftigte in 47 Unternehmen. Die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 betraf 2005 729 Unternehmen; zu den Beschäftigten ist nur eine ältere Zahl verfügbar: 1999 waren es etwas mehr als zwei Millionen. Von der Drittelbeteiligung sind nach Schätzungen zwischen 2600 und 3500 Unternehmen betroffen (2005); Mitte der 1990er Jahre betraf sie ca. 3,4 Millionen Beschäftigte.¹⁵

Die Kontrollfunktion der Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird durch mehrere Faktoren geschwächt: Alle Vorgänge sind vertraulich; das Gremium muss nur viermal im Jahr tagen; es gibt keine gesetzlichen Vorgaben, welche Entscheidungen an die Zustimmung durch den Aufsichtsrat gebunden sind; der Vorsitzende des Gremiums kommt – insbesondere durch seine Teilnahme an Vorstandssitzungen – besser an Informationen; die Beschäftigtenvertreter sind an das Unternehmenswohl gebunden. Ergebnis ist ein großer Konsens im Aufsichtsrat: Die meisten Entscheidungen werden einstimmig getroffen, von kämpferischer Interessenvertretung kann nicht die Rede sein.¹⁶

2. Gegenwärtige Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung

Aus dem in Teil 2 Dargestellten lässt sich zusammenfassend schlussfolgern, dass es sich beim deutschen Mitbestimmungsmodell um das Ergebnis von Niederlagen der Arbeiterklasse im Kampf um weitergehende antikapitalistische Umgestaltungen und zugleich um ein Zugeständnis des Kapitals aus Angst vor diesen Umgestaltungen handelt. Die Mitbestimmung ist also das Ergebnis eines spezifischen Kräfteverhältnisses. So ist es auch nicht verwunderlich, dass heute, bei einem zuungunsten der Arbeiterklasse deutlich veränderten Kräfteverhältnis, Teile des Kapitals einen Abbau der Mitbestimmung fordern.

Im November 2004 legte eine gemeinsame Kommission der „Arbeitgeber“ - Verbände BDA und BDI eine Stellungnahme zur Zukunft der Mitbestimmung vor. In diesem Bericht wird die Mitbestimmung einleitend im Grundsatz bejaht, zugleich aber behauptet, sie müsse veränderten Bedingungen angepasst werden, wie der Globalisierung der Wirtschaft und der Entwicklung des EU-Rechts.¹⁷ Ihr wird zugute gehalten, sie habe zum „sozialen Frieden“ beigetragen, weil sie dazu

15 S.37-39

16 S.40-42

17 BDA/BDI 2004, S.I

beitrage, dass die „Arbeitnehmer“ sich in das Unternehmen integriert fühlten.¹⁸ Andererseits sei sie jedoch weltweit isoliert und mache Deutschland als Standort für Holdings und ausländische Investoren unattraktiv. Außerdem verzögere sie notwendige Entscheidungen.¹⁹ In den anderen EU-Staaten sei die Unternehmensmitbestimmung, falls vorhanden, schwächer ausgeprägt als in Deutschland; meist handele es sich um eine Drittelbeteiligung.²⁰ Der Europäische Gerichtshof habe entschieden, dass eine ausländische Kapitalgesellschaft sich in Deutschland niederlassen könne, ohne eine deutsche Rechtsform – und damit die deutsche Mitbestimmung - zu wählen. Dies sei zu begrüßen, Gegenmaßnahmen abzulehnen.²¹ Die Bundesregierung habe im Umsetzungsgesetz zur neuen Rechtsform der Europäischen Gesellschaft²² an den bisherigen Mitbestimmungsregelungen festgehalten, was deutsche Unternehmen als Partner dieser Rechtsform ausschließe.²³ Mit den Grundsätzen guter Unternehmensführung („Corporate Governance“) sei die deutsche Mitbestimmung unvereinbar, denn die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat orientierten sich nicht am Unternehmenswohl und nicht an allen Beschäftigten, sondern nur an ihren Wählern – was etwa ausländische Beschäftigte benachteilige.²⁴ Auch die betriebliche Mitbestimmung sei in der EU isoliert.²⁵ Die Kommission fordert, die Unternehmensmitbestimmung für Vereinbarungslösungen zu öffnen.²⁶ Ausgehandelt werden sollten sie zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern der Beschäftigten des Unternehmens; externe Gewerkschaftsvertreter sollten ausgeschlossen bleiben.²⁷ Die Verhandlungspartner sollten gesetzliche Optionen erhalten, nämlich Mitbestimmung in Anlehnung an das Mitbestimmungsgesetz von 1976, Drittelbeteiligung sowie die Gründung eines Konsultationsrats der Beschäftigten außerhalb des Aufsichtsrats ohne echte Mitbestimmungsrechte. Komme es nicht zu einer Vereinbarung, solle es eine gesetzliche Auffangregelung geben: bei Unternehmen mit dualistischer Struktur (Aufsichtsrat und Vorstand) die Drittelbeteiligung, bei monistischer Struktur (nur ein Leitungsgremium) den

18 Ebd., S.6/7

19 S.7-9

20 S.11-14

21 S.14-18

22 Zu dieser Rechtsform und ihrer bisherigen Entwicklung s.Keller/Werner 2007

23 S.18-20

24 S.20-22

25 S.23-26

26 S.33

27 S.35

Konsultationsrat.²⁸ Auf freiwilliger Basis sollten ausländische Beschäftigte an der Wahl des Kontrollgremiums beteiligt werden.²⁹ Das Kontrollgremium sei durch Urwahl zu bestimmen, externe Gewerkschaftsvertreter dürften nur auf Vorschlag der Belegschaft vertreten sein.³⁰

Bei der betrieblichen Mitbestimmung forderte die Kommission eine ganze Reihe von Einschränkungen: etwa die Einrichtung eines Betriebsrates erst ab einer bestimmten Wahlbeteiligung,³¹ die Möglichkeit vorläufiger Entscheidungen des „Arbeitgebers“,³² Einschränkungen der Kompetenzen des Betriebsrats³³ etc.

Der DGB-Bundesvorstand nahm mit einem eigenen Papier Stellung gegen diesen Kommissionsbericht.³⁴ Zur Schlichtung des Streits setzte Bundeskanzler Schröder im Juli 2005 unter der Leitung von Kurt Biedenkopf eine Kommission ein, die Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung erarbeiten sollte. Bundeskanzlerin Merkel bestätigte Auftrag und Zusammensetzung der Kommission. Ihr gehörten an: als Wissenschaftler Kurt Biedenkopf, Wolfgang Streeck und Hellmut Wißmann, für die Kapitaleseite Manfred Gentz, Dieter Hundt und Jürgen Thumann und für die Lohnabhängigen Jürgen Peters, Günter Reppien und Michael Sommer. Der Bericht der Kommission wurde der Kanzlerin im Dezember 2006 vorgelegt. Weil es keine Einigung auf gemeinsame Vorschläge gab, legten die wissenschaftlichen Mitglieder einen Bericht vor und fügten die Stellungnahmen der Kapital- und Lohnabhängigenvertreter bei.³⁵ Das Fazit der wissenschaftlichen Vertreter lautet, es gebe keinen Grund für gravierende Veränderungen der Unternehmensmitbestimmung. Sie schrecke keine Investoren ab und sichere den sozialen Frieden; außerdem sei sie in Europa auch nicht isoliert.³⁶ Dennoch wird eine Öffnung für Vereinbarungslösungen vorgeschlagen; sowohl eine Intensivierung als auch eine Abschwächung der Mitbestimmung soll vereinbart werden können. Kommt es zu keiner Vereinbarung, wird als Auffanglösung die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und nicht die Drittelbeteiligung empfohlen.³⁷

28 S.33-41

29 S.42

30 S.43/44

31 S.47

32 S.48

33 S.51-54

34 DGB-Bundesvorstand 2004; ausführlich gehe ich im nächsten Abschnitt auf dieses Papier ein.

35 Demirović 2007, S.82

36 Ebd., S.83

37 Köstler/Sick 2007, S.21

3. Neuere Entwicklungen in der gegenwärtigen Mitbestimmungspraxis: betriebliche Bündnisse für Arbeit und Co-Management

Wie Abschnitt 2 zeigt, können sich diejenigen Kapitalfraktionen, die einen substantiellen Abbau der Mitbestimmung fordern, bisher nicht durchsetzen. Dies wird von führenden Gewerkschaftsvertretern optimistisch gedeutet: „Ich denke, dass man mit Fug und Recht behaupten kann, dass der Rückenwind für die Mitbestimmung <...> in den vergangenen zwei Jahren kontinuierlich zugenommen hat.“³⁸ Aus klassentheoretischer Perspektive kann man jedoch nicht einfach damit zufrieden sein, dass der juristische Status quo bisher gehalten werden konnte. Zum einen habe ich oben gezeigt, dass er aus Niederlagen der Arbeiterklasse hervorgegangen ist. Zum anderen muss die gegenwärtige Mitbestimmungspraxis in die Betrachtung einbezogen werden. In Teil 1 habe ich bereits die Einschätzung zitiert, Betriebsräte würden zunehmend als „Co-Manager“ eingebunden, was ihre Funktion als Interessenvertreter schwäche. Diesem Befund will ich nun anhand der Rolle von Betriebsräten bei der Dezentralisierung der Tarifpolitik weiter nachgehen.

Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten setzen sich mit der neoliberalen Forderung nach Verbetrieblichung der Tarifpolitik auseinander und weisen auf die verschiedenen Formen der Erosion des Flächentarifvertrages hin, die es bereits gibt: Zum einen die äußere Erosion durch abnehmende Tarifbindung, zum anderen die innere Erosion durch verschiedene Formen von Dezentralisierung.³⁹ Zum einen gibt es die „wilde Dezentralisierung“, illegale Abweichungen von Tarifverträgen, die sich auf einen kleinen Teil der Betriebe konzentriert;⁴⁰ zum anderen die „kontrollierte Dezentralisierung“ in Form tariflicher Öffnungsklauseln⁴¹ und schließlich die „betrieblichen Bündnisse“; bei letzterer Form spielen nun Betriebsräte eine wichtige Rolle, da es sich um Tauschgeschäfte zwischen Betriebsrat und Leitung handelt: meist erhalten die Lohnabhängigen für Konzessionen bei Arbeitsbedingungen und Einkommen eine (gewöhnlich befristete) Beschäftigungsgarantie.⁴² Es gibt eine ganze Bandbreite an Inhalten, die sich hinter dieser allgemeinen Formel verbergen können: Vereinbarungen können sich auf Arbeitszeit, Einkommen und

38 Sommer 2007, S.23

39 Bispinck/Schulten 2003, S.87/88

40 Ebd., S.92/93

41 S.93

42 S.95

Arbeitsorganisation beziehen.⁴³ Die Vereinbarungen zur Arbeitszeit umfassen beispielsweise Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung ohne Lohnausgleich, oder Freizeitausgleich für Überstunden. Regelungen zum Einkommen beinhalten z.B. Abstriche bei Sonderzahlungen und das Aussetzen von Tariferhöhungen.⁴⁴ Zum Co-Management zähle ich diese Dezentralisierung⁴⁵ insofern, als Betriebsräte hier an der Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit des Betriebs mitwirken, also nach Managementkriterien handeln.

Wie ist diese Dezentralisierung der Tarifpolitik und die Indienstnahme von Betriebsräten zu diesem Zweck klassen- und demokratietheoretisch zu bewerten? Ich denke, dass sie die Defizite der Mitbestimmung unter diesen Gesichtspunkten sehr deutlich offenlegt. Die betrieblichen Interessensvertreter sind zu Zugeständnissen gezwungen, weil sie auf die ökonomischen Rahmenbedingungen keinerlei Einfluss haben. Dies liegt zum einen an den fehlenden Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in ökonomischen Fragen, zum zweiten an der Bindung ans Unternehmenswohl, zum dritten an der fehlenden Unterstützung durch Mitbestimmungsrechte auf übergeordneten Ebenen. Zu den Schwächen der Unternehmensmitbestimmung habe ich in Teil 1 schon Stichpunkte genannt, und eine Mitbestimmung auf volkswirtschaftlicher Ebene gibt es im deutschen Modell nicht.

Zum Teil führt dies zu eindeutigen Verschlechterungen (Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, Aussetzen von Tariferhöhungen). Andere Maßnahmen, wie der Abbau von Überstunden, sind zwar nicht per se abzulehnen; in der Form eines „betrieblichen Bündnisses für Arbeit“ sind sie jedoch daran gekoppelt, dass das aktuell benötigte Arbeitsvolumen geringer ist, und können bei steigendem Arbeitsvolumen wieder zurückgenommen werden. Das bedeutet, dass der Lebensrhythmus der Lohnabhängigen noch stärker den sich rasch verändernden betrieblichen Verwertungsinteressen untergeordnet wird. Dies ist das Gegenteil einer Politik, die selbstbestimmte Flexibilität und Muße durchsetzen würde, um anderen Lebensbereichen gegenüber ökonomischen Zwängen mehr Geltung zu verschaffen.

Demokratietheoretisch ist festzuhalten, dass es sich hier um antidemokratische Verhältnisse handelt, da zur Demokratie die Bestimmung über die ökonomischen

43 Massa-Wirth 2007, S.102

44 Ebd., S.104

45 Das Neue an dieser Dezentralisierung ist, dass es sich um Abweichungen nach unten handelt; Abweichungen nach oben sind durch das „Günstigkeitsprinzip“ ohnehin erlaubt, s. Massa-Wirth 2007, S.57.

Rahmenbedingungen gehören würde. Klassentheoretisch stellt die Dezentralisierung der Tarifpolitik eine Kapitulation vor den Verwertungsinteressen des Kapitals dar, da darauf verzichtet wird, die Interessen der Lohnabhängigen an mehr Lebensqualität gegen die Verwertungslogik durchzusetzen; sie werden lediglich als abhängige Variable des aktuell benötigten Arbeitsvolumens behandelt. Und schließlich kommen eventuell ausgehandelte Arbeitszeitverkürzungen nicht der gesamten Arbeiterklasse, sondern nur der jeweiligen Belegschaft zugute; anderen Belegschaften kann sogar Schaden erwachsen, wenn die Konkurrenzfähigkeit einzelner Betriebe gestärkt wird.⁴⁶

4. Kritik der gewerkschaftlichen Argumentation zur Mitbestimmung im Lichte von Gramscis Hegemoniebegriff

Tragen nun die Argumente, mit denen von Gewerkschaftsseite auf die Angriffe des Kapitals auf die Mitbestimmung reagiert wird, den herausgearbeiteten Schwächen des deutschen Modells Rechnung? Aufgrund des beschränkten Platzes in diesem Artikel beschränke ich mich auf Stellungnahmen der Führung des Dachverbandes DGB und des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts WSI. Zunächst gehe ich auf das Papier ein, mit dem der DGB-Bundesvorstand 2004 auf den Bericht der BDI/BDA-Mitbestimmungskommission antwortete. Der DGB beginnt seine Antwort mit einer Auflistung von Vorteilen der Mitbestimmung. Dazu zählt er zunächst die demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht und das Teilhabebedürfnis „des Menschen“. Es folgen jedoch Argumente, die den Beitrag der Mitbestimmung zur Reibungslosigkeit des Verwertungsprozesses in den Vordergrund stellen: Sicherung des „sozialen Friedens“, Stärkung der Motivation der Beschäftigten, bessere Akzeptanz von Managemententscheidungen, weniger Kündigungen und dadurch Sicherung von Investitionen in spezifisches Humankapital, Einsparung der Kosten für individuelle Verhandlungen mit Beschäftigten, in Umfragen zu sehende Zustimmung des Managements zur Mitbestimmung.⁴⁷ Im folgenden bemühen die Verfasser sich, die von BDI und BDA behaupteten Nachteile der Mitbestimmung, z.B. die abschreckende Wirkung auf ausländische Investoren, empirisch zu widerlegen⁴⁸ und halten fest: „Mitbestimmung ist für die Unternehmen ein Standortvorteil, da sie die unternehmensinterne

⁴⁶ S.Seifert 2002, S.79

⁴⁷ DGB-Bundesvorstand 2004, S.2/3

⁴⁸ Ebd., S.3-11

Kommunikation verbessert und die Akzeptanz von Managemententscheidungen erhöht.⁴⁹ Den Vorschlägen der Kommission zur Unternehmensmitbestimmung wird mehrfach vorgeworfen, sie gefährdeten den „sozialen Frieden“ oder „Betriebsfrieden“.⁵⁰ Gegen die Vorschläge zur betrieblichen Mitbestimmung werden zunächst demokratiethoretische Argumente vorgebracht: „Entscheidend ist jedoch, dass sich **Wirtschaftsdemokratie und demokratische Teilhabe** nicht einfach mit Geld aufwiegen lässt: Eine demokratische Bürgergesellschaft braucht Demokratie im Betrieb.“⁵¹ Andererseits wird darauf verwiesen, die deutsche Mitbestimmung habe zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigetragen“.⁵²

Auf den Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission reagierte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer mit einem Artikel, worin er die Aussagen der Wissenschaftler zur positiven ökonomischen Wirkung der Mitbestimmung zitiert: „So zeigen aktuelle Studien, dass die Unternehmensmitbestimmung positiv auf die Produktivität, die Innovationskraft und die Informationsweitergabe in mitbestimmten Unternehmen und damit auf ihre ökonomische Leistungsfähigkeit wirkt. Gleichzeitig machen die Wissenschaftler deutlich, dass die Mitbestimmung keine nachteilige Wirkung auf den Börsenwert mitbestimmter Unternehmen hat <...> Im Gegenteil erwarten die Professoren ausdrücklich, dass die Mitbestimmung auch in Zukunft eine positive Wirkung entfaltet: So habe die von vielen Finanzinvestoren geforderte, am kurzfristigen Shareholder-Value ausgerichtete Unternehmenspolitik eine schädliche Wirkung auf den inneren Zusammenhalt des Unternehmens als Sozialverband und auf dessen langfristige ökonomische Performance. Die Unternehmensmitbestimmung dagegen könne einen wichtigen Beitrag zur Begrenzung des schädlichen Finanzmarkteinflusses leisten.“⁵³

In den „WSI-Mitteilungen“, dem Magazin des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts WSI, findet sich eine ähnliche Stellungnahme zu den Ergebnissen der Biedenkopf-Kommission, verfasst durch den Göttinger Industriosozologen Michael Schumann: „Wenn die Arbeitgeber ihre Unternehmenspolitik einseitig am Aktionärsinteresse ausrichten wollen, dann markiert Mitbestimmung die klare Gegenposition: eine ressourcenorientierte und

49 S.7

50 S.12, S.13, S.14

51 S.18

52 S.20

53 Sommer 2007, S.23/24

nachhaltige, zukunftsfähige Unternehmenspolitik, in der die Interessen der Beschäftigten gleichberechtigt mit denen des Kapitals berücksichtigt werden.“⁵⁴ In allen zitierten Dokumenten überwiegen Argumente, die eine Unterordnung der Interessen der Arbeiterklasse unter die Interessen des Kapitals ausdrücken. Zunächst ist es nicht ersichtlich, wieso es ein erstrebenswertes Ziel für Gewerkschaften sein sollte, den „sozialen Frieden“ zu sichern. Dies bedeutet ja nichts anderes als eine Abwesenheit von scharfen Konflikten zwischen den Klassen. Eine Organisation der Arbeiterklasse muss jedoch bereit sein, alle notwendigen Kampfmittel zur Durchsetzung ihrer Interessen einzusetzen; der soziale Frieden kann daher für sie kein Maßstab sein. Das gleiche gilt für Produktivität und Innovationskraft der Unternehmen: Es handelt sich eben um *kapitalistische* Unternehmen, und Produktivitätsgewinne und Innovationen werden daher für *kapitalistische* Zwecke eingesetzt, also für die Produktion von Mehrwert durch Ausbeutung lebendiger Arbeitskraft und damit gegen die Arbeiterklasse. Marx hat im „Kapital“ den Einsatz von Maschinen (also „Innovationen“) als Methode zur Produktion des relativen Mehrwerts analysiert.⁵⁵ Ein aktuelles Beispiel für den Einsatz von Produktivitätssteigerungen gegen die Arbeiterklasse ist die Massenarbeitslosigkeit: Steigende Produktivität macht immer mehr Arbeitskräfte überflüssig, und Arbeitszeitverkürzung als Lösung scheitert an den Verwertungsinteressen des Kapitals.⁵⁶

Dies soll kein Plädoyer für eine Hemmung der Produktivkraftentwicklung sein, aber deutlich machen, dass sie unter kapitalistischen Bedingungen negative Kehrseiten hat und die Mitbestimmung gegen diese zu wenig ausrichten kann.

Diese gegen die Arbeiterklasse gerichteten Verwertungsinteressen haben ferner alle Kapitalien, nicht nur die Finanzmärkte. Auf ökologische Folgen kapitalistischer Innovationen wird ebenfalls nicht eingegangen; ebenso fehlt ein Bewusstsein dafür, dass die Produktivität deutscher Unternehmen sich anderswo in Form von Arbeitslosigkeit niederschlagen könnte.

Die dominante Argumentation der Gewerkschaften ist also nicht geeignet, die oben anhand der betrieblichen Bündnisse für Arbeit geschilderte problematische Praxis der Mitbestimmung in Frage zu stellen. Beide zeichnen sich durch eine unkritische Orientierung an kapitalistischen Maßstäben (Produktivität,

54 Schumann 2007, S.54

55 Marx 1993, S.391-531

56 Roth 1999, S.44

Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit) aus.

Eine klassentheoretische Perspektive zur Kritik dieser Orientierung liefert Antonio Gramsci. Gramsci untersucht in seinen „Gefängnisheften“ den Begriff des „politischen Kräfteverhältnisses“ und bestimmt ihn als „ <...> die Einschätzung des Grades an Homogenität, Selbstbewußtsein und Organisation, den die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen⁵⁷ erreicht haben.“⁵⁸ Gramsci stellt fest, dies könne auf verschiedenen Ebenen analysiert werden: Zunächst gebe es die „korporativ-ökonomische Ebene“, ein Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb einer Berufsgruppe; sodann ein Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der ganzen Klasse, aber reduziert auf die Ökonomie; und schließlich die Erlangung des Bewusstseins, dass die Interessen der eigenen Klasse verallgemeinerungsfähig sind, also zu den Interessen anderer Klassen werden können und müssen.⁵⁹ Eine Klasse kann laut Gramsci also nicht herrschen, ohne sich auf den Konsens anderer Klassen und Schichten zu stützen; dafür prägte er den Begriff „Hegemonie“. „ <...> die Hegemonie <...> ist politische, geistige, kulturelle und moralische Führung in der Gesellschaft, das heißt, der erlangte Einfluss auf Mehrheiten <...>.“⁶⁰ Frank Deppe formuliert dies folgendermaßen: „Politik wird dabei auch zum umkämpften Programm der Organisation von Klassenherrschaft mittels einer `intellektuellen und moralischen Reform`, die ihrerseits an ein `Programm der ökonomischen Reform` gebunden sein muss: `das Programm der ökonomischen Reform ist geradezu die konkrete Weise, in der jede intellektuelle und moralische Reform auftritt`“.⁶¹

Ich schließe daraus, dass es das Erlangen von Hegemoniefähigkeit behindert, die Kriterien der Gegenseite für ökonomische Effizienz zu übernehmen. Genau dies geschieht aber, wenn das Kapital mit Argumenten wie etwa, Mitbestimmung sei ein Standortvorteil und gefährde den Börsenwert nicht, von der Mitbestimmung überzeugt werden soll. Auf diese Weise wird auf den Versuch verzichtet, eine eigenständige Definition des Allgemeinwohls zu entwickeln. Mit der Indienstnahme von Betriebsräten für „betriebliche Bündnisse“ und Ähnliches wird dies noch verschärft: Hiermit werden nicht einmal mehr die Vorstufen der Hegemoniefähigkeit erreicht. Ein Bewusstsein von Homogenität innerhalb der

57 Code für „Klasse“, H.B. (in faschistischer Haft musste Gramsci verschlüsselt schreiben, s. Neubert 2001, S.48/49).

58 Gramsci 1991ff., S.1560

59 Ebd., S.1560/61

60 Neubert 2001, S.66

61 Deppe 2003, S.237

Klasse kann schwerlich entstehen, wenn etwa die Entwicklung der Arbeitszeit wechselnden betrieblichen Verwertungsinteressen untergeordnet wird, statt für kollektive Arbeitszeitverkürzung zu kämpfen. Hinzu kommt die Reproduktion von Spaltungen innerhalb der Klasse: In 38% der in der WSI-Betriebsrätebefragung 2003 untersuchten Betriebe wurde im Vorfeld eines betrieblichen Bündnisses trotzdem entlassen, in 56% während der Laufzeit des Bündnisses. In beiden Fällen geschah dies zu einem nennenswerten Teil über das Auslaufen von Befristungen oder die Entlassung von Leiharbeitern, also zulasten prekär Beschäftigter.⁶²

5. Schlussfolgerungen

Die bisherige Analyse zeigt, dass zumindest der Gewerkschaftsdachverband in Deutschland zu defensiv mit der Mitbestimmung umgeht und Effizienzkriterien der Gegenseite übernimmt.⁶³ Die Praxis der Mitbestimmung ist durch eine zunehmende Indienstnahme zur Legitimation von Verschlechterungen gekennzeichnet; dem kann mit den gängigen Argumenten des DGB zur Verteidigung der Mitbestimmung nichts entgegengesetzt werden.

Um die Mitbestimmung klassenkämpferisch zu nutzen, ist zunächst einmal eine breite Diskussion in den Gewerkschaften über ökonomische Effizienzkriterien notwendig. Es wäre von Marxisten für die Position zu streiten, dass eine Organisation der Arbeiterklasse keine Verantwortung für die Optimierung des Verwertungsprozesses übernehmen kann. Um andere ökonomische Prinzipien durchzusetzen, müssen jedoch auch institutionelle Veränderungen durchgesetzt werden. Zunächst müssten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf Fragen wie die Entscheidungen über Investitionen ausgedehnt werden. Um eine kämpferische Nutzung der Mitbestimmung zu ermöglichen, ist die Bindung von Betriebsrat und Aufsichtsratsvertretern an das Unternehmenswohl abzuschaffen. Ebenso müsste die Geheimhaltungspflicht der Vertreter im Aufsichtsrat fallen, damit die Unternehmensmitbestimmung für eine wirksame Unterstützung der betrieblichen genutzt werden könnte und um Vorgänge im Unternehmen für die Basis transparent zu machen. Außerdem ist für Mitbestimmungsorgane auf volkswirtschaftlicher Ebene einzutreten, die etwa Verlagerungen von Betrieben verhindern könnten. Die Mitbestimmungsorgane auf allen Ebenen müssten rechenschaftspflichtig und jederzeit abwählbar sein.

⁶² Massa-Wirth 2007, S.118-121.

⁶³ Eine umfassende Analyse müsste zumindest die Positionen der größten Einzelgewerkschaften beleuchten.

Um gesamtgesellschaftliche Zustimmung zu erlangen, müssten die Gewerkschaften ihre Vorstellungen über alternative ökonomische Effizienzkriterien mit sozialen Bewegungen diskutieren. Ebenso ist ihre Mitsprache in volkswirtschaftlichen Mitbestimmungsorganen anzustreben.⁶⁴

Diese Forderungen erscheinen angesichts des aktuellen Kräfteverhältnisses utopisch; eine Diskussion in den Gewerkschaften über alternative Effizienzkriterien würde jedoch ein offensiveres Herangehen an Tageskämpfe befördern und könnte langfristig das Kräfteverhältnis verändern.

Diese Forderungen zum Ausbau der Mitbestimmung wären geeignet, die Konflikte zwischen den Klassen zuzuspitzen, und würden den Beteiligten recht schnell die Grenzen des Systems vor Augen führen. Ich verstehe sie als Übergangsforderungen, d.h. „ <...> Maßregeln <...> die ökonomisch unzureichend und unhaltbar erscheinen, die aber im Lauf der Bewegung über sich selbst hinaustreiben und als Mittel zur Umwälzung der ganzen Produktionsweise unvermeidlich sind.“⁶⁵

6. Literatur

Altmeyer, Werner (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien. Nomos-Verlagsgruppe, Baden-Baden.

BDA/BDI (2004): Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission

Mitbestimmung. URL: [http://www.bda-](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/560B7A38053E0563C12563C1256F73002C6F3E/$file/BerichtMitbestKurzf.pdf)

[online.de/www/bdaonline.nsf/id/560B7A38053E0563C12563C1256F73002C6F3E/\\$file/BerichtMitbestKurzf.pdf](http://www.bdaonline.nsf/id/560B7A38053E0563C12563C1256F73002C6F3E/$file/BerichtMitbestKurzf.pdf). Zugriff: 31.1.2008.

Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: Wagner, Hilde/Schildt, Armin (Hrsg.): Der Flächentarif unter Druck. VSA-Verlag, Hamburg.

Demirović, Alex (2007): Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven. Westfälisches Dampfboot, Münster.

DGB-Bundesvorstand (2004): Stellungnahme des DGB-Bundesvorstandes, Abteilung Mitbestimmung und Rechtspolitik zu dem Bericht der „Kommission

Mitbestimmung“ von BDA und BDI. URL:

http://www.boeckler.de/pdf/dgb_stellungnahme_umitbest_2004_11.pdf. Zugriff:

64 Zum Verhältnis Gewerkschaften – soziale Bewegungen s. Demirović 2007, S.188-223

65 Marx 1990, S.76

31.1.2008.

Deppe, Frank/v.Freyber, Jutta/Kievenheim, Christof/Meyer,

Regine/Werkmeister, Frank (1970): Kritik der Mitbestimmung. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt am Main.

Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Harrer, Jürgen (Hrsg., 1989): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. 4., aktualisierte und wesentlich erweiterte Auflage. Pahl-Rugenstein Verlag, Köln.

Deppe, Frank (2003): Politisches Denken zwischen den Weltkriegen. VSA-Verlag, Hamburg.

Gramsci, Antonio (1991ff.): Gefängnishefte in 10 Bänden. Herausgegeben von Wolfgang Fritz Haug u.a. Argument-Verlag, Berlin.

Keller, Berndt/Werner, Frank (2007): Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) – Eine empirische Analyse der ersten Fälle. In: WSI-Mitteilungen 11/2007, S.604-613.

Kittner, Michael (2007): Arbeits- und Sozialordnung. 32. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Köstler, Roland/Sick, Sebastian (2007): Biedenkopf-Kommission – Vorschläge und gewerkschaftliche Kritik. In: Mitbestimmung 3/2007, S.21.

Marx, Karl (1993): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. 34. Auflage. Dietz-Verlag, Berlin.

Marx, Karl/Engels, Friedrich (1990): Manifest der Kommunistischen Partei. In: dies.: Studienausgabe, Band 3. Fischer-Verlag, Frankfurt am Main.

Massa-Wirth, Heiko (2007): Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland – USA. Edition Sigma, Berlin.

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2., erweiterte Auflage. Campus-Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Neubert, Harald (2001): Antonio Gramsci: Hegemonie – Zivilgesellschaft – Partei. Eine Einführung. VSA-Verlag, Hamburg.

Roth, Rainer (1999): Das Kartenhaus. Ökonomie und Staatsfinanzen in Deutschland. DVS, Frankfurt am Main.

Schumann, Michael (2007): Die Biedenkopf-Mitbestimmungskommission – ein Nullergebnis? In: WSI-Mitteilungen 2/2007, S.54.

Seifert, Hartmut (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Beschäftigen statt entlassen. In: ders. (Hrsg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit:

Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Edition Sigma, Berlin.

Sommer, Michael (2007): Rückenwind für die Mitbestimmung. In: Mitbestimmung 3/2007, S.22-28.