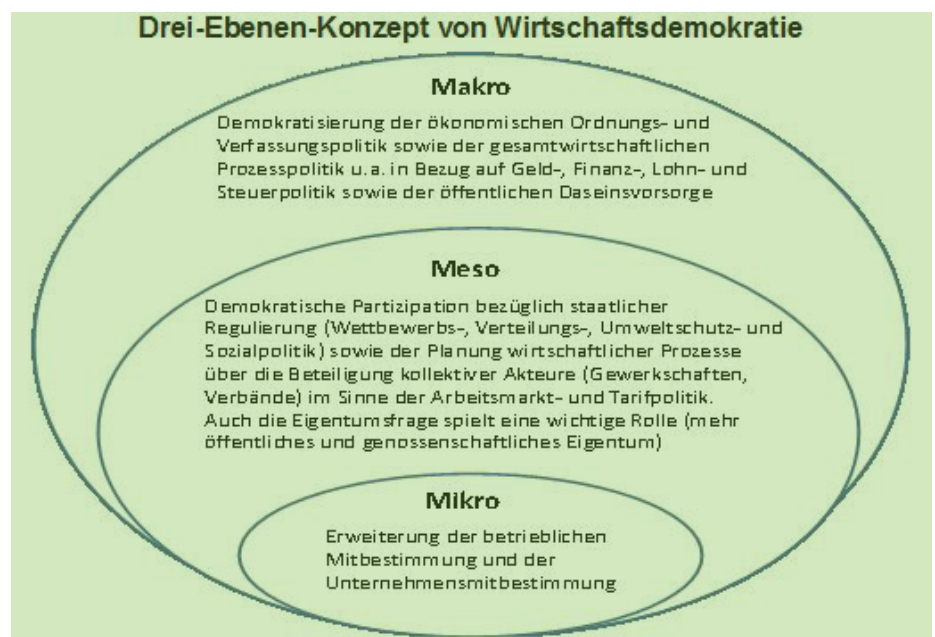


WAS MACHT WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE AUS?

Das Thema ist facettenreich und vielfältig – Skizze einer Alternative

Die vorliegende Analyse der Arbeitskammer des Saarlandes befasst sich mit dem vielfältigen Thema „Wirtschaftsdemokratie“. Um derer Facettenreichtum gerecht zu werden, betrachten verschiedene Autoren das Thema Wirtschaftsdemokratie aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Zuerst wird versucht aufzuzeigen, was unter dem Begriff Wirtschaftsdemokratie zu verstehen ist und welche Ebenen davon erfasst sind. Im darauf folgenden ersten Beitrag erläutert Heinz Bierbaum den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie. Der anschließende Beitrag von Ralf Becker berichtet über Ansätze von Wirtschaftsdemokratie in Betrieben und Unternehmen aus den Erfahrungen im Zuge seiner Beratungstätigkeit bei der Arbeitskammer. Es folgt eine kritische Auseinandersetzung von Daniel Bieber über das Arbeiten in selbstverwalteten Betrieben. Den Abschluss macht Stephan Peter, der das im Saarland aktive „Netzwerk Wirtschaftsdemokratie“ und die bisherigen Höhepunkte der Arbeit des Netzwerks kurz vorstellt.



• Von Jonas Boos

Unter der Demokratisierung der Wirtschaft ist die Gestaltung und Steuerung der Wirtschaft im Interesse der Gesellschaft und des Gemeinwohls über demokratische Entscheidungsprozesse unter Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Organisationen zu verstehen. Eine zentrale Bedeutung kommt der Demokratisierung in den Unternehmen und Betrieben zu (Mikroebene). Das Konzept umfasst aber auch eine demokratische Partizipation auf Ebene der regionalen und sektoralen Strukturpolitik (Mesoebene) sowie die Demokratisierung der gesamtwirtschaftlichen Steuerung mit Festlegung von wirtschaftspolitischen Zielsetzungen und

die volkswirtschaftliche Rahmenplanung (Makroebene). Das obige Schaubild erläutert das Drei-Ebenen-Konzept von Wirtschaftsdemokratie.

Wirtschaftsdemokratie kann einen Beitrag leisten, um a) die politische Krise und b) die ökonomische Krise zu überwinden:

a Die Demokratie in einer Gesellschaft bleibt ohne die Demokratisierung der Wirtschaft unvollständig. Es besteht eine gesellschaftliche Zweiteilung zwischen dem demokratisch verfassten Staat und der nicht demokratisch verfassten privaten Marktwirtschaft. Die Erweiterung und Vertiefung der Demokratie darf sich deswegen nicht auf die parlamentarische Ebene beschränken, sondern muss auf wirt-

schaftlicher Ebene ausgeweitet werden um die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten abzubauen.

b Die Erfahrungen insbesondere mit dem Finanzkapitalismus und der Krise 2008/2009 haben Fragen aufgeworfen hinsichtlich des vorherrschenden Systems, in welchen sich Wirtschaft und Gesellschaft bewegen. Wirtschaftsdemokratie bietet hier eine alternative Antwort, bei der nicht der Mensch im Dienste der Wirtschaft steht, sondern die Wirtschaft im Dienste der Menschen.

Jonas Boos leitet das Referat für Konjunktur-, Struktur- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

BESCHÄFTIGTE MÜSSEN MEHR EINFLUSS AUF UNTERNEHMENSPOLITIK NEHMEN KÖNNEN

Die Mitbestimmung neu denken

• Von Heinz Bierbaum

Für die deutsche Unternehmensverfassung ist die Mitbestimmung prägend. Über sie haben Belegschaften und ihre Vertretungen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und auch – allerdings in sehr begrenztem Maße – Einfluss auf die Unternehmenspolitik. Letzteres gilt für Unternehmen, die den Mitbestimmungsgesetzen unterliegen und dadurch eine Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat haben.

Die Forderung nach weitergehender Einflussnahme und damit nach Demokratie auch in der Wirtschaft muss bei der Mitbestimmung ansetzen, ihre Defizite aufgreifen und sie somit weiterentwickeln. Ein wesentliches Defizit stellt die fehlende wirtschaftliche Mitbestimmung dar. Sie ist auf der betrieblichen Ebene überhaupt nicht gegeben und auf Unternehmensebene nur in verkümmerter Form vorhanden. Die weitestgehende Form ist noch die Montanmitbestimmung mit einer paritätischen Besetzung von Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat sowie einem „neutralen“ Mitglied und einem nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter zu wählenden Arbeitsdirektor.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 dagegen, dem die meisten großen Kapitalgesellschaften unterliegen, sieht zwar

ebenfalls eine Parität von Kapital und Arbeit vor, doch ist diese nicht wirklich gegeben. Denn ein Vertreter der Arbeitnehmerseite muss aus dem Bereich der leitenden Angestellten und damit praktisch dem Management kommen. Außerdem hat der Aufsichtsratsvorsitzende, der zwingend ein Vertreter der Kapitalseite ist, ein doppeltes Stimmrecht. Dadurch ist der Einfluss der Mitbestimmung auf die Unternehmenspolitik bereits institutionell begrenzt. Noch schwerer jedoch wiegen die politischen Grenzen der Mitbestimmung. Denn selbst die beschränkten Möglichkeiten werden in der Praxis kaum offensiv wahrgenommen, um damit die Unternehmenspolitik zu beeinflussen. Die Bestimmung der Strategie bleibt in aller Regel der Kapitalseite vorbehalten. Mitbestimmung greift meist nur bei den sozialen Folgen unternehmerischer Entscheidungen.

Ziel muss es sein, institutionelle und politischen Grenzen zu überwinden

Sowohl die institutionellen als auch die politischen Grenzen gegenwärtiger Mitbestimmung sind zu überwinden. Institutionell geht es darum, auf der betrieblichen Ebene wirtschaftliche Mitbestimmung zu verankern und auf der Unternehmensebene echte Paritäten im Aufsichtsrat herzustellen und auch den Kreis

der einbezogenen Unternehmen zu erweitern. Zurecht wird seitens der Gewerkschaften gefordert, die Schwellenwerte für die Unternehmen bei der Mitbestimmung deutlich zu senken und auch die bestehenden juristischen Schlupflöcher zu schließen. Gleichzeitig ist eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte nötig. Dies gilt insbesondere für wirtschaftliche Entscheidungen wie beispielsweise der Investitionspolitik. Die zweifellos notwendige Erweiterung der Mitbestimmung nützt jedoch wenig, wenn nicht auch die Grenzen der Mitbestimmung politisch überwunden werden und damit die Unternehmenspolitik in das Zentrum gerückt wird. Mitbestimmungsträger müssen für eine nachhaltige Unternehmenspolitik eintreten, die die Arbeit und damit die Beschäftigten in das Zentrum stellt.

Eine in diesem Sinne erweiterte Mitbestimmung ist ein wesentliches Element von Wirtschaftsdemokratie. Eine Unternehmenspolitik im Interesse der Belegschaften ist umso eher möglich, wenn sie auch Eigentumsrechte erhalten – etwa in Form von einer Mitarbeiterbeteiligung am Kapital oder aber weitergehend als Belegschaftsbetriebe.

Prof. Dr. Heinz Bierbaum ist Geschäftsführer des INFO-Instituts in Saarbrücken und Mitheftgeber der Zeitschrift „Sozialismus“.

LICHT UND SCHATTEN IN DER PRAXIS – MITBESTIMMUNG MUSS ZUKUNFTSFEST WERDEN

Demokratie lebt von Einmischung

• Von Ralf Becker

Demokratie lebt von der Einmischung. Wie im politischen Geschehen gilt dies auch für die betriebliche Sphäre.

Wie im Beitrag von Heinz Bierbaum dargestellt, lassen die bestehenden Regelungen zur Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene viele Wünsche offen. Trotz der institutionellen Mängel verfügen Betriebsräte auch im bestehenden Rechtssystem über Möglichkeiten, positiv im Sinne der Beschäftigteninteressen Einfluss zu nehmen. Das zeigen auch die laufenden Beratungsprojekte der Arbeitskammer. Wenn überhaupt, kann man dann jedoch nur von „Demokratie light“ sprechen. Dabei zeigt die Mitbestimmungsforschung, dass Un-

ternehmen in ihrer Performance von der Mitbestimmung profitieren können.

Die Entwicklung der zahlenmäßigen Verbreitung von Betriebsräten und die tarifliche Bindung der Betriebe in den vergangenen Jahren gibt wenig Anlass zu Optimismus¹. So sank der Anteil der Beschäftigten, die in den Genuss der betrieblichen Mitbestimmung kommen, von 51 Prozent Mitte der 1990er Jahre auf zuletzt 40 Prozent (Westdeutschland, Quelle: IAB). Gerade der Dienstleistungsbereich birgt dabei Risiken für die Mitbestimmung. Das Iso-Institut hat in einer Studie veranschaulicht, wie sehr die Grenzen zwischen Produktion und industriellen Dienstleistungen verschwimmen². Während die Situation bei der IG Metall noch vergleichsweise komfortabel ist, fällt es im Dienstleistungssektor

Gewerkschaften schwerer, sich zu organisieren und Fuß zu fassen.

Lehrstücke zu den Themen „Eigentum verpflichtet“ und „Mitbestimmung“ liefern in 2018 die Vorgänge bei der NHG (Neue Halberg Guss) oder bei der Firma Dieter Eifler aus Nohfelden, wobei die Beschäftigten bei letztgenanntem Unternehmen über keinen Betriebsrat verfügen³. Extern verursachte Unternehmenskrisen oder eine fragwürdige Unternehmenspolitik wie in den genannten Beispielen sind jedoch nur eine Facette. Beim Kernthema Beschäftigungssicherung ist für den Betriebsrat die Verknüpfung von Fragen einer Unternehmenspolitik zu den „harten“ Mitbestimmungsthemen der Dreh- und Angelpunkt: die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, das Standing im Wettbewerb un-

ter dem Einfluss einer sich ändernden Unternehmensumwelt sowie die daran anknüpfenden unternehmerischen Maßnahmen zum Erhalt oder zur Verbesserung dieser Wettbewerbsposition.

Zwiespältig aus Belegschaftssicht ist zum Beispiel die Forderung nach Innovationen und Investitionen. Einerseits erscheint beides aus Wettbewerbsgründen zwingend notwendig. Das mögliche Rationalisierungspotenzial kann gleichzeitig zu Lasten der Beschäftigung gehen. Ein Paradebeispiel ist aktuell die Digitalisierung. Zwar haben alle Betriebsräte einen Informationsanspruch. Einen privilegierten Zugang zu wirtschaftlichen Informationen hat der Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG), der leider nur in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten zu gründen ist. Theoretisch ist dieses Gremium bereits im Planungsstadium unter Erläuterung der personellen Auswirkungen einzubeziehen. Gerade die mittel- und langfristige Unternehmensplanung, auch im personellen Bereich, böte die Chance, frühzeitig eine Beschäftigtenperspektive zu entwickeln. Wegen der Beschränkung auf eine Informations- und Beratungsfunktion, dem diffusen Informationsanspruch „umfassend und rechtzeitig“ und in Verbindung mit dem Informationsmonopol auf Unternehmensseite kann letztlich von Augenhöhe und erst Recht nicht von wirtschaftlicher Mitbestimmung die Rede sein. Komplexe Konzernstrukturen können auch dazu beitragen, dass Informationsrechte ins Leere laufen. Gleichwohl ist dieses Gremium nicht zu unter-, aber auch nicht zu überschätzen.

In KMU stellen erfahrungsgemäß die begrenzten Ressourcen und eine gegebenenfalls komplexe Materie (wie die Digitalisierung) nicht nur Betriebsräte, sondern auch das jeweilige Management vor Schwierigkeiten. Auch aus diesen Beratungserfahrungen entstand das gemeinsame Projekt von AK und INFO-Institut mit dem Titel „AK(Erst-)Beratungsscheck Wirtschaft“, eine Art Gutscheinsystem zur Unterstützung von Interessenvertretungen in KMU hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Problemstellungen. Typische Fragen sind vor allem die Einschätzung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation und die Bewertung von Restrukturierungs- oder Sanierungskonzepten, häufig vor dem Hintergrund von Personalabbau.

Der Ball liegt nicht zuletzt auch im Feld der Politik

Kritische unternehmerische Entscheidungen werden mangels wirtschaftlicher Mitbestimmung unter den gegebenen Bedingungen nicht in Frage gestellt werden können. Wie die Mitbestimmung unter den Vorzeichen der Digitalisierung zukunfts fest auszugestalten ist, wird unter dem Titel „Mitbestimmung 4.0“ intensiv diskutiert. Der Ball liegt nicht zuletzt auch im Feld der Politik.

Einen Lichtblick verheißt die Novellierung der Rahmen-Mitarbeiterverordnung der katholischen Bistümer. Die Mitarbeitervertretungen in diesem Rechtskreis können nun Wirtschaftsausschüsse ähnlich wie im Betriebsverfassungsgesetz gründen. Ob sich daraus positive Impulse für

die Arbeit der MAV ergeben, muss die Praxis zeigen. In einigen Bundesländern – mit Ausnahme des Saarlandes bisher – wurden bereits die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, dass auch Personalräte Wirtschaftsausschüsse ins Leben rufen können. Eine demokratische Perspektive könnte sich allenfalls aus einer Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital ergeben. Daraus ließen sich Eigentümerrechte ableiten. Allerdings fristen solche Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland seit Jahrzehnten ein eher bescheidenes Dasein. Zu einem bisher wenig beachteten Aspekt kommt eine Studie, „...dass wir der Arbeitnehmerbeteiligung und der wirtschaftlichen Demokratie mehr Beachtung schenken sollten, wenn wir über die Erosion der Demokratie in Europa diskutieren“⁴.

Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

ANMERKUNGEN |

1. Siehe auch AK-Jahresbericht 2016.
2. Iso-Institut: „Die Verflechtung von Produktion und Dienstleistung – Der Siegeszug industrieller Dienstleistungen“ – von Heiko Breit.
3. „Saarbrücker Zeitung“ vom 30. August 2018.
4. Sigurt Vitols: Kontinent vieler Geschwindigkeiten, Arbeitnehmer- und Bürgerbeteiligung in Europa, WZB-Mitteilungen Nr. 160, Juni 2018, in: Böckler Impuls 12/2018.

ARBEITEN IM SELBSTVERWALTETEN BETRIEB IST AUCH KEIN ZUCKERSCHLECKEN

The dark side of paradise

• Von Daniel Bieber

Hintergrund der folgenden Zeilen ist meine Beschäftigung im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München von 1989 bis 1998. Das Institut wurde, nachdem Burkart Lutz, der Gründer und langjährige Leiter als Institutsdirektor zurückgetreten war, als selbstverwalteter Betrieb mit extrem weitgehenden Rechten aller Mitarbeiter weitergeführt.

Selbstverwaltete Betriebe können mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit unter einer Reihe von Problemen leiden, die vor allem für die Beschäftigten nicht notwendig zu „Guter Arbeit“ führen.

1 Die Gefahr der Selbstausbeutung ist deutlich stärker bei Betrieben, bei denen die Beschäftigten wissen, dass es

gleichsam ihr Betrieb ist. Die Veränderungen des Marktes schlagen deutlich, schnell und ungefiltert auf die innerbetriebliche Organisation durch.

2 Noch stärker als in „normalen“ Betrieben gilt der Grundsatz, dass „die Arbeit dahin geht, wo sie gemacht wird“. Die Leistungsträger arbeiten deutlich mehr als die anderen – und Leistungsprobleme können nicht nachhaltig angegangen werden, weil die Betroffenen sehr geschickt ihre Interessen demokratisch legitimiert wahrzunehmen wissen.

3 In einem ordentlichen selbstverwalteten Betrieb haben alle die gleichen Rechte und Pflichten – und alle haben auch gleiche Möglichkeiten, ihre Positionen in der Organisation mehrheitsfähig zu machen und sich durchzusetzen. Das ist die Theorie, die zu schön ist, um wahr

zu sein, denn auch in selbstverwalteten Betrieben gibt es informelle Hierarchien und gläserne Decken, die man nicht unbedingt sehr deutlich sieht, die man aber merkt, wenn man gegen sie gerannt ist und man sich eine Beule geholt hat.

4 Darüber hinaus leiden selbstverwaltete Betriebe auch an einem Effizienzproblem, weil mitunter selbst Trivialitäten stunden-, tage- oder wochenlang diskutiert werden. Wo auf Einsicht statt auf Hierarchie als Steuerungsprinzip gesetzt wird, muss man mitunter viel Zeit einkalkulieren. Ohne dass notwendig bessere Entscheidungen am Ende dabei herauskommen.

5 Die Effizienz, ohne die auch selbstverwaltete Betriebe nicht lange am

[» weiter](#)

Markt bleiben können, leidet auch stark, wenn jeder seine eigenen Interessen – „natürlich“ immer und ausschließlich mit Blick auf den Gesamtbetrieb durchzusetzen versucht. Wobei die Lage noch komplizierter wird, wenn jeder die gleichen Einflusschancen hat und diese auch nutzt.

6 Schließlich bietet die Garantie sehr weitgehender Einflussnahme auf die eigene Arbeit – und dies kann als ein Paradox selbstverwalteter Betriebe verstanden werden – ein deutlich höheres Frustrationspotenzial in der Arbeit, als es ein „normaler Betrieb“ je könnte. Sei es, weil aufwendig und nervig am Ende bei denselben Beschlüssen gelandet wird, die auch normale Betriebe fällen würden. Sei es, weil man das Mitgestaltungsversprechen einfach nicht eingelöst bekommt, weil man gegen die Tradition eines „Das haben wir schon immer so gemacht“ hier genauso wenig ankommt wie in einem normalen Betrieb.

Stimmt das Menschenbild für jeden?

Damit sind einige Problemfelder genannt, die in Betrieben mit sehr weitgehenden Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten auftreten können. Das bedeutet nicht, dass man sich nicht über weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten unterhalten sollte. Es bedeutet auch nicht, dass das Arbeiten in „normalen Betrieben“ letztlich doch schöner ist als das Arbeiten in einem selbstverwalteten Betrieb. Es stellt sich aber dennoch die Frage, ob das Menschenbild, das einen an die positive Kraft von Selbstbestimmung im Betrieb glauben lässt, wirklich für jeden stimmt: Nicht jeder möchte sich Tag und Nacht mit seiner Arbeit und ihren Problemen und Perspektiven beschäftigen. Manch einer schätzt die entlastende Wirkung der Entfremdung: Ich mache, was die da oben anordnen, aber die sind dann auch an allem schuld. Man sollte sich also im Klaren darüber sein, dass das selbstbestimmte Arbeiten nicht ganz so einfach ist, wie man vielleicht denken oder hoffen könnte. There is nothing like a free lunch – oder um es mit einem alten Frankfurter zu sagen: Es gibt eben kein richtiges Leben im falschen.

Prof. Dr. Daniel Bieber ist Geschäftsführer und Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft in Saarbrücken.

Lesetipp

Eine Reihe von Veröffentlichungen der Werkstatt Wirtschaftsdemokratie findet sich im Internet unter <https://saar.rosalux.de/texte-und-publikationen/>.

FELD FÜR ADRESSAUFKLEBER

DAS NETZWERK WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE

Im Saarland gibt's zwei Runden zum Austausch

• Von Stephan Peter

Seit Beginn dieses Jahrzehnts bestehen im Saarland zwei informelle Netzwerke zum Thema Demokratie in der Wirtschaft. Ein Netzwerk Gemeinwohl-Ökonomie und Gemeinwohlbilanz, inspiriert vom österreichischen Gemeinwohl-Aktivisten Christian Felber, tagte ursprünglich in der Arbeitskammer des Saarlandes und wurde später von Attac Saar im Saarbrücker Haus der Umwelt übernommen. Zeitgleich riefen die Stabsstelle Werkstatt Wirtschaftsdemokratie der Linksfraktion im Landtag des Saarlandes und die Rosa-Luxemburg-Stiftung Saar ein Netzwerk Wirtschaftsdemokratie ins Leben. Letzteres besteht aus etwa zwei Dutzend Vertretern diverser saarländischer und regionaler Organisationen und Institutionen. Das Netzwerk hat regelmäßig Herbst- und Frühjahrsveranstaltungen organisiert – etwa 2013 zu urbanem Gemeinschaftsgärtnern mit der US-Amerikanerin Kate Baird, 2015 zum Impulspapier der ver.di-AG Wirtschaftsdemokratie. 2017 war es entscheidend bei der Projektierung und Durchführung der Film- und Vortragsreihe „Die Firma sind wir“ im Weltkulturerbe Völklinger Hütte beteiligt. Die The-

men sind unterschiedlich, denn Wirtschaftsdemokratie ist ein weites Feld. Wiederkehrendes Diskussionsthema ist die Frage nach Bedeutung und Chancen von Wirtschaftsdemokratie im Saarland und darüber hinaus. Begriffe wie ‚Netzwerk‘ und ‚Vernetzung‘ beinhalten auch eine strategische Dimension. Es geht um die Frage, wer der „change agent“ zur Veränderung des Zeitgeistes ist. Eine Seite setzt im Wesentlichen auf die Gewerkschaftsbewegung und das in Deutschland im Bewusstsein der Beschäftigten verankerte Konzept der Mitbestimmung. Aus der Thematisierung der Krise und den Grenzen der Mitbestimmung ergeben sich dann Perspektiven für mehr Beteiligung und Demokratie. Andere sind skeptischer. Sie argumentieren, dass es heute keine soziale Kraft mehr gibt, seien es Gewerkschaft, Genossenschaft, Kirche oder andere Zivilgesellschaftsakteure, die alleine das Ruder Richtung mehr Wirtschaftsdemokratie herumreißen können. Deshalb komme dem Begriff der „Vernetzung“ eine Schlüsselrolle zu – also einem Szenario, wo alle Kräfte, die guten Willens sind und miteinander können, zusammenarbeiten.

Dr. Stephan Peter ist Leiter des Projekts Werkstatt Wirtschaftsdemokratie der Rosa-Luxemburg-Stiftung Saarland.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; **Kontakt:** Telefon 0681 4005-430, E-Mail redaktion@arbeitskammer.de; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto; **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur), Dörte Grabbert, Wulf Wein
Aus Gründen der Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.