

Höchste Zeit für mehr Rechte aus Arbeit

**Memorandum des
Ökumenisch-Sozialethischen
Arbeitskreises**

Frankfurt am Main, September 2012

MEMORANDUM

Höchste Zeit für mehr Rechte aus Arbeit

MEMORANDUM DES ÖKUMENISCH-SOZIALETHISCHEN ARBEITSKREISES

THEMA, AUTOREN, ADRESSATEN, ABSICHT

Eine strategische Debatte anstoßen.

(01) Im ökumenischen Arbeitskreis arbeiten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit katholischen und evangelischen Sozialethikern zusammen. Seit Mitte der 80er Jahre haben wir immer wieder zu Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik Stellung genommen. Jetzt scheint es uns an der Zeit, eine strategische Debatte über Demokratie und Mitbestimmung anzustoßen. Zu dem vorliegenden Memorandum haben unterschiedliche Autoren beigetragen, in unterschiedlichen Zuschnitten, aber gemeinsamer Zielsetzung.

(02) Das Memorandum richtet sich an die Gewerkschaften als Träger und Hauptbeteiligte an den Prozessen von Mitbestimmung und Demokratisierung. Es richtet sich genauso an Politiker, Parteien und Parlamente, auf deren politischen Willen es ankommt, wenn es darum geht, den notwendigen rechtlichen und institutionellen Rahmen abzustecken. Es richtet sich ebenso an Unternehmen, Wirtschaftsverbände und die Vertreter des Management, unter denen sich Befürworter aus Erfahrung ebenso finden wie Gegner aus Prinzip. Letztere für Demokratie und Beteiligung zu gewinnen, ist erheblicher Mühe wert. Das Memorandum richtet sich schließlich auch an die Kirchen. Es stützt sich auf die kirchliche Botschaft und will sie fortführen. Und schließlich nimmt das Memorandum zwar die deutschen Bedingungen von Mitbestimmung und Tarifautonomie zum Ausgangspunkt, ist sich dabei jedoch stets bewusst, dass der Ausbau demokratischer Elemente in der Wirtschaft zum Kern eines künftigen Sozialmodells Europa gehören muss.

Impressum:

An diesem Memorandum haben folgende Mitglieder
des Ökumenisch-Sozialethischen Arbeitskreises mitgewirkt:

Hiltrud BROOCKMANN

Ekkehard BÖRSCH

Kristian HUNGAR

Werner KRÄMER

Klaus LANG

Klaus MEHRENS

Paul SCHOBEL

Walter SOHN

Gestaltung und Layout:

Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

September 2012

(03) Die Verfasser und Unterstützer des Memorandums zielen nicht auf besserwisserische Vorschläge im Detail. Sie sind allerdings der Überzeugung, dass die große Idee von Beteiligung, Mitbestimmung und Demokratie in der Wirtschaft gerade in der jetzigen Zeit keine Ruhe verträgt, sondern, ganz im Gegenteil, der Neubesinnung und Neubestimmung, vor allem aber der strategischen Überlegungen zu ihrer Verteidigung und Weiterentwicklung in höchstem Maße bedarf. Denn ohne Weiterentwicklung wird diese Idee nicht zu verteidigen sein.

(04) Wir fordern deshalb auf zu einer umfassenden Strategiedebatte Demokratie und Mitbestimmung, an der wir uns gern beteiligen wollen, zu der aber vor allem diejenigen aufgerufen sind, die in unserer deutschen und europäischen Gesellschaft den Willen und die Möglichkeiten haben, die soziale Realität mit zu gestalten.

LAGEBESTIMMUNG

Zwei Bedrohungen der Qualität der Arbeit: Zwei unterschiedliche Herausforderungen von Tarifpolitik und Mitbestimmung.

(05) Worum geht es nun im Blick auf die Qualität der Arbeit und des Lebens der Arbeitnehmer/-innen. Wir sehen zwei gegensätzliche Bedrohungen. Unternehmen im globalen Wettbewerb sind erstens zunehmend in der Lage, auf den Weltmärkten zu operieren und sich so den nationalen Wirtschaftsverfassungen zu entziehen und Spielräume neu zu nutzen. Nicht, dass schon ein Weltarbeitsmarkt entstanden wäre. Entstanden ist aber ein Weltmarkt für Standorte. Immer mehr setzen Unternehmen auch in bisher gut verfassten Industrieländern wo immer möglich auf prekäre Arbeitsverhältnisse statt der rechtlich gut gesicherten Vollzeitverträge, also auf Werkverträge, Teilzeitverträge, Leiharbeitsverhältnisse, Kurzarbeit, subventionierte Arbeitsverhältnisse. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das: ihre Arbeitsverhältnisse sind unsicher geworden.

Daraus folgt: die Rechte und die Würde der arbeitenden Menschen sind an einer alten Grenze neu zu verteidigen.

(06) Unternehmen im globalen technologischen Wettbewerb haben zweitens entdeckt, dass sich über Zielvorgaben, Projektarbeit und ‚Vertrauensarbeitszeit‘ weitere Rationalisierungspotentiale erschließen lassen. Diese lassen höhere Freiheitsgrade zu, führen aber zu einem größeren Verschleiß der Arbeitskraft, jetzt vor allem psychischen Verschleiß und die Folgen des Bewegungsmangels. Krankenschreibungen wegen psychischer Erschöpfungs-Erkrankungen nehmen zu. Das ist auch so, weil die Macht über die Zielvorgaben in den Händen der Vorstände bleibt. Die zugestandenenen, wenn nicht zugemuteten Dispositionsspielräume erstrecken sich nur auf den Einsatz der eigenen Arbeitskraft und der eigenen Kooperationsfähigkeit. Jede/r dehnt nun die eigene Arbeitszeit in eigener Verantwortung aus, um ein vorgegebenes und von ihm/ihr nicht beeinflussbares Ziel zu erreichen. Es entsteht ‚mehr Druck durch mehr Freiheit‘. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das: Flexibilisierung in ihrer ganzen Ambivalenz.

Daraus folgt: die Rechte und die Würde der arbeitenden Menschen sind auch an einer neuen Grenze zu verteidigen, aber aus den guten alten Gründen.

KRITISCHE BILANZ

Das deutsche Modell (Tarifautonomie, Betriebsverfassung, Mitbestimmung im Unternehmen) in der europäischen Umgebung, bewährt trotz unzureichender Akzeptanz, zu geringer Reichweite und unzureichender Qualität.

(07) Demokratische Elemente oder auch Formen von Arbeitnehmer-Mitwirkung unterschiedlicher Qualität in Unternehmen und Betrieben gibt es in den meisten Ländern der Europäischen Union. Hier wird von den in Deutschland entwickelten Formen von Tarifautonomie und Mitbestimmung ausgegangen, ohne diese Formen zu einem „Modell für Europa“ zu stilisieren. Dennoch sind ihre Kernelemente, ihre Vorzüge, ihre Grenzen und Gefährdungen Grund und Anlass für die in diesem Memorandum geforderte strategische Debatte, die ohne eine europäische Dimension unvollständig bleiben würde.

(08) Tarifautonomie und Mitbestimmung haben sich in vielen Krisen bewährt. Beides konnte zwar die gegenwärtige Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise nicht verhindern, hat aber in Deutschland dazu beigetragen, die Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu mildern. Dennoch fehlt es der Mitbestimmung an einer breiten gesellschaftlichen Akzeptanz. Dieses Memorandum will zum einen den Wert beider Systeme wieder stärker ins Bewusstsein rücken. Zum anderen fordert es ihre Stärkung und ihren weiteren Ausbau, der seit Jahren – vor allem infolge der Massenarbeitslosigkeit – ins Stocken geraten ist.

(09) 1. Das wohl wichtigste demokratische Element in der Wirtschaft besteht in der Tarifautonomie. Arbeitgeber bzw. deren Verbände auf der einen Seite und die Gewerkschaften auf der anderen regeln für Regionen oder die Gesamtwirtschaft, für Branchen oder Betriebe die Löhne und Gehälter, die Arbeitszeiten und die Leistungsbemessung. Die Tarifpolitik ist in den vergangenen Jahren – durch die Verschiebung der Kräfteverhältnisse – flexibler und betriebsnäher geworden. Gleichzeitig wird dieses bewährte und durch das Streikrecht machtbewehrte demokratische Element zunehmend durch die Tariffucht der Arbeitgeber ausgehöhlt. Schätzungen zufolge arbeiten in der Bundesrepublik inzwischen weniger als die Hälfte der Beschäftigten unter dem kollektiven Schutz eines Tarifvertrages. Die Tendenz ist weiter rückläufig. Gleichzeitig unterstreichen die mit dem Schlagwort „Europäische Wirtschaftsregierung“ umrissenen Aktivitäten und Entwicklungen, dass die Tarifpolitik der Zukunft einer – zumindest koordinierenden – europäischen Dimension dringend bedarf.

(10) 2. Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz regeln die Wahl von Betriebs- bzw. Personalräten in Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen ab fünf Beschäftigten.

Die betriebliche Interessenvertretung überwacht die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften, die Gleichstellung von Frauen und Männern, sie fördert die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, die Beschäftigung älterer und die Integration ausländischer Arbeitnehmer.

Während in sozialen und personellen Angelegenheiten, im Arbeits- und Umweltschutz, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe entweder eindeutige Mitbestimmungsrechte oder weitgehende Beteiligungsrechte definiert sind, sieht das Betriebsverfassungsgesetz in wirtschaftlichen Fragen lediglich eine Informationspflicht vor.

(11) Trotz aller Bedeutung und Bewährung sind gravierende Mängel der betrieblichen Mitbestimmung unübersehbar. Zunächst in der Reichweite: Nur noch 45% der Beschäftigten werden von Betriebs- oder Personalräten vertreten. Vor allem in mittleren oder kleinen Betrieben finden häufig keine Wahlen statt, weil sie trotz eindeutiger Rechtslage schwer durchzusetzen sind.

Da Listenwahl zwingend ist, sobald eine Gruppierung dies fordert, können die Wählerinnen und Wähler zu häufig keine Personenwahl treffen..

Angesichts von Massenarbeitslosigkeit, Schließungen und Stellenabbau und zunehmender internationaler Konkurrenz haben viele Betriebsräte ihre Gestaltungskraft verloren, passen sich den Notwendigkeiten über Gebühr an, beziehen ihre Gremien nicht mit ein und betreiben Co-Management statt wirksamer Interessenvertretung.

Betriebsräte ohne gewerkschaftliche Bindung sind mangels solider Kenntnisse oft nicht in der Lage, ihre Mitbestimmungsrechte ausreichend wahrzunehmen. In vielen Kleinbetrieben können Betriebsräte kaum von ihrem Recht Gebrauch machen, ihren Arbeitsplatz zur Wahrnehmung von Betriebsratspflichten zu verlassen.

Vor allem in amerikanisch geführten Konzernen stößt die betriebliche Mitbestimmung oft auf völliges Unverständnis und auf Widerstand.

Die Beteiligungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers, also die individuelle Mitbestimmung am Arbeitsplatz, sind im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht nur schwach verankert.

(12) 3. Die Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene regeln in unterschiedlicher Weise die Zusammensetzung des Aufsichtsrates und die Stellung des Arbeitsdirektors. Die Grenzen dieser Form der Mitbestimmung sind durch die eingeschränkten Kompetenzen des Aufsichtsrates selbst gekennzeichnet. Diese sind gesetzlich nicht ausreichend geregelt, von der Bestellung und Abberufung des Vorstandes, der Festsetzung seiner Bezüge, der allgemeinen Überwachung und der Genehmigung des Jahresabschlusses einmal abgesehen.

Die Montanmitbestimmung umfasst gegenwärtig noch etwa 250.000 Beschäftigte. Sie charakterisiert am ehesten eine echte Parität zwischen Kapital und Arbeit. Doch diese weitreichende Form der Unternehmensmitbestimmung wurde von vielen Konzernen über den Weg der Diversifizierung ihrer Produktlinien unterlaufen. Der Montanmitbestimmung unterliegen nur jene Unternehmen, die überwiegend im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie tätig (geblieben) sind.

Das Mitbestimmungsgesetz '76 gilt für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten. Daher umfasst es gegenwärtig nur etwa 10% der Beschäftigten in Deutschland. Viele Unternehmen haben schon bei der Einführung des Gesetzes diese Schwelle durch Ausgliederung von Unternehmensbereichen oder Personalabbau unterlaufen. Andere versuchen durch Rechtsformänderung oder Sitzverlagerung den Geltungsbereich zu verlassen.

Dies, obwohl das Gesetz auf einer Scheinparität zwischen Kapital und Arbeit beruht: Auf der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates sitzen Leitende Angestellte mit einem speziellen Gruppenwahlrecht und in Patt-Situationen entscheidet bei einer zweiten Abstimmung eine zusätzliche Stimme der Anteilseigner.

Die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz '52 (Drittelparität) verdient eigentlich ihren Namen nicht. Sie entspricht lediglich einem verbesserten Informationsrecht.

(13) In der Bilanz bleibt festzustellen:

1. Trotz aller Unzulänglichkeiten werden Krisen in Unternehmen, in denen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zur Anwendung kommt, besser bewältigt.
Die Arbeitgeber sind gezwungen, die Folgen und Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf die Belegschaften zu berücksichtigen. Daher sind in mitbestimmten Unternehmen und Betrieben Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung und soziale Belange besser und gerechter geregelt.
2. Die Reichweite von Tarifautonomie und Mitbestimmungsgesetzen ist aller-

dings deutlich zu gering. Es existieren zu viele Fluchtwege und Unverbindlichkeiten. Entsprechende Gegenmaßnahmen und Sanktionen sind erforderlich.

3. Die Qualität der Mitbestimmungsgesetze ist unzureichend. In der Betriebsverfassung sind die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zu erweitern. Die Unternehmensmitbestimmung muss die Aufgaben des Aufsichtsrates verbindlich definieren. Drittel- und Scheinparitäten sind in echte Paritäten zu überführen. Die Größenbegrenzung beim Mitbestimmungsgesetz '76 hat keine Existenzberechtigung mehr.
4. Langfristig ist über eine Unternehmensverfassung nachzudenken, in der Kapital und Arbeit gleichrangig die Unternehmensziele bestimmen und die für alle Unternehmen unabhängig von Größe und Rechtsform gilt.
5. Die Tarifautonomie verlangt neben einer europäischen Dimension nach einem wirksamen Schutz gegen Auszehrungsprozesse: dazu gehören Maßnahmen zur Stärkung der Tarifverträge, Neuregelungen der Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Absicherung durch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Dieses Memorandum soll alle Beschäftigten ermutigen, die vorhandenen Instrumentarien von Tarifautonomie und Mitbestimmung voll auszunutzen. Gleichzeitig zielt es darauf ab, eine neue, offensive Mitbestimmungsdebatte zu beginnen.

BEGRÜNDUNGEN

Menschenwürde, Vorrang der Arbeit, Demokratie, Qualifikation und Produktivität

(14) Die Würde der Person und ihre freie Entfaltung, die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit, die Festigung und der Ausbau von Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft und schließlich die Kontrolle von Unternehmermacht: so begründete die Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung („Biedenkopf-Kommission“) die Unternehmensmitbestimmung in ihrem Abschlussbericht im Jahre 1970. Diese Begründungen sind nach unserer Auffassung unverändert gültig.

Menschenwürde

(15) Das heißt: Unser Grundgesetz verpflichtet, die Würde des Menschen zu schützen. Zur Menschenwürde gehört aber nicht nur die Sicherstellung der elementaren Lebensbedingungen – Essen/Trinken, Wohnung und Kleidung – also kein Hunger, keine Obdachlosigkeit und keine Lumpen – sondern gehören auch die Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft und die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Lebensbedingungen. Die Freiheitsrechte lassen sich in Verantwortung nur durch Teilhabe- und Gestaltungsrechte in allen Lebensbereichen verwirklichen. Sie sind zumindest gleichrangig mit den elementaren materiellen Grundbedürfnissen. In der abendländischen Tradition aber auch im universalen Menschenrechtsverständnis gehören die Selbst- und Mitbestimmung aller an ihren elementaren Lebensumständen zur Wahrung der Menschenwürde.

(16) Zumindest ein Drittel ihrer aktiven Lebenszeit – zwischen 18 und 65 – verbringen die meisten Menschen im Bereich der Erwerbsarbeit, fast 90% davon als abhängig Beschäftigte. Mag für die Selbständigen Selbstbestimmung, wenn auch oft unter sehr schwierigen Umständen, unvermittelt realisierbar sein, so ist für die abhängig Beschäftigung Teilhabe und Gestaltung an ihrem Arbeitsplatz und in dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, nur über Mitbestimmung möglich. Es gehört zu ihrer Menschenwürde, die Lebensumstände in diesem Bereich mit beeinflussen zu können – durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb im Unternehmen und über Tarifverträge. Die Teilhabe und Gestaltung kann über viele Wege und Instrumente realisiert werden, aber immer nur auf der Grundlage des Prinzips Mitbestimmung. Schon der Begriff macht ja deutlich:

Es handelt sich nicht um „Selbstbestimmung“, die Gefahr einer Aufhebung der Eigentums- und Verfügungsrechte der Eigentümer ist nie gegeben, sondern um das Recht auf Teilhabe und Gestaltung, individuell ebenso wie kollektiv. Menschenwürde verlangt Teilhabe jedes einzelnen im Bereich der Wirtschaft.

Vorrang der Arbeit

(17) Die Begründung der Mitbestimmung kann darauf zurückgreifen, dass die klassischen Wirtschaftsliberalen die Arbeit als Grundkategorie und das Kapital als abgeleitete Größe ansehen. Also: Die Arbeitenden vieler Generationen schaffen die Werte und nicht der Markt. Geld arbeitet nicht, sondern nur lebendige Menschen. Oder: Kapital ist tot. Nur Arbeit ist lebendig und schafft Werte. Durch ihren Arbeitseinsatz erwerben sie Rechte. Der Betrieb ist kein verlängerter Arm des Unternehmers. Arbeiten ist kein Maschinenhandeln, sondern Einsatz und Engagement von Personen und insofern immer ein Teil der Person.

(18) Das Bundesverfassungsgericht hat den Sachverhalt 1979, ausgehend von der Sozialbindung des Eigentums, so ausgedrückt: Zur Nutzung ihres Kapitals bedürfen die Unternehmer stets der Mitwirkung der Arbeitnehmer; deren Grundrechte beim Arbeitseinsatz sind zu beachten, während der personale Bezug der Kapitaleigner zum Unternehmen wenig ausgeprägt ist. 1981 hat Johannes Paul II. von Seiten der katholischen Soziallehre den Grundsatz des „Vorrangs der Arbeit vor dem Kapital“ herausgestellt; daraus leitet er nicht nur die Mitbestimmung der abhängig Arbeitenden ab, sondern auch eine Revision des Eigentumsrechts.

Demokratie

(19) Wird das Mitbestimmungsrecht analog der Legitimation demokratischer ‚Herrschaft‘ begründet, ergibt sich eine neue Perspektive: Wenngleich nicht durch Wahlen konstituiert, müssen Entscheidungsträger ihre Beschlüsse aus der Zustimmung derer begründen, die sie betreffen. Solche Mitbestimmung zielt auf die notwendige Beschränkung wirtschaftlicher Macht durch Kontrolle.

(20) Das zentrale Prinzip der Demokratie ist nicht die Mehrheitsentscheidung, sondern die Vorstellung, politische Problemlösungskompetenz mit einer gelingenden Willensbildung durch öffentlichen Streit zu erreichen. In diesem Verständnis haben die vorhandenen und vorstellbaren Mitbestimmungsregelungen und anderen demokratischen Elemente als Wege der Willensbildung in einer

kapitalistisch organisierten Wirtschaft eine besondere normative Bedeutung und herausragende demokratische Qualität.

(21) Die der Menschenwürde und den verbrieften grundlegenden Rechten aller Menschen angemessene Organisationsform des Zusammenlebens in Staat und Gesellschaft ist die Demokratie. Denn sie gewährleistet einen größtmöglichen Einfluss aller auf das Zusammenleben in der politischen Gemeinschaft. Wir haben heute zwei Entwicklungen festzustellen: zum einen, dass die Demokratie auf allen Ebenen – Gesamtstaat, Länder, Kommunen – durch direkte Formen ergänzt und vertieft wird; zum anderen, dass immer mehr gesellschaftliche Bereiche – Umwelt- und Naturschutz, Planung von Großprojekten – Formen direkter und indirekter Bürgerbeteiligung eingeführt und verbreitert werden. Also, Demokratie ist keineswegs nur eine Organisationsform des politischen, sondern auch die des gesellschaftlichen Zusammenlebens. In einer demokratischen Gesellschaft, in der in immer mehr Bereichen zusätzliche Beteiligungsformen, direkte Einflussnahme gesucht und praktiziert wird, kann die Wirtschaft nicht außen vor bleiben. Die Mitbestimmung und ihr Ausbau ist die Konkretisierung des Demokratieprinzips für den Bereich Unternehmen und Wirtschaft! Daher ist Mitbestimmung kein Relikt der Vergangenheit sondern hat auch Signalwirkung für eine weitergehende Demokratisierung der Gesellschaft mit einem Ausbau der Beteiligungs- und Gestaltungsrechte betroffener Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensbereichen.

Qualifikation und Produktivität

(22) Die Beteiligung der Beschäftigung durch Mitbestimmung auf verschiedenen Ebenen widerspricht auch in keiner Weise dem Effizienz- und Effektivitätsstreben in Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungen und Institutionen, ganz im Gegenteil. Freiheits- und Entfaltungsrechte der Beschäftigten stehen nicht im Widerspruch zu Erfolgs- und Renditezielen des Unternehmens, ganz im Gegenteil! Die Entwicklung der industriellen Produktion, aber auch der Verwaltungsorganisation in den letzten Jahrzehnten zeigt ja, dass die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zufriedenheit der Beschäftigten ebenso erhöhen wie die Produktivität des Arbeits- oder Organisationsprozesses.

(23) Die Weiterentwicklung der demokratischen Qualität der Wirtschaft ist auch nach Auffassung der Wissenschaftler in der ‚Neuen Biedenkopf-Kommission‘ im Jahr 2006 sinnvoll und zu empfehlen.

In modernen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen und in Verwaltungen sind Mitarbeiter gefragt, die eine gute Ausbildung mitbringen, bereit sind, ihre Motivation mit einzubringen, sich nicht nur mit ihren Aufgaben auseinanderzusetzen, sondern auch mit- und vorausdenken.

(24) Abhängig Arbeitende wollen qualitativ gute Ergebnisse liefern, ein erstes Moment ihrer beruflichen Identitätsfindung: Sie haben ein Interesse an einem erträglichen Arbeitsvollzug und sie wollen Sicherheit. Schließlich opfern sie für ihre Arbeit mehr Zeit als für Familie und Freunde.

(25) Um ihre berufliche Qualifikation zu fördern, ihre Kreativität anzuspornen und auch dauerhaft zu erhalten, brauchen abhängig Arbeitende Freiräume, soziale Kontakte und Sicherheit vor überfordernder Kritik. Am meisten klagen Mitarbeiter über Vereinzelung und zu wenig Anerkennung. Zeigen aber Unternehmensleiter Augenmerk für die Arbeitsgestaltung, reagieren abhängig Arbeitende mit hohem Einsatz; sind die Arbeiter bei arbeitswissenschaftlichen Projekten selbst die Gestalter, entdecken sie ihre Sozialbelange, erreichen sie gesundheitliche Verbesserungen und zugleich eine Steigerung der Arbeitsproduktivität.

(26) Je komplexer sich die moderne Fertigung gestaltet, desto mehr steigen die Anforderungen an wachsame technische Sensibilität, Reaktionsfähigkeit, Ausdauer und die Fähigkeit, Unregelmäßigkeiten des technisch bedingten Arbeitsablaufes aufzufangen oder kurzfristige Neudefinierungen des Unternehmenszieles umzusetzen.

(27) Mit anderen Worten, moderne Produktion und Dienstleistung verlangt den qualifizierten, selbstbewussten und mitdenkenden sowie mitbestimmenden Arbeitnehmer!

TAGESORDNUNG

Eine strategische Debatte. Verständnis für das Zusammenwirken der Mitbestimmungsbereiche. Reformziele und Handlungsbedingungen. Wachstumsökonomie. Europäischen Ebene. Offene und offensive Diskussion. Mobilisierung und gesetzgeberisches Handeln.

(28) Die Defizite der Debatte über Demokratie und Mitbestimmung liegen weniger bei den Vorschlägen zu institutionellen Regelungen oder Veränderungen der bestehenden Strukturen von Mitbestimmung und Tarifautonomie. Es fehlt vor allem das strategische Verständnis für das Zusammenwirken der einzelnen Bereiche sowie die Definition strategischer Ziele und die Analyse der Bedingungen, unter denen sie anzustreben sind. Diese Defizite können nur in einem Prozess gewerkschaftspolitischer und politischer Strategiebildung aufgefüllt werden, den dieses Memorandum anstoßen will.

(29) Es kann nicht genügen, die einwandfreie Beschlusslage und ihre vorhandenen Weiterentwicklungen zu komplettieren oder zu modernisieren. Bedingung für politische Veränderungen ist, dass die Entscheidungs- und Handlungsträger selbst, also in erster Linie die Gewerkschaften, eine offene Debatte über Erhaltung, Weiterentwicklung, alternative Konzeptionen auch im europäischen Maßstab, vor allem aber über die externen und internen Durchsetzungsbedingungen zu führen bereit sind.

(30) Es ist zu klären, in welcher Weise die Mitbestimmungs-/Demokratisierungsdebatte verwoben ist mit den Forderungen zur Weiterentwicklung des Wirtschaftssystems, die angesichts veränderter gesellschaftlicher Bedingungen erhoben werden. Gibt es „Varianten des Kapitalismus“, die unseren demokratiethoretischen und ethischen Kriterien Genüge tun, und welchen Stellenwert können Mitbestimmungsregelungen (einschl. der Tarifautonomie) in diesem Zusammenhang einnehmen. Welche Optionen existieren jenseits der nostalgischen Rückkehr zu vollständiger Tarifabdeckung? Gibt es alternative Entwicklungspfade, zwischen denen Entscheidungen möglich sind? Können Demokratisierungsansätze Auswege bieten aus der tief gehenden Irritation über die Zukunft unserer Wachstumsökonomie?

(31) Mitbestimmung und Demokratisierung können nicht ohne die Zustimmung und aktive Unterstützung der Arbeitnehmer verteidigt oder weiterentwickelt werden. Wir brauchen eine offene und realistische Analyse der Einstellungen zu den gegenwärtigen Regelungen, ihrer Schwächen in den Augen von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitnehmern und möglicher Ansatzpunkte für eine „Popularisierung“. Wir brauchen eine offene und offensive Diskussion über die Grundwerte der Mitbestimmung. Dabei muss auch die Co-Management/Interessenvertretung-Dichotomie thematisiert werden.

(32) Demokratisierungsstrategien können allerdings auch nicht allein durch interne Mobilisierung voran gebracht werden. Wie andere Regulierungsthemen brauchen sie die politische Mobilisierung und am Ende das gesetzgeberische Handeln. Eine politische Strategie setzt deshalb eine realistische Analyse der Kräfteverhältnisse, der Gegner und der möglichen Bündnispartner voraus.

(33) Die europäische Dimension wird auch für Demokratisierungsstrategien immer wichtiger. Dabei muss eine politische Strategie Unterschiede und Gemeinsamkeiten der inhaltlichen Positionen ins Kalkül ziehen. Sie muss aber genauso reflektieren, welche optionalen Entwicklungspfade für eine europäische Strategie gedacht werden können. Welchen Wert haben gemeinsame europäische Regelungen, und kann es sinnvoll sein, für gemeinsame Regelungen einen nationalen Preis zu zahlen? Welchen Stellenwert haben europäische Initiativen für die nationale Strategie? Die Debatte über diese Fragen nimmt seit Jahren an Bedeutung zu; in Wahrheit hat sie noch nicht einmal ernsthaft begonnen.

(34) Es ist höchste Zeit für eine strategische Diskussion zu Mitbestimmung und demokratischen Elementen in der Wirtschaft – national genauso wie auf der europäischen Ebene!
