

## Welche Zukunft hat die Mitbestimmung?

Walther Müller-Jentsch

Der rheinische Kapitalismus ist durch den anglo-amerikanischen in eine Schieflage geraten, die nun auch die Institution der Mitbestimmung erfasst hat. Nach einer jahrzehntelangen Erfolgsgeschichte ist sie in Verruf geraten. Neben Flächentarifvertrag, Lohnnebenkosten und Kündigungsschutz wird sie als eine weitere Ursache der wirtschaftlichen Schwäche Deutschlands denunziert. Wegen der Unternehmensmitbestimmung, so die Fama, schlagen ausländische Investoren einen Bogen um Deutschland. Unverfroren und praktisch folgenlos konnte der vormalige Präsident des BDI, Rogowski, die Mitbestimmung als einen „Irrtum der Geschichte“ erklären. Als vor 50 Jahren der Vorstandsvorsitzende der Gutehoffnungshütte, Hermann Reusch, die Mitbestimmung in der Montanindustrie, nur wenige Jahre nach ihrer Einführung (zunächst durch das britische Besatzungsrecht, dann durch das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951) als das „Ergebnis einer brutalen Erpressung durch die Gewerkschaften“ charakterisierte, quittierten 800.000 Kumpel und Stahlwerker diese verbale Provokation mit einer generalstreikartigen Protestaktion an der Ruhr. *Tempi passati!*

Die zunehmende Infragestellung der Mitbestimmung lässt sich nicht ohne die progressive Schwäche der Gewerkschaften erklären, und die ausbleibende Reaktion seitens der Arbeitnehmer nicht ohne Verweis auf die alles überschattenden Arbeitsplatzängste. Weil gegen diese auch die Mitbestimmung anscheinend kein Heilmittel bietet, verharren die Arbeitnehmer in einer relativen Gleichgültigkeit angesichts der aktuellen Bedrohung einer Kerninstitution der deutschen industriellen Beziehungen. Auffallend ist freilich, dass Gewerkschaften und Betriebsräte erst gar nicht versuchten, die Arbeitnehmer zur Verteidigung einer Einrichtung vors Werkstor zu rufen, die eine Konsequenz und nicht einen Irrtum deutscher Geschichte verkörpert.

Offensichtlich sind die wirtschaftlichen Eliten der Überzeugung, der globalisierte Wettbewerbskapitalismus mache die Kooperation mit Arbeitnehmerrepräsentanten überflüssig. Nicht mehr die soziale Integration der Belegschaften ist gefragt, sondern der kurzfristige strategische Vorteil. Die Zahl der Unternehmer, Manager, Aktionäre wächst, die die Zeit für günstig halten, eine bewährte Institution wie die Mitbestimmung offensiv in Frage zu stellen, ohne ernsthafte Sanktionen befürchten zu müssen. Obwohl die historischen Fakten und vor allem die Erfahrungen mit dieser Institution eine positive Geschichte erzählen, wollen sie ihre Verfügungsrechte wieder ungeteilt wahrnehmen. Verlangt doch die Mitbestimmung von Unternehmen und Kapitaleignern, sich mit konfligierenden Interessen zu arrangieren und zu lernen, begründetem Widerspruch argumentativ zu begegnen. Wer Macht hat, braucht nicht zu lernen.

Zur Zeit steht zwar stärker die Unternehmensmitbestimmung als die betriebliche Mitbestimmung in der Kritik, aber auch diese soll nicht ungeschoren bleiben. Mit dem Betriebsrat haben die neoliberalen Kräfte freilich noch Besonderes vor. Vor einiger Zeit hat eine Gruppe von Ökonomen und marktliberalen Rechtsexperten empfohlen, den Betriebsräten auch Verhandlungen über Arbeitsentgelte zu

überlassen, die nach § 77 Abs. 3 BetrVG bisher ausschließlich den Tarifparteien vorbehalten sind. Diese Empfehlung hat sich inzwischen die FDP und nun auch die CDU-Führung zu eigen gemacht; sie wollen im Rahmen von „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ das Günstigkeitsprinzip gesetzlich in einer Weise neu regeln, dass auf die Zustimmung der Tarifparteien verzichtet werden kann.

Der Vorschlag, Tarifverträge durch gesetzliche Klauseln für die Betriebsparteien zu öffnen, müsste eigentlich zur Konsequenz haben, den Betriebsräten auch das für die Tarifautonomie konstitutive Streikrecht einzuräumen – diese Konsequenz wollen die Herrschaften freilich nicht ziehen. Von einigen, die etwas von der Sache verstehen, wie dem Metallarbeitgeber-Präsidenten Kannengießer und dem derzeitigen BDI-Präsidenten Thumann, hören wir immerhin die Warnung vor einer Verlagerung der Lohnfindung in den Betrieb, weil sie die von den Gewerkschaften angekündigten Häuserkämpfe zur Folge haben könnten.

Der Betriebsrat als „Häuserkämpfer“ – dies wäre eine völlig neue Rolle in der wechselvollen Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung. Die nach gesetzlicher Konstruktion auf Konsens und gemeinsame Problemlösung angelegte Institution hat erst rund 50 Jahre nach dem ersten Betriebsrätegesetz (1920) zu ihrer eigenen Bestimmung gefunden – nämlich der einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die das wirtschaftliche Überleben des Unternehmens zu ihrer eigenen Sache macht. In zahlreichen Großbetrieben ist der Betriebsrat mittlerweile zum kompetenten Krisen- und Co-Manager avanciert. Freilich ist auch er, wie das Beispiel VW zeigt, gegen die Verlockungen der Macht nicht immun. Betriebsratsvorsitzende sitzen häufig in Personalunion im Aufsichtsrat; sie können sich als wirtschaftliche Mitentscheider auch um Investitionen und Produktionslinien des Unternehmens kümmern und unter Umständen die überzeugenderen Langfriststrategien zum Wohl des Unternehmens vertreten.

Diese und andere wirtschaftlichen Effekte, die heute zu den Standardargumenten der Verteidigung der Mitbestimmung zählen, blieben freilich in der politischen Diskussion defizitär, wenn man ihnen nicht die zivilgesellschaftlichen Ansprüche hinzufügen würde, die es nicht erlauben, den Arbeitnehmer nur unter dem Kalkül von effektiv zu nutzender Arbeitskraft einzusetzen, sondern ihn auch als Betriebs- und Wirtschaftsbürger anzuerkennen. Mitbestimmung ist schließlich ein Menschen- und Bürgerrecht, das nicht nur im politischen Gemeinwesen, sondern auch im Unternehmen eingefordert wird. Keine Zukunft hätte die Mitbestimmung freilich, wenn dieses Recht den „Lohnabhängigen“ gleichgültig würde.

Dr. Walther Müller-Jentsch ist emeritierter Professor für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum.  
e-mail: w.mueller-jentsch@rub.de