

Gründe, mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen

Mitbestimmung ist keine rein technische Angelegenheit der Unternehmensüberwachung. Sie stiftet soziale Wertschätzung und gesellschaftlichen Zusammenhalt und könnte ein Mittel sein, die großen Unternehmen wieder stärker auf das Gemeinwohl zu verpflichten.

Von Wolfgang Streeck

Prof. Dr. Wolfgang Streeck ist Direktor des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung in Köln. Was spricht dafür und was spricht dagegen, knappes politisches Kapital für die Abschaffung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene einzusetzen? Gibt es Gründe zu vermuten, dass die Mitbestimmung die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft so stark beeinträchtigt, dass wir sie jetzt auf die Tagesordnung setzen und dafür politische Energie etwa von der Reform der sozialen Sicherung oder der Hauptschulen abzweigen sollten?

Wäre die Mitbestimmung auf Unternehmensebene eine rein technische Angelegenheit, an der niemand ein Interesse hätte und haben sollte außer den zuständigen Experten, dann könnten wir unsere Zeit anders und besser verbringen. Tatsächlich aber dürfte ein Eingriff in die Mitbestimmung, wie sie sich bis heute in Deutschland entwickelt hat, nicht nur erhebliche soziale Konflikte und damit hohe politische und wirtschaftliche Kosten verursachen, sondern er würde auch sehr grundlegende Fragen nach dem Verhältnis zwischen Gesellschaft und Wirtschaft und insbesondere nach Rolle und Status der großen Unternehmen in beiden aufwerfen. Möglicherweise sind solche Konflikte unvermeidlich, und sehr wahrscheinlich wird sich das Problem einer Neubegründung der Verantwortlichkeit der großen Unternehmen ohnehin stellen. Gerade deshalb aber sollte man genau wissen, was man täte, wenn man, wie immer öfter vorgeschlagen, bei der Behebung der Krise des "deutschen Modells" mit der Unternehmensmitbestimmung anfinde. Was immer die wirtschaftlichen Funktionen und Auswirkungen der Mitbestimmung nach 1945 gewesen sein mögen - sie war stets auch von erheblicher symbolischer Bedeutung. Genauer gesagt war die Mitbestimmung auf Unternehmensebene eine der wichtigsten Erscheinungsformen und institutionellen Beglaubigungen des charakteristischen Egalitarismus der westdeutschen Nachkriegsgesellschaft, der wiederum eine Voraussetzung ihres Zusammenhalts war. In den Aufsichtsräten der westdeutschen Großunternehmen saßen Betriebsratsvorsitzende und Gewerkschaftsvertreter gleichberechtigt neben Anteilseignern und Repräsentanten der Großbanken.

Man kann darüber streiten, und heute streitet man darüber wieder mehr denn je seit der Biedenkopf-Enquete, ob es wirtschaftlich funktional war und ist, wenn Betriebsräte und Gewerkschafter wenigstens auf dem Papier das Recht haben, alles zu wissen, was der Vorstand weiß. Worüber man aber überhaupt nicht streiten kann, ist der Umstand, dass für die Beschäftigten der großen Unternehmen die gleichberechtigte Präsenz ihrer gewählten Vertreter im Aufsichtsrat eine in der deutschen Geschichte unerhörte soziale Anerkennung ihres Wertes, nicht nur für das Unternehmen, sondern auch als gleichberechtigte Bürger in einer demokratischen Gesellschaft bedeutete. Ob immer ganz zutreffend oder nicht: Für die Belegschaften war die Mitbestimmung auf Unternehmensebene der sichtbarste Ausdruck dafür, dass sie, zumindest als organisierte Gruppe, nunmehr mit denen, die über ihre Arbeitsplätze und damit zu einem erheblichen Teil über ihr Leben entschieden, auf gleicher Augenhöhe sprechen konnten.

Es ist wahr, dass die Gründerjahre der Bundesrepublik inzwischen fast ein halbes Jahrhundert zurückliegen. Und wahrscheinlich trifft es zu, dass man in der gewandelten Arbeitswelt von heute zu anderen Mitteln als der Mitbestimmung auf Unternehmensebene greifen würde. Man steigt nicht

zweimal in denselben Fluss.

Aber heute gibt es die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Sie abzuschaffen hätte andere Folgen, als sie nicht einzurichten. Es erscheint kaum vorstellbar, wie man die gleichberechtigte Präsenz von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat beenden könnte, ohne damit die Botschaft zu senden, dass man den Beschäftigten und ihren gewählten Vertretern von nun an nicht mehr zutrauen will, kenntnisreich und verantwortungsbewusst über das Schicksal des Unternehmens mitzuentcheiden - und dass deshalb Hierarchie wieder an die Stelle von Dialog und Anweisung an die Stelle von gemeinsamer Beratung treten sollen. In einer Zeit, in der es mehr denn je darauf ankommt, dass Belegschaften sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, könnte eine solche Botschaft fatale Folgen haben.

Wer erinnert den Vorstand an soziale Verpflichtungen?

Der zweite Aspekt betrifft das Verhältnis zwischen den großen Unternehmen auf der einen Seite und der Gesellschaft bzw. den Gesellschaften, in die sie eingebettet sind, auf der anderen. Vielerorts löst sich die ehemals für naturgegeben gehaltene Symbiose zwischen immer mobiler werdenden Unternehmen und den lokalen Gemeinschaften ihrer Produktionsstandorte auf. Zweifellos müssen sich Unternehmen in einem immer schwieriger werdenden Markt behaupten, der zunehmend ein Weltmarkt ist. Aber je globaler das System der weltweiten Arbeitsteilung, desto häufiger sind eben auch die Situationen, in denen normale Standortentscheidungen eines Unternehmens verheerende Auswirkungen auf ganze Gemeinden und Regionen haben können.

Wie können national oder jedenfalls territorial organisierte Gesellschaften dafür sorgen, dass große, multinationale Unternehmen derartige Entscheidungen im Bewusstsein der Schwere ihrer möglichen Folgen treffen, und zwar gerade dann, wenn sie in erster Linie daran denken müssen, weltweit konkurrenzfähig zu bleiben? Wer erinnert den Vorstand eines Unternehmens daran, bei Räumung eines Standorts mehr zurückzulassen als Trümmer - etwa eine für den externen Arbeitsmarkt requalifizierte Belegschaft oder eine Beschäftigungsgesellschaft, die die Betroffenen nicht ihrem Schicksal oder der Bundesanstalt für Arbeit überlässt?

Wer kann wirkungsvoll darauf bestehen, dass Unternehmen die Qualifikation ihrer Arbeitnehmer nicht nur aufbrauchen, sondern mithelfen, sie aufzubauen und weiterzuentwickeln, zusammen mit den Beschäftigten selber und dem öffentlichen Bildungssystem des jeweiligen Landes? Allzu viele Einwirkungsmöglichkeiten auf Unternehmen, mit denen deren Verantwortlichkeit zu mehr gemacht werden könnte als zu einem Schlagwort für die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, gibt es in unserer globalen Wirtschaftsgesellschaft nicht mehr. Die deutsche Mitbestimmung ist, was immer man an ihr zu Recht kritisieren mag, immerhin ein mögliches Instrument, mit dem Gesellschaften in die Entscheidungszentren großer Unternehmen hineinwirken und in ihnen Gesichtspunkte zur Geltung bringen können, die unter dem Druck des Wettbewerbs nur allzu leicht in Vergessenheit geraten könnten.

Für mich die triftigste Kritik an der Mitbestimmung wäre, dass sie eine Verschwörung von Unternehmensleitungen und Belegschaften gegen das Gemeinwohl begünstigen könnte, etwa bei der Umweltpolitik oder bei der Frühverrentung. Gleichwohl spricht viel dafür, mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen in einer Zeit, in der andere Mechanismen des gesellschaftlichen Einflusses auf große Unternehmen an Wirkung verlieren oder sich auflösen.

Das Problem, wie man angesichts der wachsenden Autonomie der multinationalen Großunternehmen sicherstellen kann, dass sie die sozialen Grundlagen, von denen sie abhängen,

nicht aufbrauchen, wird sich unweigerlich auch für diejenigen stellen, die heute noch glauben, dass der Börsenkurs den Wert eines Unternehmens nicht nur für seine Besitzer, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes ermittelt. Vielleicht könnte eine weiterentwickelte Mitbestimmung auf Unternehmensebene ein Instrument sein, mit dem die Verantwortung großer Unternehmen gegenüber der Gesellschaft besser und glaubwürdiger gesichert werden könnte als durch den internationalen Kapitalmarkt.

Der Text

basiert auf einleitenden Bemerkungen zur Diskussionsrunde "Die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung" am 23. April am MPI in Köln mit Arbeitsdirektoren und Vertretern des BDI, DGB, und der Wissenschaft.