

JÜRGEN KLUTE

Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie

Vorbemerkung

Die Idee der Wirtschaftsdemokratie enthält drei Elemente¹:

1. Den ethischen Aspekt der Menschenwürde der Lohnarbeitenden, womit vor allem deren Freiheit von entwürdigenden ökonomischen Abhängigkeiten gemeint ist.

2. Den politökonomischen Aspekt, den Anspruch der Lohnarbeitenden auf gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungen in der Wirtschaft.

3. Den Aspekt der Verantwortung des Staates als Träger gesamtgesellschaftlicher Interessen, soziale Gerechtigkeit zu realisieren.

Aus Sicht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) ist dazu zu sagen, daß in den verschiedenen Stellungnahmen der evangelischen Kirche zur Mitbestimmung das zuerst genannte Element ohne Einschränkungen unterstützt wird. Auch das dritte Element findet weitgehende Zustimmung – zuletzt im Sozialwort der Kirchen von 1997. Große Zurückhaltung dagegen gibt es gegenüber zweiten Aspekt, also jenem Element, das sich ganz direkt auf die Machtfrage richtet.

Historische Vorbemerkung

Die entscheidenden Mitbestimmungsgesetze in der BRD sind in der Aufbauphase entstanden. Angesichts der Verquickung der Großindustrie mit dem Naziregime und der breiten Resonanz der Nazi-Ideologie in der deutschen Bevölkerung gab es in der frühen Nachkriegszeit einen relativ breiten gesellschaftlichen Konsens darüber, durch politische Strategien und Rahmenseetzungen eine Wiederholung der Nazidiktatur zu verhindern.² Die Mitbestimmungsgesetzgebung, die viele Ideen und politische Ansätze aus der Weimarer Republik aufgenommen hatte, ist Teil der genannten politischen Strategie gewesen. Durch eine Einbindung der Arbeitnehmer in betriebliche Verantwortung sollte der alte Klassengegensatz überwunden oder doch wenigstens relativiert werden, um somit die Arbeitnehmer gegen extremistische Ideologien zu immunisieren. Auf diesem gesellschaftspolitischen Hintergrund ist es den Gewerkschaften dann möglich gewesen, die im internationalen Vergleich recht weitgehenden Mitbestimmungsgesetze der BRD durchzusetzen – eben als Element einer umfassenderen politischen Strategie.

Die Gesetze zur Mitbestimmung sind dann in der 1976er Reform teils noch einmal weiterentwickelt worden. Die BtrVG Novelle von 2000 hat dagegen keine nennenswerte Entwicklung gebracht, inso-

Jürgen Klute – Jg. 1953; evangelischer Sozialethiker, Industrie- und Sozialpfarrer, Leiter des Sozialpfarramtes des Kirchenkreises Herne. E-mail: mailbox@juergen-klute.de

Der vorliegende Aufsatz ist die überarbeitete Fassung eines Beitrages auf dem Seminar »Wirtschafts-demokratie als alternative Wirtschaftspolitik« von »Links trifft sich« e.V. am 16. Februar und 16. November 2002 in Herne-Horsthausen.

1 Ulla Plener: Soziale Gerechtigkeit erfordert Wirtschaftsdemokratie. Teil II: Die verdrängte Ur-Idee der Arbeiterbewegung zwischen 1949 und 1989 in Westdeutschland, in: UTOPIE kreativ, Heft 123 (Januar 2001), S. 52.

fern sie die notwendige Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen nicht geleistet hat. Und das Montanmitbestimmungsgesetz – die wohl weitgehendste gesetzliche Mitbestimmungsregelung – gilt zwar nach wie vor, nur gibt es infolge des Strukturwandels kaum noch Unternehmen, in denen es Anwendung findet.

Aktuelle Aspekte

Wirtschaftsdemokratie betrifft verschiedene Ebenen: die Ebene des Arbeitsplatzes, die des Betriebes, des Unternehmens/Konzerns und die gesamtgesellschaftliche bzw. europäische Ebene. Meine Ausführungen beziehen sich auf die ersten Punkte, also auf die klassische Mitbestimmung. Dabei will ich vor allem auf die veränderten Rahmenbedingungen aufmerksam machen. Diese stellen für die Mitbestimmung und somit auch für die Idee der Wirtschaftsdemokratie neue Herausforderungen dar. Die Schlüsselfrage heißt: Wie läßt sich die Idee der Mitbestimmung und der Wirtschaftsdemokratie³ in diesem veränderten Kontext neu in praktisch handhabbare Konzepte übersetzen, und wie läßt sich die Idee wieder attraktiv, diskursfähig und politisch mehrheitsfähig machen?

Wir befinden uns derzeit inmitten eines Prozesses der »Modernisierung der Arbeit« und der Gesellschaft insgesamt. Dieser Prozeß basiert auf der enormen informationstechnologischen Entwicklung der letzten Jahre. Ein Prozeß, der – wie alle technologischen Entwicklungen, die aus der Menschheitsgeschichte bekannt sind – nicht umkehrbar ist. In seinen Grundlinien wurde er bereits vor rund zwei Jahrzehnten von André Gorz prognostiziert.⁴ Trotzdem hat es eine vorausblickende Vorbereitung unserer Gesellschaft auf die zu erwartenden Entwicklungen nicht gegeben, so daß wir uns heute weitgehend unvorbereitet in einem dramatischen Umbruchprozeß wiederfinden. Dies impliziert eine weitreichende Verschiebung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse zugunsten von Kapitalinteressen. Deutlichster Ausdruck dessen ist das Shareholder-Value-Prinzip und die Finanzpolitik der Industriestaaten, die die Interessen der Arbeitnehmer/innen immer mehr aus dem Blick verlieren. Dieser gesellschaftliche Umbruch produziert derzeit Gewinner und Verlierer. Das heißt, es geht erneut um die Frage einer gerechten Verteilung von Erwerbsarbeit *und* Einkommen. Wie mit jedem tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbruchprozeß ist auch mit dem gegenwärtigen eine Neuordnung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse verknüpft, die es politisch zu gestalten gilt.

Bezogen auf die Modernisierung der Arbeitswelt lassen sich zwei unterschiedliche Aspekte beobachten: Zum einen *quantitative* Veränderungen, das heißt, der Abbau von Erwerbsarbeitsplätzen. Seit Ende der 80er Jahre sind zu den quantitativen Veränderungen *qualitative* hinzugekommen. Diejenigen, deren Erwerbsarbeitsplatz nicht abgebaut wurde, haben ihre Erwerbsarbeit heute unter gänzlich anderen Bedingungen zu leisten als noch vor einem Jahrzehnt. Dieser Aspekt gewinnt bei der Definition des Begriffs Strukturwandel zunehmend an Bedeutung. Noch vor einem Jahrzehnt wurde unter Strukturwandel – jedenfalls im Ruhrgebiet – die Verlagerung von Erwerbsarbeitsplätzen aus der Montanindustrie in andere Produktionsbereiche oder in den Verwaltungs- und Dienstleistungssektor verstanden. Diese Möglichkeit besteht heute nur noch in Ausnahme-

2 Recht bald allerdings – das soll hier nicht verschwiegen werden – richtete sich diese Strategie auch gegen linke Gesellschaftsmodelle – aus der Abwehrstrategie, eine Wiederholung der Nazidiktatur zu verhindern, wurde eine Strategie zur Bekämpfung rechten und linken Extremismus.

3 Vgl. Pleners Definition der Wirtschaftsdemokratie als Demokratisierung der Verfügung über das Eigentum an gesamtgesellschaftlich entscheidenden Produktionsmitteln (vgl. Ulla Plener: Wirtschaften für's Gemeinwohl. Wege zur sozialen Gerechtigkeit, Berlin 2001) .

4 Vgl. Wolfgang Belitz: Man muß neue Wege beschreiten, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen, in: W. Belitz, J. Klute, H.-U. Schneider: Zukunft der Arbeit in einem neuen Gesellschaftsvertrag, Münster 2002, 2. Aufl., S. 41-48.

fällen. Seit Beginn der 90er Jahre muß Strukturwandel vielmehr als das definiert werden, was hier als qualitative Veränderung der Arbeitswelt beschrieben wird: als Neustrukturierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen. Diese quantitativen und qualitativen Veränderungen der Arbeitswelt stellen die Idee der Wirtschaftsdemokratie inklusive der Arbeitnehmermitbestimmung vor neue und schwierige Herausforderungen.

Die quantitativen Veränderungen der Arbeitswelt

Insbesondere in klassischen Bereichen industrieller Produktion hat es in Deutschland wie auch in allen anderen Industrieländern in den letzten Jahrzehnten einen dramatischen Erwerbsarbeitsplatzabbau gegeben. Eine nochmalige deutliche Intensivierung ist hier seit den 90er Jahren wahrnehmbar und ein Ende ist nicht abzusehen. Selbst vor den öffentlichen Verwaltungen macht der Arbeitsplatzabbau nicht mehr halt. Vielmehr haben sie sich von ihrer über Jahrzehnte eingenommenen Rolle verabschiedet, Arbeitsplatzverluste in der Industrie zu kompensieren. So erzwingt die politisch betriebene relative Verarmung der öffentlichen Hand seit Mitte der 90er Jahre auch im öffentlichen Dienst einen massiven Arbeitsplatzabbau – wenn auch sozialverträglich organisiert.⁵ Mit anderen Worten: Das Erwerbsarbeitsvolumen geht signifikant zurück. In Zahlen ausgedrückt heißt das für den Zeitraum von 1970 bis 1996, daß das Erwerbsarbeitsvolumen um mehr als ein Fünftel geschrumpft ist. Im gleichen Zeitraum ist dagegen die Produktivität um über 60 % angestiegen.⁶ Das heißt, 1996 konnte mit deutlich weniger Menschen eine weitaus größere Menge an Gütern produziert werden als 1970.⁷

Die qualitativen Veränderungen der Arbeitswelt

Wie skizziert, führt die Modernisierung der Arbeitswelt einerseits zu einem gigantischen Arbeitsplatzabbau.⁸ Gleichzeitig verändert die informationstechnologische Revolution aber auch die Organisation der verbliebenen Erwerbsarbeit und der in begrenztem Umfang neu entstehenden: In einigen Branchen (zum Beispiel im Einzelhandel) werden tariflich abgesicherte Regelarbeitsplätze mehr und mehr durch prekäre Zeit-Arbeitsplätze ersetzt. Immer häufiger setzen Unternehmen befristete Arbeitsverhältnisse durch. Das geltende Tarifrecht, insbesondere die Flächentarifverträge, geraten ebenso unter Druck wie eine Vielzahl von Schutzrechten von Arbeitnehmer/innen.

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt ist die Zerlegung großer Unternehmen in Netzwerkstrukturen. Dadurch werden nachhaltig die Wirkungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die betriebliche und die unternehmensweite Arbeitnehmermitbestimmung unterlaufen. Im Regelfall sind sie nur mehr im Rahmen befristeter Betriebsvereinbarungen zu sichern. Ihre dauerhafte Wirkung ist damit in Frage gestellt. Ein politischer Wille zur Fortentwicklung des Arbeitsrechts und des Betriebsverfassungsgesetzes, um diesen neuen Bedingungen Rechnung zu tragen, ist gegenwärtig nur in sehr begrenztem Umfang vorhanden. Die kleinen überschaubaren Netzwerkeinheiten sind rechtlich eigenständig und ökonomisch für sich selbst verantwortlich – ohne jedoch in ihren ökonomischen Entscheidungen eigenständig zu sein. Dies führt zur Ausdifferenzierung der »legal struc-

5 Vgl. dazu Jeremy Rifkin: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt a. M./New York 1996, S. 37 ff.

6 Dieser Prozeß der Ver-ringerung des Arbeitsvolumens und der gleichzeitigen Steigerung der Produktivität resultiert aus dem (organisierten) Zwang zur Kostensenkung im kapitalistischen Wirtschaftssystem, dem vor allem mittels technischer Rationalisierungen Rechnung getragen wird. Es ist ein systemimmanenter bzw. systembedingter Prozeß.

7 Vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I, Bonn 1996, S. 19; vgl. weiterhin: W. Belitz, a. a. O., S. 34-41; R. Thome: Arbeit ohne Zukunft? München 1997.

8 Also: klassische Verwaltungstätigkeiten. Durch den Einsatz elektronischer Datenverarbeitung wurden auch in öffentlichen Verwaltungen, in betrieblichen Verwaltungen, in Banken, in Versicherungen und im Handel in großem Umfang Arbeitsplätze vernichtet.

ture« und der »business structure«. Erstere beschreibt die Rechtsstruktur, die den ausgegründeten Betriebsteilen (zumeist GmbH) eine Handlungsautonomie gewährt, die aus der ökonomischen Interessenlage heraus nicht erwünscht ist. Aus diesem Grund wird über Verträge eine mehr oder minder starke Einschränkung der juristisch gegebenen Handlungsautonomie erzeugt, die als »business structure« bezeichnet wird. Diese beschreibt die ökonomische Abhängigkeit eines Betriebes von einem anderen (Holding, Mutter-Konzern) durch Beherrschungs- bzw. Gewinnabführungsverträge. Diese setzen die »legal structure« faktisch außer Kraft. Eine Struktur, die einem feudalen Lehnsverhältnis nicht unähnlich ist. Die Rolle des »Lehnsherrn« übernimmt die Holding als dominanter Gesellschafter. Juristisch ist diese Struktur zumindest punktuell hinterfragbar.

Ein weiterer Aspekt der Zergliederung der Unternehmen ist die Schaffung von Transparenz. Die Zergliederung erfolgt nach Produkten, so daß die Produktionskostenanteile einzelner Produktionsschritte für jedes einzelne Produkt immer präziser benennbar werden. Dies gilt auch für die Tätigkeiten jedes einzelnen Mitarbeiters, die als edw-mäßig erfaßte und dokumentierte Kostenfaktoren ebenfalls immer transparenter werden.⁹ Die unternehmensseitig kalkulierten Vorteile der Ausgründungen sind: Risikoverlagerungen und -begrenzungen, steuerlicher Nutzen, kleinere Belegschaften, Flexibilität, die Möglichkeit, den Betrieb selbst zum Handelsprodukt machen zu können.

Eine weitere Variante neuer Arbeitswelten sind virtuelle Organisationen. Sie bestehen aus rechtlich selbständigen Unternehmen, die nicht selten Einpersonenernehmen sind, die auf Zeit zusammenarbeiten, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Ihre Kommunikationsstruktur basiert auf modernen Kommunikationstechnologien wie Internet und E-Mail. In einer solchen Struktur ist jeder für sich selbst verantwortlich. Das gilt für die Arbeitsinhalte, für die ökonomische Basis, für die Zeitorganisation und für die Akquise von Aufträgen. Selbstmanagement, Vertrauen, Zuverlässigkeit, Selbststeuerung sind die zentralen persönlichen Voraussetzungen für eine solche Art der Erwerbsarbeit. Ein Kernpunkt dieser Art der Erwerbsarbeitsorganisation ist, daß nicht mehr Arbeit, sondern die Verantwortung für bestimmte Aufgaben delegiert wird. Bisher gibt es erst wenige virtuelle Organisationen dieser Art.¹⁰

Unter dem Zwang der gesellschaftlichen Umwälzungen werden zunehmend Menschen dazu animiert, sich auf eine Existenzgründung einzulassen. Die westfälische Landesregierung zum Beispiel drängt seit Mitte der 90er Jahre auf eine Verdoppelung der Selbständigenquote in NRW von seinerzeit acht auf 16%. Hier entsteht eine Gruppe *Neuer Selbständiger*, die nicht nur Betriebswirtschaft und Betriebsorganisation erlernen muß, sondern die auch einen kulturellen und sozialen Wandlungsprozeß vom abhängig beschäftigten »Anweisungsempfänger« zum ökonomisch und rechtlich eigenverantwortlichen Entscheidungsträger, der sich selbst motivieren können muß, zu leisten hat. Darin unterscheidet sich diese Gruppe vom klassischen Selbständigen bzw. Freiberufler, der zudem auf funktionierende Verbandsstrukturen zurückgreifen kann. Für die Gruppe der »Neuen Selbständigen« kommt hinzu, daß sie aus den Pflichtversicherungen herausfallen und sich freiwillig versichern müssen.

9 Aussage eines Betriebsrates dazu: »In diesem System kannst Du nicht mehr gnädig sein und jemanden vorübergehend verstecken. Das fällt sofort auf. In diesem Sinne ist dies ein gnadenloses System!«

10 Vor allem im IT-Bereich, aber keineswegs nur dort, werden Erwerbsarbeitsbeziehungen zunehmend so organisiert. Da virtuelle Organisationen darauf angelegt sind, auch über die Grenzen von Staaten hinweg zu kooperieren, werden staatliche Vertrags- und Arbeitsrechtsregelungen in ihrer Bedeutung entsprechend relativiert, denn sie sind international nur schwer oder gar nicht durchsetzbar.

Aufgrund finanzieller Probleme wird oft auf den nötigen Versicherungsschutz verzichtet. Hier gibt es einen erheblichen Regelungs- und Unterstützungsbedarf, um dieser Gruppe eine nachhaltige Existenzsicherung zu ermöglichen und um zukünftige Altersarmut zu vermeiden.

Die entrechtlichten Arbeitsbeziehungen setzen die Arbeitnehmer/innen einem verstärkten Machtkampf aus, ohne daß sie über geeignete strukturelle Machtinstrumente für einen solchen Kampf verfügen. Was in der Theorie durchaus verlockend klingt – mehr Freiheiten, mehr Flexibilität etc. –, bedeutet in den meisten Fällen nichts anderes als die Übernahme schwer kalkulierbarer ökonomischer Risiken durch die einzelnen Arbeitnehmer/innen. Der Druck dieser Risiken fördert – vor allem im Bereich der (Schein-)Selbständigen – die Selbstaussbeutung und den Verzicht auf gesundheitliche Schutzmaßnahmen, um überleben zu können.

Insbesondere neue Organisationsformen in den Unternehmen führen nicht nur zu veränderten Arbeitsbeziehungen, sondern bedingen ihrerseits einen weiteren Abbau von Erwerbsarbeitsplätzen durch Optimierung der Arbeitsabläufe. Dazu zählt auch die viel diskutierte Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit – oft nichts anderes als Erwerbsarbeit auf Abruf.¹¹

Eine weitere Herausforderung stellt der Wandel von der Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft dar. Im Rahmen der Industriegesellschaft waren die gewerkschaftlichen Aktivitäten auf die (Groß)Industrie konzentriert.¹² Traditionell war und ist der Dienstleistungssektor einerseits weitaus geringer organisiert und andererseits für die (Industrie)Gewerkschaften nur schwer zugänglich¹³, was in der klassischen Industriegesellschaft ein hinnehmbarer Faktor war. Wird dieser Sektor – in dem sich zudem die nur schwer organisierbaren prekären Arbeitsverhältnisse konzentrieren – nun zu einem zentralen Wirtschaftssektor und damit für Gewerkschaften zu einem relevanten Beschäftigungsbereich, dann schwächt die bisherige Gewerkschaftsferne dieses Sektors die Mitbestimmung um ein Weiteres.

Infolge der informationstechnologischen Revolution vollzieht die Produktion also Umwälzungen, die sich signifikant von den eher kontinuierlichen Entwicklungen der Nachkriegszeit unterscheiden. Diese Umwälzungen führen, wie aufgezeigt, zu einem dramatischen Rückgang des Bedarfs an Erwerbsarbeitskräften in allen klassischen Erwerbsarbeitssektoren. Gleichzeitig wird die *Organisation* der Erwerbsarbeit durch die informationstechnologische Revolution tiefgreifend verändert. Parallel dazu erfordert die auf kultureller Ebene erfolgende Neubestimmung des Rollenverständnisses von Frauen und Männern eine neue Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. Für die Menschen bedeutet dies eine weitreichende Veränderung der Berufsbiographien: Sie sind unter den neuen Bedingungen vielfach gebrochen bzw. unterbrochen und mit vielen Wechseln der Stellen wie der Tätigkeiten verbunden.

Überlagert werden diese Prozesse dadurch, daß die Lebenserwartung der Menschen in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen hat. Das Verhältnis von Lebenszeit und Erwerbsarbeitszeit hat sich dahingehend verändert, daß der Anteil der Erwerbsarbeitszeit deutlich zurückgegangen ist. Dies bedingt einen Bedeutungswandel der

11 Das heißt: Arbeitskraft wird nur noch abgerufen, wenn sie gebraucht wird und auch nur dann bezahlt. Personalreserven, die z. B. für Produktionsspitzen vorgehalten wurden, sind vielfach in die sogenannten Zeitarbeitsfirmen verlagert worden, die einen flexiblen, bedarfsorientierten und damit kostengünstigeren Abruf der Personalreserven ermöglichen.

12 Lediglich der öffentliche Dienst (Verwaltungen, Post, Bahn) als klassischer Teil des Dienstleistungssektors war relativ gut gewerkschaftlich organisiert und ist es in Teilen noch heute. Mit der Privatisierung von Bahn und Post geht jedoch eine Veränderung auch in diesen Bereichen einher.

13 Dafür gibt es eine Reihe von Gründen, die aus Platzgründen hier jedoch nicht weiter behandelt werden können.

Erwerbsarbeit, der eine grundlegende Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeit, Erwerbsarbeit und Lebenszeit erfordert.

Dies alles hat weitreichende Folgen für unsere Gesellschaftsordnung, insbesondere für die aus Löhnen und Gehältern finanzierten sozialen Sicherungssysteme. Sie verlieren nach und nach ihre fundamentale Leistungsfähigkeit, nämlich Armutssicherheit für alle Lebenssituationen zu schaffen, für die Tarifsysteme, die das Erwerbsarbeitsleben und die Entlohnung regeln, sowie für die Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen. Diese Systeme sind alle auf eine tayloristische Produktionsorganisation ausgerichtet, in der Vollbeschäftigung als Beschäftigung aller männlichen Mitglieder der Gesellschaft im Erwerbsarbeitsalter definiert ist. Im Zuge dieser Umwälzungen hat die Erwerbsarbeit ihre flächendeckende und als einigermaßen ausgewogen akzeptierte Verteilungsfunktion des gesellschaftlichen Einkommens verloren. Die neuen Formen von Erwerbsarbeit (virtuelle Organisationen, Neue Selbständigkeit) bedingen zugleich eine neue Zeitsouveränität und eine neue zeitliche Fremdbestimmung, die alle Lebensbereiche umfaßt. Hier stellt sich die Frage nach der tatsächlichen Zeitsouveränität – als Frage nach der Abgrenzung von selbstbestimmter Zeit zu fremdbestimmter Erwerbsarbeitszeit. Denn die neuen Erwerbsarbeitsformen kennen keine scharfen Grenzen mehr, sondern nur noch fließende Übergänge, die im Rahmen von Selbstverantwortung und Selbstmanagement tagtäglich neu definiert werden müssen.

Dies gilt insbesondere für die neu entstehenden Formen von »Homeworking« in Verbindung mit Telearbeit und Neuer Selbständigkeit. Wohn- und Arbeitsort werden hier wieder stärker zusammengeführt: Die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben werden durchlässiger bzw. verschwimmen. Für Familien bedeutet diese Entwicklung: Familienmitglieder werden in die Produktion einbezogen.¹⁴

Sind diese Umwälzungsprozesse in Deutschland zunächst mit einer gewissen zeitlichen Streckung eingeleitet und organisiert worden, deren Ziel eine möglichst hohe Sozialverträglichkeit war, so wird die informationstechnologische Revolution seit geraumer Zeit unter dem Druck der Börsen (Shareholder-Value-Prinzip) beschleunigt. Dabei sind weniger die Veränderungsprozesse als solche das Problem – sie eröffnen ja auch Chancen –, sondern die Umverteilungsinteressenlagen, die Verschiebung gesellschaftlicher Machtverhältnisse und die daraus resultierende Zunahme sozialer Ungleichheit und sozialer Ungerechtigkeit.

Mit dem Shareholder-Value-Prinzip und der »neuen Aktienkultur« ist eine weitere Veränderung verbunden: Der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital ist nicht mehr eindeutig auf gesellschaftliche Gruppen übertragbar, wie in früheren Phasen: hier Kapitalisten, dort Arbeiter. Einerseits sind Manager keine Fabrikbesitzer. Andererseits sind Mitarbeiter großer Konzerne über Aktien an den Unternehmen beteiligt. Durch Unternehmensbeteiligungen aber wird der im Shareholder-Value-Prinzip zum Ausdruck kommende Konflikt zwischen Arbeit und Kapital internalisiert, das heißt, in die abhängig Beschäftigten »hineinverlegt«. Seinen öffentlich sichtbaren Ort hat dieser Konflikt an den Börsen gefunden, die auf Entlassungen mit einem Anstieg der Aktienkurse reagieren.

14 Die Familie ist nicht mehr nur Ort der Reproduktion, sondern bekommt wieder Bedeutung als Wirtschaftseinheit. Letzteres nicht ohne Analogie zu vorindustriellen Produktionsverhältnissen.

Die skizzierten quantitativen und qualitativen Veränderungen der Arbeitswelt machen deutlich:

Die Arbeitswelt hat sich – insbesondere in den 90er Jahren – tiefgreifend verändert. Die klassische Industriearbeit ist zwar nicht verschwunden, hat aber nur noch einen nachgeordneten Stellenwert.¹⁵ Neue Berufe und neue, ganz unterschiedlich zu wertende Formen von Erwerbsarbeit werden Schritt für Schritt eingeführt. Wie aber letztendlich Erwerbsarbeit in der Zukunft aussehen und organisiert sein wird, läßt sich gegenwärtig nur schwer abschätzen.

Deutlich erkennbar und benennbar sind dagegen einige Herausforderungen, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen: Das kontinuierlich zurückgehende Erwerbsarbeitsvolumen in Verbindung mit Produktivitätssteigerung; veränderte Arbeitsbeziehungen; veränderte Unternehmensorganisationen; ein sich veränderndes Arbeitsverständnis; die Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme (deren Einnahmen an die Erwerbsarbeit gekoppelt sind); Verschiebungen gesellschaftlicher Machtverhältnisse, den Veränderungen entsprechende Weiterentwicklungen von Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsgesetz.

Beide Prozesse – quantitative wie qualitative Veränderungen der Arbeitswelt –, aber auch die heute veränderten gesellschaftlichen und politischen Voraussetzungen gegenüber früher, stellen die Mitbestimmung und mehr noch die Idee der Wirtschaftsdemokratie vor neue und schwierige Herausforderungen. Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie werden heute nicht mehr als (wesentlicher) Bestandteil einer gesellschaftspolitischen Konzeption und Strategie verstanden und diskutiert. Die Großindustrie war in der alten BRD mit den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden und starken Betriebsräten die soziale und die ökonomische Basis der Gewerkschaften, aufgrund derer sich Arbeitnehmer/innen politischen Einfluß erstritten und gesichert haben. Die Mitbestimmungskonzepte und -gesetze der BRD sind vorrangig auf diese Großbetriebe mit ihrer tayloristischen Arbeitsorganisation zugeschnitten. Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt ist diese Basis mehr als brüchig geworden (mit weitreichenden Auswirkungen auch für die SPD sowie ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften). Auf Kleinbetriebe und industrielle Netzwerke sind weder die traditionellen gewerkschaftlichen Strategien, noch die betreffenden Gesetze, noch die gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepte zugeschnitten. Zugespißt heißt die Herausforderung daher: Wie sind heute einerseits auskömmliche Einkommen und Sicherheit vor Armut zukünftig zu realisieren? Und wie sind andererseits neue Formen der Mitbestimmung als Elemente der Wirtschaftsdemokratie bis hin zu neuen Formen derselben als konstitutiver Bestandteil der Verfaßtheit einer demokratischen Gesellschaft auf gesamtgesellschaftlich-europäischer Ebene zu entwickeln und zu verwirklichen? Mit anderen Worten: Es geht um die Frage: Wie läßt sich der bisher erreichte *technische Fortschritt* in *sozialen Fortschritt* übersetzen – unter Einschluß politischer und ökonomischer Partizipationsrechte, Gleichberechtigung von Frauen und Männern, weltweiter Gerechtigkeit und Umweltschutz.¹⁶

Dazu braucht es viel soziale Phantasie und Engagement!

15 Für das NRW und das Ruhrgebiet wurde diese Bedeutungsverschiebung im Frühjahr d. J. von Matthias Knuth, Elke Dahlbeck und Jürgen Nordhause-Janz vom Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen (IAT) im Rahmen der Sozialkonferenz Herne 2002 dargestellt. Vgl.: M. Knuth, E. Dahlbeck, J. Nordhause-Janz: Entwicklung von Beschäftigung im nördlichen Ruhrgebiet, in: J. Klute, K.-H. Bitter: Dokumentation: Sozialkonferenz Herne 2002, Münster 2002, S. 55-80.

16 Vgl. dazu die Ausführungen des Ökumenisch-Sozialethischen Arbeitskreises NRW zur Präzisierung und Profilierung des Begriffs soziale Gerechtigkeit: Teilhabegerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Verfahrensgerechtigkeit und intergenerative Gerechtigkeit, in: W. Belitz, J. Klute, H.-U. Schneider, a. a. O., S. 254 ff.