

JOACHIM SCHUSTER

Wirtschaftsdemokratie – Kernelement einer linken Reformperspektive

Joachim Schuster – Jg. 1962, Politikwissenschaftler, Dr. rer. pol.; Leiter des Instituts für angewandte Sozial- und Politikwissenschaften, Redakteur der Zeitschrift »SPW«, zur Zeit tätig in einem Forschungsprojekt zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen.

Die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse wurden in den letzten Jahren erheblich nach rechts verschoben. Neoliberales Gedankengut hat selbst bei linken Kräften eine gewisse Verbreitung erfahren. Im Zuge der angeblichen Globalisierung der Ökonomie wurde die Politik als Gestaltungsraum zurückgedrängt. Der vermeintliche wirtschaftliche Sachzwang regiert. Nur wenn es fortschrittlichen Kräften gelingt, diese Denk- und Politikblockade aufzubrechen, wird es möglich sein, Reformperspektiven zu eröffnen. Einer modernen wirtschaftsdemokratischen Konzeption kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu.

Zur historischen Konzeption der Wirtschaftsdemokratie

Die Idee der Wirtschaftsdemokratie als Bezugspunkt zukunftsweisender Strategien und Ziele der sozialdemokratischen Bewegung wurden verstärkt nach dem Ende des Ersten Weltkrieges thematisiert. Sie gipfelten in der von Fritz Naphtali publizierten Konzeption, die an die revisionistische Theorietradition anknüpfte, nach der der Übergang zu einer sozialistischen Gesellschaft nicht in einem Schritt, sondern nur evolutionär erfolgen könne. Damit wurde es notwendig, strategische Zwischenschritte zu formulieren und abzusichern. Wirtschaftsdemokratie wurde dabei zur Strategie, schrittweise die Verfügungs- und Gestaltungsmacht des Kapitals zu begrenzen und den abhängig Beschäftigten reale Mitwirkungsmöglichkeiten einzuräumen. Damit sollte sowohl die materielle Lage der Arbeiterklasse verbessert, als auch der Boden für den Übergang in eine sozialistische Gesellschaft bereitet werden. »Sozialismus und Wirtschaftsdemokratie sind als Endziel untrennbar miteinander verknüpft. Es gibt keine vollendete Wirtschaftsdemokratie ohne sozialistisches Wirtschaftssystem, und das Ideal des Sozialismus ist ohne demokratischen Aufbau der Wirtschaftsführung nicht zu verwirklichen.« (Naphtali 1977, S. 25)

Die Konzeption der Wirtschaftsdemokratie stand in engem Zusammenhang mit der Interpretation der Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft und Gesellschaft. Als wesentliche materielle Grundlage nahm Naphtali den Übergang zum sogenannten organisierten Kapitalismus an. Die zunehmende, auf die wachsende Konzentration des Kapitals gestützte Vermachtung der Wirtschaft erzeuge in einer dialektischen Wechselbeziehung Gegenkräfte, die quasi automatisch den Wunsch nach mehr Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten erzeugten. Auf dieser Stufe der Entwicklung

müsse der Staat immer weitere Aufgaben übernehmen. Als sichtbare Zeichen wurden die Einrichtung bzw. Erweiterung des Sozialversicherungssystems oder auch die Ausweitung des öffentlichen Sektors in der Ökonomie und die wachsenden staatlichen Infrastrukturaufgaben gewertet. Die politische Demokratie sollte so auf die Wirtschaft ausgedehnt werden.

Mit der Idee der Wirtschaftsdemokratie wurde versucht, tagespolitische Forderungen mit einem langfristigen Transformationskonzept zu verbinden. Neben Mitbestimmungsforderungen auf Betriebs- und Unternehmensebene wurden die Demokratisierung der staatlichen Wirtschaftspolitik, die Verstaatlichung, die Förderung öffentlicher Unternehmen, die Stärkung der Sozialversicherungssysteme sowie die Demokratisierung der Bildungspolitik unter dem Leitbegriff Wirtschaftsdemokratie subsumiert. Bei der Konzeption fällt eine extreme Staatsfixiertheit auf, die ein Reflex der zunehmenden Bedeutung des Staates in den entwickelten Industriestaaten war. Die Verwirklichung von Wirtschaftsdemokratie wurde als Prozeß verstanden: »Wirtschaftsdemokratie (entsteht) nicht nach einem einheitlichen Rezept in einheitlichen Akten der Gesetzgebung, sondern (wächst) in mannigfaltiger Lebensfülle heran.« (Naphtali 1977, S. 31-32)

In der Realität konnten die weitreichenden sozialistischen Zielstellungen nicht eingelöst werden. Gleichwohl hat die Konzeption nach dem Zweiten Weltkrieg maßgeblich zur Ausprägung des deutschen Systems industrieller Beziehungen beigetragen. Mit der Etablierung der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung wurde die Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen im Unternehmen gewährleistet. Allerdings blieben die für die Unternehmensentwicklung zentralen wirtschaftlichen Fragen von der Mitbestimmung ausgeschlossen. Weitere zentrale Elemente bildeten der Ausbau des Sozialstaates und des Bildungswesens. Realisierungsdefizite gab es bei der Einflußnahme auf die Wirtschaftspolitik sowie bei der Entwicklung eines öffentlichen Unternehmenssektors.

Die Ausgestaltung der industriellen Beziehungen in Deutschland

Das System der industriellen Beziehungen in Deutschland ruht auf drei Säulen: der Betriebsverfassung, der Unternehmensmitbestimmung und der Tarifautonomie. Während die Tarifautonomie in ihren Grundzügen im Grundgesetz verankert wurde, konnten Mitbestimmungsrechte erst einige Zeit später erkämpft werden. Mit der Forderung nach Mitbestimmung verbanden die Gewerkschaften wie auch die SPD zu Beginn der fünfziger Jahre weitreichende Vorstellungen und betrachteten sie als wesentlichen Schritt zum Übergang in eine sozialistische Gesellschaft. Gelang mit der Verankerung der sogenannten Montanmitbestimmung trotz vehementer Widerstände der konservativen Regierung und der Unternehmensverbände noch die Etablierung einer paritätischen Mitbestimmung, konnte dieser Erfolg beim Betriebsverfassungsgesetz nicht wiederholt werden.

In der Betriebsverfassung finden sich wesentliche Spezifika des deutschen Systems: a) die Dominanz repräsentativer gegenüber di-

rekter Partizipation, b) die institutionelle Trennung von gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung durch die Unabhängigkeit des Betriebsrates, c) die Verpflichtung des Betriebsrates nicht nur auf die Vertretung der Beschäftigteninteressen, sondern auch auf das »Wohlergehen des Betriebes«. Den DGB-Gewerkschaften gelang es gleichwohl, in den Betriebsräten entscheidenden Einfluß zu erlangen. Sie stellen die überwiegende Mehrheit der Betriebsratsmitglieder. Darüber hinaus bieten sie etwa im Bereich der Schulung oder durch Rechtsbeistand wesentliche Servicefunktionen für die Betriebsräte an, die für eine relativ enge Verbindung beider Seiten sorgen.

Die Stellung der Gewerkschaften wurde zudem dadurch gestärkt, daß tarifliche Regelungen Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen hatten. Damit erhielten die industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik »jene typisch duale Struktur mit Betriebsverfassung einerseits und Tarifautonomie andererseits«. (Müller-Jentsch 1995) Das derart ausgebildete System »ermöglichte nicht nur eine sehr effiziente, flexible Form der dualen Interessenvertretung, das den Gewerkschaften innerbetrieblich durch die Institution der Betriebsräte den Rücken freihält« und ihnen so außerbetrieblich erlaubt, »sich auf der Ebene der Branchen auf Lohn- und Arbeitsethemen zu konzentrieren«. (Hoffmann 1991, S. 91)

Insgesamt kann das Modell der industriellen Beziehungen in Deutschland, wie es sich in der Nachkriegszeit herausgebildet hat, als eine Kompromißstruktur gefaßt werden, die zwar einerseits trotz der institutionalisierten Mitbestimmung die bestehenden Eigentums-, Herrschafts- und auch Verhältnisse im Grundsatz nicht antastete, andererseits aber erheblichen materiellen Fortschritt für die Mehrheit der Bevölkerung ermöglichte. Das System war zudem weitgehend funktional zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Fordismus.

Reformdruck durch Internationalisierung ...

Gleichwohl ist unübersehbar, daß das bundesdeutsche System industrieller Beziehungen erhebliche Erosionstendenzen aufweist. Wesentliche Eckpfeiler des Systems geraten ins Wanken. Verantwortlich sind hierfür vor allem zwei Entwicklungen: die zunehmende Internationalisierung der Ökonomie und die Durchsetzung neuer Produktions- und Arbeitsweisen.

Eine wesentliche Grundlage für das Modell Deutschland bestand in seiner nationalen Begrenzung. Trotz aller Exportorientierung und internationaler Transaktionen bildete die nationale Volkswirtschaft den wesentlichen Ausgangs- und Bezugspunkt der Unternehmen. Die Wirtschafts- und Sozialpolitik konnte nur funktionieren, weil eine relative Abschottung gegenüber dem Weltmarkt gegeben war. Das Tarif- und Mitbestimmungssystem war in diesen Kontext eingebettet. Mit der zunehmenden Internationalisierung werden nun aber die tragenden Säulen dieses Systems ausgehöhlt.

Träger der realwirtschaftlichen Internationalisierung sind vor allem transnationale Konzerne mit mehreren Produktionsstätten in verschiedenen Ländern. Diese Konzerne versuchen, Produktion und Vertrieb unter Ausnutzung unterschiedlicher nationaler Gege-

benheiten optimal zu organisieren. Eine wesentliche Bedingung für die damit gestiegenen Handlungsmöglichkeiten der Konzerne ist die politisch bewußt vorangetriebene Liberalisierung und Deregulierung der Weltwirtschaft in Verbindung mit dem staatlich geförderten Ausbau der Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Möglichkeit der Konzerne, ihre Standorte optimal auszuwählen, steigert zugleich die Bedeutung der kleinräumigen Standortqualitäten. Insofern gewinnt parallel zur Internationalisierung die Region als subnationale Einheit eine größer werdende Bedeutung als Produktionsfaktor, aber auch als politische Regulierungsebene.

Die zunehmende Internationalisierung hat weitreichende Folgen. In Verbindung mit der von neokonservativen Regierungen in allen Ländern vorangetriebenen Deregulierung sind vielfältige neue Konkurrenzen und gesellschaftliche Spaltungslinien entstanden, die in ihrer Summe maßgeblich zur Schwächung der Gewerkschaften wie zur Unterminierung nationalstaatlicher Steuerungsmöglichkeiten beitragen. Dadurch werden zugleich zentrale Elemente der industriellen Beziehungen unterminiert. Tarifverträge werden mit Hilfe der Drohung mit Standortverlagerungen unterlaufen, die Unternehmensmitbestimmung durch Auslagerung umgangen, die betriebliche Ebene vor neue, überfordernde Aufgaben gestellt etc.

... und die Durchsetzung einer neuen Produktions- und Arbeitsweise
 Geht schon von den Internationalisierungstendenzen ein erheblicher Druck auf das deutsche System der industriellen Beziehungen aus, so wird dieser durch die Durchsetzung neuer Produktionstechnologien und der damit verbundenen neuen Rationalisierungsmuster weiter verstärkt. Gestützt auf die umfassende Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien vollzieht sich zur Zeit eine grundlegende Reorganisation der Betriebe und Unternehmen. Gegenstand der Reorganisation sind nicht nur einzelne Produktionsstufen, sondern die gesamte Wertschöpfungskette. Es findet eine Abkehr vom tayloristischen Rationalisierungsparadigma statt, welches vorrangig auf die Effektivierung einzelner Arbeitsschritte durch eine weitere Zergliederung des Arbeitsprozesses in Verbindung mit einem zunehmenden Technikeinsatz zielte. Leitlinie des sich neu durchsetzenden Paradigmas ist eine »systemische Rationalisierung«, die darauf abzielt, den gesamten Produktionsprozeß zu optimieren, insbesondere also auch die Schnittstellen zwischen verschiedenen Produktionsschritten. Abstrakt lassen sich mit Dörre drei Ebenen der Reorganisation unterscheiden:

- * eine Stärkung der Marktkoordination auf Kosten von Mechanismen der Unternehmenskoordination,
- * eine Reorganisation der Unternehmensorganisation im Sinne einer Abflachung der Unternehmenshierarchie, inklusive der Einsparung einzelner Hierarchieebenen,
- * die Aufgaben- und Funktionsintegration am shop floor, etwa durch die verstärkte Einführung von Gruppenarbeit.

Die gewerkschaftliche bzw. betriebliche Interessenvertretung ist von diesen Maßnahmen erheblich betroffen. »Reorganisationspro-

zesse forcieren die Tendenz zur Verbetrieblichung der Interessenvertretung und -regulierung. Dies nicht nur, weil die Umsetzung des neuen Rationalisierungsparadigmas nach ›maßgeschneiderten‹, auf konkrete Arbeitsprozesse bezogene Lösungen verlangt. Vielmehr zeigt sich, daß Versuche zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation unweigerlich auf die Regularien von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeiten usw. durchschlagen.« (Dörre 1995, S. 158-159) Insbesondere die mit dem neuen Rationalisierungsparadigma verbundenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation können mit dem Mitbestimmungsinstrumentarium des Betriebsverfassungsgesetzes nicht hinreichend bewältigt werden. Die bisherigen Regelungen »sind weitgehend auf bestimmte Tatbestände (Arbeitszeit und Leistungskontrolle) oder besondere Belastungen durch technisch-organisatorische Maßnahmen eingeengt. ... Von der rechtlichen Seite her lassen sich dementsprechend die arbeitspolitischen Instrumente der Gewerkschaften nach wie vor als defensiv, reagierend und auf die Abwehr von sozialen Folgen für die betroffenen Personen und Gewerkschaften ausgerichtet charakterisieren. Die inhaltliche Ausweitung der Mitbestimmung bei Technik und Organisation ist unter den jetzigen rechtlichen Bedingungen nur auf der Grundlage ›freiwilliger‹ Übereinkünfte mit dem Arbeitgeber möglich.« (Helfert 1992, S. 505)

Wirtschaftsdemokratie als wesentliches Element einer alternativen Regulation

Die wirtschaftsdemokratische Konzeption von Naphtali war ebenso wie deren bruchstückhafte Realisierung in der BRD nach dem Zweiten Weltkrieg eng gekoppelt an das fordistische Akkumulationsregime und wesentlicher Bestandteil der dazu kompatiblen Regulationsweise. Jenseits ihrer konzeptionellen, aber nur unzureichend realisierten systemverändernden bzw. transformierenden Dimension kann sie als wesentlicher Bestandteil der Regulationsvorstellungen der sozialdemokratischen Partei und der Mehrheit der Gewerkschaften für den fordistischen Kapitalismus begriffen werden. Diese geriet Ende der siebziger Jahre unter dem Eindruck der strukturellen Krise des Fordismus ebenfalls unter erheblichen Veränderungsdruck und ist aktuell mit Erosionserscheinungen konfrontiert.

Wird die heutige Zeit als Übergang zu einem neuen Akkumulationsregime mit einer neuen Regulationsweise begriffen, dann erschließt sich der Stellenwert einer modernisierten wirtschaftsdemokratischen Konzeption für ein radikalreformatorisches Projekt in diesem Übergangsprozeß. Moderne Wirtschaftsdemokratie ist nicht nur als machtpolitische Basis für Reformpolitik unverzichtbar, sondern zugleich der Kern einer alternativen Regulation des Postfordismus jenseits des Neoliberalismus, die die gewachsenen Ansprüche der Bevölkerung an umfassender Partizipation mit den Anforderungen des neuen Akkumulationsregimes verbindet und gleichzeitig die Notwendigkeit der Gegenmachtbildung gegen die vorherrschenden Kapitalinteressen im Blick behält. Die dauerhafte Durchsetzung eines Politikwechsels im Sinne eines ökologisch-solidarischen New Deals, wie er etwa im Crossover der Zeitschrif-

ten »SPW«, »Andere Zeiten« und »UTOPIE kreativ« diskutiert wird, ist abhängig von der Stärkung wirtschaftsdemokratischer Konzeptionen.

Moderne Wirtschaftsdemokratie kann nur als breit angelegte Konzeption gedacht werden, deren Kern in einer deutlichen Ausweitung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung besteht. Dies muß verbunden werden mit einer Sicherung des Flächentarifvertrages. Darüber hinaus gilt es, Einfluß auf die Investitionsentscheidungen der Unternehmen zu erlangen. Im folgenden werden einige der dazu notwendigen Maßnahmen skizzenhaft erläutert.

Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung ausweiten

Systemische Rationalisierung fordert objektiv eine neue Stellung der Arbeit und der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß. Der Faktor Arbeit wandelt sich vom zu minimierenden, potentiellen Störfaktor zur zentralen Produktivkraft im Produktionsprozeß. Die Erschließung systemischer Rationalisierungspotentiale verlangt nach Entfaltung der kreativen Potentiale der Arbeitskräfte. Erforderlich sind dazu:

»– neue Formen der Kooperation und Beteiligung der Beschäftigten (organisatorischer, institutioneller und mitbestimmungspolitischer Aspekt);

– die Erhöhung, zumindest Verlagerung von Qualifikationsanforderungen, z.T. Entstehung von neuen Tätigkeits- und Berufsbildern; sowie

– die Veränderungen der betrieblichen Kontrolle, vor allem der Leistungsregulierung der Beschäftigten.« (Helfert 1992, S. 509)

In bezug auf Mitbestimmungsfragen erhält damit die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, eine bisher wenig ausgeprägte Mitbestimmungsdimension, einen neuen Stellenwert. Neue Managementstrategien erfordern die Mitwirkung der Betroffenen. Damit werden grundsätzlich Spielräume für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsprozesse frei, die ausschließlich im Interesse der Unternehmensleitungen, aber eben auch zur Humanisierung der Arbeit genutzt werden können. Beteiligung muß daher mit gewerkschaftlicher Schutzmacht verbunden werden, die den Erhalt der gewerkschaftlichen Mobilisierungs- und Kampfkraft erfordert, und darf nicht als Verhandlungsprozeß der Tarifparteien mit prinzipiell gleichen Interessen begriffen werden.

Damit ist zugleich eine Reform der Unternehmensmitbestimmung auf die Tagesordnung gesetzt. Dabei geht es um die Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte auf weitere Regelungsbereiche sowie die Schaffung wirkungsvoller internationalisierter/europäisierter Mitbestimmungsmöglichkeiten. Ein weiteres bisher nicht abschließend diskutiertes Problem der Mitbestimmung auf Unternehmensebene besteht in den grundsätzlichen Handlungsmöglichkeiten der Aufsichtsräte. In den letzten Jahren zeigen sich die Aufsichtsräte zunehmend überfordert, die Unternehmenspolitik der Vorstände wirklich zu kontrollieren. Damit steht aber auch der Wert der Mitbestimmung im Aufsichtsrat insgesamt in Frage und wird ohne eine durchgreifende Reform endgültig Makulatur werden.

Von zentraler Bedeutung für die Unternehmensmitbestimmung ist die Verankerung von Mitwirkungsmöglichkeiten auf der internationalen Ebene. Ein erster Schritt zur Herausbildung einer europaweiten Mitbestimmung ist die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten (EBR), die allerdings zur Zeit lediglich Informations- und zum Teil Konsultationsrechte besitzen. Es wird darauf ankommen, daß die Gewerkschaften lernen, international zu kooperieren und auch in dieser Dimension Verhandlungs- und Kampfkraft zu entwickeln. Dabei können sich die EBR zu wichtigen Gremien entwickeln, deren Kompetenzen und Rechte in einem solchen Prozeß schrittweise ausgeweitet werden müßten.

Flächentarifverträge sichern

Eng mit der Ausweitung der Mitbestimmung verknüpft und von ebenso herausragender Bedeutung ist die Zukunft des Flächentarifvertrages. Durch die dargestellten Entwicklungen droht der in der Bundesrepublik typische Flächentarifvertrag Makulatur zu werden. In Ostdeutschland gibt es inzwischen immer größere Bereiche, in denen faktisch kein Flächentarif mehr existiert. Damit ist aber die gesamte Balance der industriellen Beziehungen in Frage gestellt. Der immer wieder als soziale Produktivkraft gepriesene soziale Friede in der Bundesrepublik beruht gerade darauf, daß die betriebliche Ebene weitgehend von Tarifaueinandersetzungen freigehalten wird und diese, rechtlich weitgehend reglementiert, von den Verbänden ausgetragen werden.

Im Kontext einer wirtschaftsdemokratischen Konzeption geht es um zwei Themenkomplexe:

a) Da insbesondere in den letzten Jahren neue Problembereiche aufgetaucht sind, gilt es, die tariflichen Regelungsbereiche auszuweiten. In bezug auf Umweltschutz wird etwa die tarifliche Absicherung von diesbezüglichen Mitbestimmungsrechten gefordert, um auf der betrieblichen Ebene handlungsfähiger zu werden. Ein zentraler Ansatzpunkt in diesem Kontext ist die Verknüpfung von Umwelt- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Zudem sollte der Einsatz neuer Technologien einbezogen werden. Hier geht es zum einen um die effektive Ausübung von Schutzfunktionen, etwa im Kontext von Rationalisierungsmaßnahmen oder von steigenden Gesundheitsbelastungen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien. Zum anderen wird mit dieser Forderung auch der weitergehende, gesamtgesellschaftliche Gestaltungsanspruch der Gewerkschaften unterstrichen.

b) Der zweite, politisch zur Zeit brisantere Themenkomplex kann mit den Stichworten Flexibilisierung, Dezentralisierung und Öffnung für betriebliche Vereinbarungen beschrieben werden. Inzwischen ist es völlig unstrittig, daß aufgrund der veränderten Wettbewerbsbedingungen Tarifregelungen flexibel die unterschiedlichen Unternehmensbelange berücksichtigen können müssen. Insofern ist die grundsätzliche Notwendigkeit einer Verbetrieblung der Tarifpolitik unbestreitbar, sie darf aber nicht die gewerkschaftliche Gestaltungs- und Schutzfunktion aushöhlen. Eine Tarifreform muß also eine neue Balance zwischen betrieblichen Flexibilitätserfordernissen und brancheneinheitlichen Festlegungen finden.

Große Investitionsströme kontrollieren

Die Ausweitung unternehmensbezogener Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten muß ergänzt werden um Elemente gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung. »Diese gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung soll dazu beitragen, daß Arbeitnehmerinteressen rechtzeitig und umfassend in staatliche Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik einfließen.« (DGB 1984, S. 8) Hier sollten Überlegungen wie die Einrichtung von Wirtschafts- und Sozialräten wieder aufgegriffen oder die etwa in der regionalisierten Strukturpolitik diskutierten bzw. zum Teil schon praktizierten Beteiligungsmöglichkeiten – etwa im Rahmen von Regionalkonferenzen oder von Entwicklungsagenturen – ausgeweitet werden.

Wirtschaftsdemokratie darf aber nicht bei den genannten Elementen stehen bleiben. Es ist von entscheidender Bedeutung, Einfluß auf die Investitionsentscheidungen der Unternehmen zu erlangen. Anknüpfungspunkte bietet die Diskussion um die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen.

Schon kurz nach Gründung der Bundesrepublik wurden unterschiedliche Konzepte zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivvermögen diskutiert. In der sehr kontrovers geführten Debatte lassen sich drei grundlegende Zielstellungen unterscheiden:

- vermögenspolitisch: die Korrektur der extrem ungleichgewichtigen Verteilung des Produktivvermögens;
- mitbestimmungspolitisch: die Erhöhung der Kontrolle und der Einflußmöglichkeiten auf ökonomische Entscheidungen durch direkten Kapitalbesitz;
- beschäftigungspolitisch: die Steigerung der liquiden Kapitalmittel zur Erhöhung der betrieblichen Investitionsmöglichkeiten.

Wird mit den Vorschlägen zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivvermögen der Aspekt der Demokratisierung der Wirtschaft ins Zentrum gerückt, wären folgende Punkte von besonderer Bedeutung:

- Es käme ausschließlich eine kollektive Verwaltung der Kapitalanteile in Betracht, da nur so ein relevantes Stimmengewicht, etwa bei der Aktionärsversammlung, organisierbar wäre.
- Es müßte sichergestellt werden, daß die Fonds in relativ kurzer Zeit über beträchtliche Kapitalanteile verfügen können. Dies dürfte sich nur realisieren lassen, wenn entweder der Bestand umverteilt wird, oder aber zur Finanzierung die Kapitalzuwächse (zumindest neben den Lohnzuwächsen) herangezogen werden.
- Es müßte sichergestellt werden, daß der bzw. die Fonds in ihren Anlagemöglichkeiten nicht auf ein Unternehmen beschränkt bleiben, sondern innerhalb einer Branche oder der gesamten Wirtschaft frei agieren könnten.

Die schwedischen Gewerkschaften haben in den siebziger Jahren mit den sogenannten Arbeitnehmerfonds ein Modell in die Diskussion gebracht, welches diese Kriterien erfüllt hat. Die Fonds sollten durch eine zwangsweise Zuführung von 20 Prozent des Unternehmensgewinns gespeist werden und im wesentlichen von den Gewerkschaften verwaltet werden. Aufgrund des erheblichen

Widerstandes, der diesem Vorschlag von der Seite der Unternehmen wie auch der konservativen Parteien entgegengebracht wurde, konnte nur eine erheblich modifizierte Form von Arbeitnehmerfonds durchgesetzt werden, die die wirtschaftsdemokratischen Zielsetzungen nicht mehr erfüllten. Da eine derartige Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivvermögen auf Dauer eine erhebliche Verschiebung der Eigentums- und damit der Machtverhältnisse in der Wirtschaft zur Folge gehabt hätte, müßte eine solch weitreichende Konzeption auch in Deutschland mit erbittertem Widerstand rechnen.

Um keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen: Bei den heute diskutierten Modellen der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivvermögen spielen wirtschaftsdemokratische Überlegungen zumeist eine nachgeordnete Rolle. Sie stellen eher eine Alternative zur Sparförderung für abhängig Beschäftigte. Hier besteht noch erheblicher Diskussionsbedarf, bis ein unter wirtschaftsdemokratischen Gesichtspunkten akzeptables Modell entwickelt ist.

Abschließende Bemerkung

Wirtschaftsdemokratie hat bei der Durchsetzung einer Reformalternative einen zentralen Stellenwert. Sie beschränkt sich keineswegs auf Mitbestimmungsfragen im engeren Sinne, sondern zielt letztlich auf eine fundamentale Verschiebung des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses zugunsten der abhängig Beschäftigten. Sie ist ein zentraler Baustein zur Politisierung der Ökonomie und damit der Schlüssel zur Durchsetzung einer anderen gesellschaftlichen Entwicklungslogik. Sicherlich wird die Durchsetzung einer derartigen Konzeption nicht von heute auf morgen möglich sein. Aber nur wenn Ansprüche in Richtung auf umfassende Partizipation erhoben und schrittweise auch durchgesetzt werden, wird es für fortschrittliche Kräfte möglich sein, sich in die Entwicklung des Postfordismus einzumischen.

Literatur

- DGB (1984): Gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung – unverzichtbarer Bestandteil einer Politik zur Lösung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krise, Schriftenreihe Nr. 6, Mitbestimmung, Düsseldorf.
- Dörre, Klaus (1995): Postfordismus und industrielle Beziehungen – Die Gewerkschaften zwischen Standortkonkurrenz und ökologisch-sozialer Reformpolitik, in: E. Bulmann/P. v. Oertzen/J. Schuster (Hrsg.): Jenseits von Öko-Steuern, Dortmund.
- Helfert, Mario (1992): Betriebsverfassung, neue Rationalisierungsformen, lean production, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8.
- Hoffmann, Jürgen (1991): Die industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik jenseits einer politischen Kultur des Verteilungskampfes, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 2.
- Müller-Jentsch, Walther (1995): Lernprozesse mit konträren Ausgängen – Tarifautonomie und Betriebsverfassung in der Weimarer und Bonner Republik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 6.
- Naphtali, Fritz (1977): Wirtschaftsdemokratie – Ihr Wesen, Weg und Ziel, Neuauflage des 1928 erschienenen Buches, eingeleitet von Rudolf F. Kuda, EVA.