

Wirtschaftsdemokratie der Gegenwart, Mitbestimmung und Demokratischer, ökologischer Sozialismus (Vergesellschaftung)

Vorspann

Altvater und Mahnkopf verweisen darauf, „daß (...) alle historisch bedeutsamen Überlegungen zur Wirtschaftsdemokratie, zu 'Arbeiterkontrolle' oder auch zur Mitbestimmung ignoriert werden“ (Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit, Grenzen der Globalisierung, Münster, 1996, S. 545). Sozialistische, selbst sozialdemokratische, Perspektiven werden von Neoliberalismus verdammt. Kurz gesagt: „Änderungen der gesellschaftlichen Mechanismen der Regulation sind in diesem Diskurs tabu“ (Altvater/Mahnkopf ebd.: S. 526).

Traditionelle Wirtschaftsdemokratie

Das Konzept der Wirtschaftsdemokratie geht im Wesentlichen auf Arbeiten des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB, 1919 - 1933) in der Weimarer Republik zurück und ist vor allem mit dem Namen Fritz Naphtali verbunden. Die damals entwickelte Konzeption der Wirtschaftsdemokratie verstand sich als ein umfassendes Konzept zur politischen Steuerung der Wirtschaft. Für Naphtali waren Sozialismus und Wirtschaftsdemokratie untrennbar verbunden.

Potenzielle Wirtschaftsdemokratie für die Gegenwart

Unverzichtbar in einem neuen Konzept der Wirtschaftsdemokratie ist die Erweiterung der traditionellen wirtschaftsdemokratischen Kapitalismuskritik um die Kritik des „fossilistischen Kapitalismus“ (Elmar Altvater). Das erfordert die Integration stofflich-energetischer Aspekte und ökologischer Konversionsstrategien in ein wirtschaftsdemokratisches Konzept. Gerade weil Probleme bei der Rohstoff- und Energieversorgung, die drohende Klimakatastrophe, der Verlust an Biodiversität und die Überforderung der natürlichen Senken durch Schadstoffe letztlich als ein krisenhafter Eklat von immanenten Widersprüchen der kapitalistischen Produktionsweise begriffen werden müssen, muss die traditionelle Kritik der Politischen Ökonomie auch in wirtschaftsdemokratischen Strategien um die Kritik der Politischen Ökologie erweitert werden.

Die 'Neue' Wirtschaftsdemokratie ist ein äußerst anspruchsvolles, weil komplexes und Machtverhältnisse sprengendes Projekt. Sie läuft auf die Entprivatisierung und Vergesellschaftung essenzieller Produktions-, Verteilungs- und Konsumtionsentscheidungen hinaus und trägt die Logik demokratischer Politik in die Ökonomie. Notwendig wäre die Stärkung demokratischer Politik und sozialer Gerechtigkeit gegenüber der immer noch übermächtigen Marktlogik und -gerechtigkeit.

Wirtschaftsdemokratie als potenzielle 'Brücke' in den Nicht-Kapitalismus in der Ausprägung des Demokratischen, ökologischen Sozialismus als Ziel-Zustand

I.

„Demokratie wagen, das hieße heute Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger in die Verfügungsmacht über die Produkte ihrer eigenen Arbeit - hieße: Wirtschaftsdemokratie wagen. Ohne ein höheres Maß an Wirtschaftsdemokratie könnte am Ende die Zivilgesellschaft zerbrechen.

Denn ein deregulierter Finanzmarktkapitalismus ist ein zutiefst autoritäres Regime. Wo Marktgesetze herrschen, die gesellschaftlicher Einflussnahme explizit entzogen sind, ist allein das Kapital die bestimmende Kraft. (...)“ (Negt 2011: 8f). In dieser Aussage von Oskar Negt sind wesentliche Begründungszusammenhänge für die Wirtschaftsdemokratie benannt. Zum einen die klare Feststellung, dass Demokratie ohne Demokratisierung der Wirtschaft unvollständig bleibt, zum anderen, dass insbesondere die Erfahrungen mit dem Finanzkapitalismus die Frage nach der Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft aufwerfen. Dies erfordert Wirtschaft im Interesse der gesellschaftlichen Entwicklung demokratisch zu gestalten.

Wirtschaftsdemokratie, so wie sie von Gewerkschaften verstanden wird, hat ihren Bezugsrahmen in der gemischten Wirtschaft, die sich neben Markt, Wettbewerb und Privateigentum durch einen gemeinwohlorientierten öffentlichen Sektor, demokratische Gestaltung des regionalen und sektoralen Strukturwandels und durch gesamtwirtschaftliche Steuerung auszeichnet, wobei die Regulierung der Finanzmärkte einen besonderen Stellenwert aufweist. Die Verortung der Wirtschaftsdemokratie im Rahmen des Konzepts der gemischten Wirtschaft erscheint zunächst einmal plausibel und schlüssig. Dennoch ist sie problematisch. Denn es wird ein Bild von einer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung gezeichnet, das schon lange nicht mehr der Realität entspricht. Die Gewerkschaft Ver.di stellt selbst fest: „In den letzten 3 Jahrzehnten wurde die Mischwirtschaft durch eine Politik der Liberalisierung,

Deregulierung und Privatisierung jedoch immer stärker auf die Bedürfnisse privater Kapitaleigner zugeschnitten.“ (ver.di Positionspapier) Immer wieder gibt es Versuche, andere Formen des Wirtschaftens zu erproben. Das Beispiel der Solidarökonomie zeigt, dass auch innerhalb kapitalistischer Verhältnisse andere Formen des Wirtschaftens möglich sind. Dazu zählen Versuche der Belegschaft, Betriebe selbst zu übernehmen, wenn ansonsten die Schließung droht. Es sind dies in der Regel aus der Not geborene Initiativen, die zunächst einmal die Rettung der bedrohten Arbeitsplätze zum Ziel haben. Gleichzeitig ist damit auch eine umfassende Beteiligung der Belegschaft verbunden. Allerdings ist die Reichweite derartiger Bereiche sehr begrenzt. Meist handelt es sich nur um Nischen im Rahmen einer insgesamt kapitalistisch bestimmten Wirtschaft.

Auch wenn es richtig ist, Spielräume innerhalb einer insgesamt kapitalistisch bestimmten Wirtschaft für andere, demokratischere Formen des Wirtschaftens zu nutzen, so kann sich die Debatte um die notwendige Demokratisierung nicht darauf beschränken. Das Konzept der Wirtschaftsdemokratie reicht wesentlich weiter. Wird Wirtschaftsdemokratie als politische Steuerung der Wirtschaft im Interesse der Gesellschaft unter wesentlicher Beteiligung der Produzenten selbst verstanden, dann braucht es dazu einen Bezugsrahmen, der über den Kapitalismus hinausweist. Denn wirtschaftsdemokratische Zielsetzungen geraten in Konflikt mit einer Wirtschaft, die wesentlich durch das Kapitalverhältnis bestimmt ist. Der Profit, die Ausrichtung an der Rendite des eingesetzten Kapitals, bleibt zentrale Steuerungsgröße wirtschaftlicher Tätigkeit. Die daraus resultierenden Schranken sowohl für eine selbstbestimmte Arbeit als auch für die Ausrichtung der Wirtschaft am gesellschaftlichen Bedarf müssen überwunden werden. Anstelle des Profits und des Bewertungszwangs des einzelnen Kapitals muss die gesellschaftliche Bedarfsdeckung treten. Der Kampf für eine Alternative ist notwendiger und dringender denn je. Die potenziell sozialistische Alternative (die immer absolut demokratisch sein muss!) benötigt aber auch eine Neuausarbeitung/eine Weiterbearbeitung. Die Klimakrise markiert den Beginn einer neuen Ära. Es wird kein emanzipatorisches Projekt mehr geben können, welches die Zwänge und Grenzen der Natur unberücksichtigt lässt.

Doch lassen sich, lässt man Profitzwänge außen vor, auch die Umriss eines vernünftigen Auswegs skizzieren, wenn man vier gleichzeitige Bewegungen miteinander kombiniert:

Erstens die Befriedigung der realen gesellschaftlichen Bedürfnisse; zweitens die Reduktion der globalen materiellen Produktion durch Senkung der Arbeitszeit und Abschaffung der Produktion überflüssiger und schädlicher Güter sowie eines bedeutenden Teils der Transportwege; drittens eine radikale Steigerung der Energieeffizienz und der vollständige Übergang zu erneuerbaren Energien,

ungeachtet der Kosten; viertens die Schaffung der politischen und kulturellen Bedingungen für ein kollektives Verantwortungsbewusstsein für das, was wir herstellen, und also konsumieren, durch die demokratische Gestaltung des Übergangsprozesses. Diese vier Bewegungen bedingen sich gegenseitig: Die Befriedigung der Grundbedürfnisse ist die Voraussetzung für die Verringerung der zu transformierenden Materie; diese wiederum ist Voraussetzung für den Übergang zu erneuerbaren Energien; die Arbeitszeitverkürzung ist Voraussetzung für die wirksame Ausübung einer Produzentendemokratie; und diese schließt den Kreis, indem sie die notwendigen Bedingungen schafft für eine kollektive Neubestimmung der Bedürfnisse, die durch die Warenproduktion entfremdet wurden. Diese vier Bewegungen müssen gemeinsam in Gang gesetzt werden, weltweit, in äußerst kurzer Zeit. Das Hauptproblem ist ein politisches, denn die vier Bewegungen sind unvorstellbar ohne einige tiefe Eingriffe in das kapitalistische Eigentum.

II.

Nicht nur der K a p i t a l i s m u s, sondern auch die I n d u s t r i e g e s e l l s c h a f t, wie wir sie kennen, steht zur D i s p o s i t i o n. Der Theologe und Öko-sozialist Bruno Kern vertritt die Ansicht: „System change statt climate change“ lautet die Losung des orthodox linken Spektrums der Klimagerechtigkeitsbewegung. Sie enthält eine unbestreitbare Wahrheit: Ökologische Nachhaltigkeit ist letztlich nicht vereinbar mit dem (aufgrund des Konkurrenzmechanismus und des daraus resultierenden Zwangs zur Profitmaximierung) in den Kapitalismus selbst eingebauten Wachstumszwang - dem Zwang zu einem Wachstum, das sich eben nicht in genügendem Maße vom Energie- und Ressourcendurchsatz abkoppeln lässt. Was, wie und wie viel produziert werden kann, wird einer demokratisch gestalteten gesamtgesellschaftlichen Verständigung darüber unterworfen werden müssen. Unter den Bedingungen eines weitaus geringeren Maßes an zur Verfügung stehenden Ressourcen lässt sich soziale Gerechtigkeit nur mithilfe von bewusster Planung verwirklichen. Andernfalls würden die knappen Ressourcen dahinfließen, wo das entsprechende Geldkapital noch vorhanden ist, nicht aber dahin, wo wir es als Gesellschaft für notwendig erachten.“

Gewerkschaftlicher Exkurs:

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Soziologe, liefert eine Zustandsbeschreibung zur Situation der Gewerkschaften: „In Deutschland wie in Europa befinden sich die Gewerkschaften in „schwerer See“. Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung, soziale Ungleichheit, rückläufige Lohnquoten und nicht zuletzt schwindende Organisationsmacht

sind Indikatoren der Defensive. Dennoch haben wirtschaftsdemokratische Überlegungen bisher kaum Eingang in gewerkschaftliche Strategiedebatten gefunden, weder in Deutschland noch in anderen EU-Mitgliedstaaten. Forderungen nach mehr Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen enden meist an den kapitalistischen Eigentumsstrukturen. Zweifelsohne bleiben die Gewerkschaften trotz des Verlustes an Machtressourcen, den sie im Übergang zum globalen Finanzmarktkapitalismus hinnehmen mussten, unverzichtbare Akteure, soll sich der Strukturwandel nicht ausschließlich profit- und marktgesteuert vollziehen.“

Mitbestimmung - allgemein

Nach dem Zweiten Weltkrieg griff der DGB die für die Wirtschaftsdemokratie konstitutiven Gedanken einer demokratischen Kontrolle der Wirtschaft wieder auf und verband sie mit dem Konzept einer umfassenden gewerkschaftlichen Mitbestimmung. Es war vor allem Victor Agartz, der damalige Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts (WWI) des DGB, der dieses Konzept gewerkschaftspolitisch begründete. Mitbestimmung wurde von Agartz als wesentlicher Bestandteil einer notwendigen Neuordnung der Wirtschaft verstanden. Mitbestimmung selbst durfte Agartz zufolge - so in seiner Rede auf dem DGB-Kongress 1954 - nicht als Partnerschaft von Kapital und Arbeit begriffen werden; Mitbestimmung versuche, das Verhältnis von organisierter wirtschaftlicher Macht und solidarisch organisierter Arbeitskraft im Sinne demokratischer Kontrolle durch die Beauftragten der Gewerkschaften neu zu regeln.

Die weitestgehende Form ist die Montanmitbestimmung mit einer paritätischen Vertretung von Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat sowie einem zusätzlichen „neutralen“ Mitglied und einem nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter zu wählenden Arbeitsdirektor. Da aber die Montanindustrie an Umfang und Bedeutung stark abgenommen hat, hat auch die Montanmitbestimmung immer weniger Relevanz.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 dagegen, dem die meisten großen Kapitalgesellschaften unterliegen, sieht zwar ebenfalls eine Parität von Kapital und Arbeit vor, doch ist diese nicht wirklich gegeben. Denn ein Vertreter der Arbeitnehmerseite muss aus dem Bereich der leitenden Angestellten und damit praktisch aus dem Management kommen. Außerdem hat der Aufsichtsratsvorsitzende, der zwingend ein Vertreter der Kapitaleseite ist, ein doppeltes Stimmrecht. Dadurch ist der Einfluss der Mitbestimmung auf die Unternehmenspolitik bereits institutionell begrenzt. Noch schwerer jedoch wiegen die politischen Grenzen und die Praxis der Mitbestimmung. Denn selbst die

beschränkten Möglichkeiten werden in der Praxis kaum offensiv wahrgenommen, um damit die Unternehmenspolitik zu beeinflussen. Die Bestimmung der Unternehmensstrategie bleibt in aller Regel der Kapitaleseite vorbehalten. Zum Kern unternehmerischer Entscheidungen dringt man kaum vor. Dabei wäre es im Sinne einer wirksamen Interessenvertretung der Beschäftigten notwendig, sich stärker mit der Unternehmensstrategie auseinanderzusetzen, werden doch dadurch wesentlich die Standort- und Beschäftigungsentwicklung sowie die Arbeitsbedingungen bestimmt. Zurecht wird seitens der Gewerkschaften gefordert, die Schwellenwerte für die Unternehmen bei der Mitbestimmung deutlich zu senken und die bestehenden juristischen Schlupflöscher zu schließen. Gleichzeitig fordern die Gewerkschaften auch eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte. Dies gilt insbesondere für wirtschaftliche Entscheidungen wie beispielsweise die Investitionspolitik. Die zweifellos notwendige Erweiterung der Mitbestimmung nützt jedoch wenig, wenn diese Rechte nicht wahrgenommen werden. Gefordert ist, dass Gewerkschafts- und betriebliche Vertreter im Aufsichtsrat stärker die Unternehmenspolitik in das Zentrum der Aufsichtsratsstätigkeit rücken und bereit sind, dafür auch Konflikte einzugehen. So bedarf es etwa einer offensiven Auseinandersetzung mit dem in den letzten Jahren dominierenden „Shareholder Value“-Ansatz, wonach das Unternehmen als Finanzinvestition angesehen wird, die Anspruch auf eine Mindestrendite hat. In der Praxis führt dies zu einer strikten Ausrichtung des Unternehmens an einer höchstmöglichen Rendite in kürzester Frist. Der tatsächliche reale Wertschöpfungsprozess tritt dagegen in den Hintergrund.

Im Unterschied zur Vollparität in der Montanindustrie sieht das Mitbestimmungsgesetz von 1976 zwar die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Unternehmen mit 5 mehr als 2000 Beschäftigten vor, ordnet das Letztentscheidungsrecht aber der Kapitaleseite zu. Die betriebliche Mitbestimmung (Betriebsverfassungsgesetz) blieb dagegen in den Ansätzen stecken und stellt nur eine bescheidene Form der Demokratisierung dar, die allerdings in den konkreten Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht unterschätzt werden sollte. Aber auch die Unternehmensmitbestimmung leidet an dem Problem, dass sich die Vertreter der Beschäftigten betriebswirtschaftlichen Überlegungen des Unternehmens verpflichten, also von der Interessenvertretung zum Co-Management übergehen ohne aus der Verwertungslogik auszusteigen oder sie abzumildern.

Mitbestimmung - Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zum Mitbestimmungsgesetz 1976

Das Urteil betrifft das im Jahre 1976 von der sozial-liberalen Mehrheit des Bundestages verabschiedete Mitbestimmungsgesetz, das die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten regelt. Der Aufsichtsrat setzt sich nach dem Gesetz je zur Hälfte aus Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird aus der Mitte des Aufsichtsrats mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder gewählt. Wird diese Mehrheit im ersten Wahlgang nicht erreicht, so wählen in einem zweiten Wahlgang die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner den Aufsichtsratsvorsitzenden. Beschlüsse des Aufsichtsrats bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen; ergibt sich bei einer Abstimmung Stimmengleichheit, so hat bei einer erneuten Abstimmung der Aufsichtsratsvorsitzende z w e i Stimmen. Gegen das Gesetz klagten Unternehmer mit dem Argument, die paritätische Mitbestimmung beeinträchtige sie in ihrer Eigentums- und Berufsfreiheit. Das Gericht stellte klar, dass es sich keineswegs um eine paritätische Mitbestimmung handele. Vielmehr besitze die Seite der Anteilseigner ein leichtes Übergewicht. Das Gesetz habe „die Aufgabe, die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungsgewalt und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern und die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen.“ Vor diesem Hintergrund akzeptierte das Gericht die Unternehmensmitbestimmung als verfassungskonform. Da weder die Verfügungsbefugnis noch die Privatnützigkeit des Eigentums negativ betroffen seien, bleibe als Grundrechtsbeeinträchtigung lediglich eine Beschränkung der mittelbaren Einflussmöglichkeiten auf die Organe der Gesellschaft, namentlich auf den Aufsichtsrat und durch den Aufsichtsrat auf den Vorstand. Bei der Regulierung dieser Einflussmöglichkeiten bestehe ein weiter Gestaltungsspielraum für den Gesetzgeber. Die Regelung des Mitbestimmungsgesetzes betreffe nicht einmal das Letztentscheidungsrecht der Anteilseigner, weshalb es sich um einen Eingriff geringer Intensität handele, den der Gesetzgeber vornehmen dürfe.

Anmerkung des Verfassers zum Urteil des BVerfG zum M i t b e s t i m m u n g s g e s e t z 1976 : Dieses Urteil des BVerfG zur Unternehmensmitbestimmung liefert den klaren Beweis dafür, dass die Unternehmensmitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auch bis in die Gegenwart deshalb verfassungskonform ist, weil diese wesentlich defizitär ist. Die Unternehmensmitbestimmung - außerhalb der Montanmitbestimmung - stellt die Rechte/Positionen der Unternehmenseigentümer/Anteilseigner letztlich ohne Zweifel in den maßgeblichen Vordergrund.

Mitbestimmung - Keine Überbewertung/Beschönigung der gegenwärtigen Mitbestimmungssituation betreiben!

Es ist zu begrüßen, wenn die IG Metall auf Beteiligung und Mitbestimmung im Hinblick auf eine „lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“ setzt. Aber wenn man bei der Beteiligung im Betrieb, also der Demokratisierung der Arbeit, stehen bleibt oder für ein Update die Sphäre der Wirtschaft ausspart, greift man angesichts der Herausforderungen der Gegenwart mit Sicherheit zu kurz; und wenn man - wie der DGB in einer Anzeige vom 30. Juni 2016 anlässlich des vierzigjährigen Jubiläums des MitbestG 76, also der bereits zurückgestutzten Montanmitbestimmung - die Mitbestimmung zum zukunfts-trächtigen „demokratischen Gestaltungsprinzip der Sozialen Marktwirtschaft“ erklärt, dann orientiert man in Wirklichkeit auf die Vergangenheit zurück! Dass der wohlfahrtsstaatliche Kapitalismus der ersten Nachkriegsjahrzehnte inzwischen längst unter dem Druck einer im neoliberalen Geist forcierten Globalisierung erodiert und dass der Weg dorthin zurück verstellt ist, es vielmehr um neue Lösungen gehen muss, wird in der erforderlichen Schärfe gewöhnlich nicht gesehen.

Mitbestimmung - Umgehung und Vorenthaltung

Das Problem: Die Gesetze sehen für Unternehmen, die rechtswidrig keinen mitbestimmten Aufsichtsrat einrichten, keine spürbaren Sanktionen vor. Nur eingeschränkte Mitbestimmungsrechte bieten Großunternehmen im Inland, die als Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) firmieren. Sie haben zwar einen paritätischen Aufsichtsrat. Der besitzt allerdings nur rudimentäre Kompetenzen. Ein verbreitetes Vehikel, um Mitbestimmungsrechte über eine juristische Lücke legal zu unterlaufen, sind gesellschaftsrechtliche Konstruktionen mit ausländischen Rechtsformen.

H i n t e r g r u n d: Die deutschen Mitbestimmungsgesetze stammen aus einer Zeit, als die weitgehende europäische Niederlassungsfreiheit noch nicht absehbar war. Deshalb beziehen sie sich in ihrem Wortlaut auf Unternehmen in deutscher Rechtsform. Kombinieren Firmen deutsche und ausländische Rechtsformen, fallen sie nach herrschender juristischer Meinung nicht mehr unter das Mitbestimmungsgesetz. Das ist nach europäischem Recht auch Firmen möglich, die ihren Sitz und den Schwerpunkt ihrer Geschäfte in Deutschland haben. Ein weiteres großes Schlupfloch, durch das die Mitbestimmung ausgehebelt werden kann, stellen lückenhafte Vorschriften zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) dar. Immer wieder würden Firmen kurz vor Erreichen der

gesetzlichen Schwellenwerte von 500 inländischen Mitarbeitern für eine Drittelbeteiligung oder 2000 für die paritätische Mitbestimmung zur SE umgewandelt. Da dabei das Vorher-Nachher-Prinzip gilt, der Status quo ohne mitbestimmten Aufsichtsrat also eingefroren wird, können sich Firmen auf diese Weise unwiderruflich aus dem System der Mitbestimmung verabschieden - auch wenn sie später deutlich mehr Beschäftigte haben. Weitere Unternehmen bei denen Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten legal blockiert werden verwenden Konstruktionen über (Familien-)Stiftungen. Zusätzlich zu den „Mitbestimmungsvermeidern“ zählen Forscher Unternehmen mit je mindestens 2000 inländischen Beschäftigten, die qua Größe und Rechtsform zwar gesetzlich verpflichtet seien, einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat einzurichten, diese Vorgabe aber schlicht ignorierten. Nach einer älteren Untersuchung am Lehrstuhl von Professor Bayer setzt sich diese „rechtswidrige Mitbestimmungsignorierung“ bei Hunderten mittelgroßen Unternehmen fort, in denen Arbeitnehmer nach dem so genannten Drittelbeteiligungsgesetz eigentlich Anrecht auf ein Drittel der Stimmen im Aufsichtsrat hätten. Kein Gesetz zur Mitbestimmung hindert Unternehmen in Deutschland daran, Mitbestimmung zu unterminieren. Wir beobachten einerseits illegale Praktiken, die aber ohne Folgen bleiben. Und wir sehen andererseits komplexe Konstruktionen mit denen Rechtslücken ausgenutzt werden.

Wie Strategien zur Aushebelung von Mitbestimmungsrechten funktionieren, zeigt sich am Beispiel Aldi. Die rechtlich unabhängigen Unternehmen Aldi Süd und Aldi Nord werden durch zwei Familienstiftungen gesteuert. Den Stiftungen können die Arbeitnehmer nicht zugerechnet werden, weil diese vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfasst werden. Daher kommen sie auch nicht als „herrschende Unternehmen“ in Betracht, die einen mitbestimmten Aufsichtsrat bilden müssen. Unterhalb der Stiftungsebene operieren verschiedene Regionalgesellschaften, die gerade so groß sind, dass sie die Schwelle von 2000 Mitarbeitern für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes nicht überschreiten. Die gewählte Form der GmbH & Co. KG stellt zugleich sicher, dass es auch keine Drittelbeteiligung gibt, weil diese Unternehmensart vom Gesetz ausgenommen ist. Auf diese Weise werde den Aldi-Beschäftigten komplett ihr Recht auf unternehmerische Mitbestimmung vorenthalten.

Reformen gegen Aushebelung von Mitbestimmung

Durch ein sogenanntes „Mitbestimmungserstreckungsgesetz“ müsse klargestellt werden, dass die Wahl einer Konstruktion mit ausländischer Rechtsform die Mitbestimmung nicht aushebeln kann. Es gelte sicherzustellen, dass alle Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten in Deutschland die Mitbe-

stimmungsgesetze anwenden. Bei europäischen Rechtsformen wie der SE müsse der Gesetzgeber gewährleisten, dass das „Einfrieren“ auf einem Status ohne oder mit geringer Mitbestimmung durch taktische Umwandlung verhindert wird. Konkret heißt das: Wächst die Beschäftigtenzahl über die Schwellenwerte von 500 bzw. 2000 Beschäftigten, müssen die Mitbestimmungsrechte entsprechend mitwachsen. Unternehmen, die Mitbestimmungsrechte rechtswidrig nicht anwenden, müssen effektiv sanktioniert werden. Die EU-Kommission sollte eine Rahmenrichtlinie in Angriff nehmen, die europaweit generelle Mindeststandards für die Arbeitnehmerpartizipation setzt.

Mitbestimmung - Klassifizierung

a) Drittelbeteiligungsgesetz

Die „Unternehmensmitbestimmung“ greift ab 500 Beschäftigten und bedeutet, dass die Beschäftigten ihre Arbeitnehmervertreter*innen für den Aufsichtsrat wählen können. Diese übernehmen ein Drittel (gemäß Drittelbeteiligungsgesetz in Kapitalgesellschaften mit 501 – 2000 Beschäftigten) der Sitze im Aufsichtsrat.

Die Verabschiedung des **B e t r i e b s v e r f a s s u n g s g e s e t z e s** von 1952:

Betriebsräte haben nur eingeschränkte Mitwirkungsrechte in personellen und sozialen Angelegenheiten, im Aufsichtsrat sind nur ein Drittel der Sitze für Arbeitnehmervertreter reserviert. Mit dem Montanmitbestimmungsgesetz, das am 21. Mai 1951 in Kraft trat, war für den Bereich des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie nach heftigen Auseinandersetzungen die paritätische Mitbestimmung eingeführt worden. Die Hoffnung, diese Regelung auch auf alle anderen Bereiche der Wirtschaft auszuweiten, erfüllte sich jedoch nicht. Das Betriebsverfassungsgesetz, das am 11. Oktober 1952 in Kraft trat, sah nur eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsorganen der Unternehmen vor.

b) (u n e c h t e) Paritätische Mitbestimmung –

Mitbestimmungsgesetz 1976

Die „Unternehmensmitbestimmung“ greift ab 2000 Beschäftigten und bedeutet, dass die Beschäftigten ihre Arbeitnehmervertreter*innen für den Aufsichtsrat wählen können. Diese übernehmen die Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat (gemäß Mitbestimmungsgesetz ab 2001 Beschäftigten).

c) Paritätische Mitbestimmung in der Montanindustrie

Was bedeutet Montanmitbestimmung? Die Montanmitbestimmung gilt seit 1951. Sie regelt in Unternehmen aus der Kohle- und Stahlbranche die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten. Besonders das ausgewogene Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sorgt für eine Parität zwischen beiden Gruppen. Man spricht auch von der Parität zwischen Kapital (Arbeitgeber) und Arbeit (Beschäftigte). Bei besonders strittigen Fragen oder Kampf Abstimmungen im Aufsichtsrat entscheidet ein zusätzliches (neutrales) Aufsichtsratsmitglied. Dieses Mitglied wird sowohl von der Arbeitnehmer- als auch von der Arbeitgeberbank einvernehmlich bestellt.

Im November 1950 legte Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard einen Entwurf zum Betriebsverfassungsgesetz ohne paritätische Mitbestimmung vor - ein Rückschritt, der zu gewerkschaftlichen Protesten führte. IG Metall und IG Bergbau führten zur Jahreswende Urabstimmungen für einen Streik um die Sicherung und Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung durch, die mit überwältigender Zustimmung endeten. Neuerliche Verhandlungen mit dem Bundeskanzler brachten einen Kompromiss, der die paritätische Mitbestimmung zumindest in der Montanindustrie verankerte. Im Gegenzug verzichteten die Gewerkschaften auf die Ausdehnung auf andere Branchen. Das Gesetz wurde am 10. April 1951 vom Bundestag verabschiedet.

Der Aufsichtsrat montanmitbestimmter Unternehmen setzt sich seither je zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bzw. Gewerkschaften zusammen, die beiden Parteien einigen sich auf ein weiteres, neutrales Aufsichtsratsmitglied. Der Arbeitsdirektor wird einvernehmlich mit den Arbeitnehmervertretern des Aufsichtsrats bestellt.

Wirtschaftspolitische Neutralität des Grundgesetzes – auch andere sinnvolle Denkmodelle standen in der Diskussion:

Demokratie und Kontrolle der Wirtschaft

Wolfgang Abendroth hat versucht, eine integrierte Auslegung des „sozialen Rechtsstaats“ zu entwickeln. Der Sozialstaat könne nur entwickelt und als rechtsstaatliche Demokratie mit Substanz versehen werden, wenn die Eigentumsrechte rechtlich begrenzt werden und der Staat koordinierend für soziale Gerechtigkeit eintritt. Diese soll verstanden werden als annähernde materielle Gleichheit, die durch eine demokratische Kontrolle der Wirtschaft erreicht

wird. Demokratie, die Abendroth als gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungen versteht, welche die Lebensbedingungen der Allgemeinheit entscheidend prägen, sei nicht möglich, wenn zentrale Entscheidungen der Wirtschaft der politischen und damit demokratischen Kontrolle entzogen seien. Diese Interpretation der sozialen Demokratie und des sozialen Rechtsstaates im Grundgesetz gestatte es dem Gesetzgeber, darauf zielt Abendroth, die Gesellschaftsordnung zu einer sozialistischen Gesellschaftsordnung, die er zentral durch Wirtschaftsdemokratie kennzeichnet, zu öffnen: Er weist darauf hin, dass eine „sozialistische Struktur von Wirtschaft und Gesellschaft und Demokratie“ keinen „Widerspruch“ darstellen.

Wirtschaftspolitische Neutralität

Weil explizite Vorschriften zur Wirtschaftsverfassung anders als in der Weimarer Reichsverfassung fehlen, meint das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dass das Grundgesetz wirtschaftspolitisch offen ist. „Das Grundgesetz garantiert weder die wirtschaftspolitische Neutralität der Regierungs- und Gesetzgebungsgewalt noch eine nur mit marktkonformen Mitteln zu steuernde 'soziale Marktwirtschaft' . Die 'wirtschaftspolitische Neutralität' des Grundgesetzes besteht lediglich darin, dass sich der Verfassungsgeber nicht ausdrücklich für ein bestimmtes Wirtschaftssystem entschieden hat. (...)“ (BVerfGE 4, 7/17 f) Die gegenwärtige Ordnung der Wirtschaft sei eine mögliche und nicht die allein mögliche. In späteren Entscheidungen betont das BVerfG wiederholt die wirtschaftspolitische Neutralität des Grundgesetzes, und versteht sie weiter als Offenheit für unterschiedliche wirtschaftspolitische Konzeptionen. (...) (BVerfGE 7, 377/400) (...) Das Grundgesetz schreibt genauso wenig eine marktwirtschaftliche Organisation wie Formen einer solidarischen oder einer planenden Ökonomie vor, sondern überlässt die Wahl der wirtschaftspolitischen Organisation dem Gesetzgeber.

Schlussrede und Schlusskritik

Historisch ist die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie als ein Reformkonzept aus den rätendemokratischen Diskussionen am Ende des Ersten Weltkriegs hervorgegangen. Von den ambitionierten Zielen, die insbesondere die westdeutschen Gewerkschaften verfolgten, ließen sich nur die Betriebsräte - und unter großem Protest der Gewerkschaften - und die Unternehmensmitbestimmung in ihren verschiedenen Spielarten umsetzen. Zu Recht wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass diese Formen der Mitbestimmung allenfalls in Ansätzen als Wirtschaftsdemokratie verstanden werden können.

Denn die Mitspracherechte waren den Betriebsräten und den von den Belegschaften gewählten Vertretern in den Aufsichtsräten vorbehalten, zu einer stimmengleichen Abstimmung über Unternehmensentscheidungen ist es nicht gekommen. Soweit doch von Demokratie gesprochen werden kann, handelt es sich eher um eine Demokratie für als eine Demokratie durch die Lohnabhängigen.

Schlussanmerkung des Verfassers:

Eine echte, effektive Wirtschaftsdemokratie und Unternehmensmitbestimmung im Hier und Jetzt ist äußerst wichtig und unverzichtbar. Viele kluge Köpfe haben sich mit diesem weiten Themenkomplex seit dem Ende des 1. Weltkriegs und nochmals intensiviert seit dem Ende des 2. Weltkriegs bis in die Gegenwart hinein sehr profund beschäftigt/auseinandergesetzt. Trotz dieser sehr bedeutenden und gründlichen theoretischen Bearbeitung, sind die praktischen/faktischen Erfolge insgesamt bis heute sehr begrenzt. Die Kapitalseite lässt bis heute nicht zu, was ihr kapitalistisches System ins Wanken bringen könnte. Unabhängig davon: So äußerst wichtig und unverzichtbar echte, effektive Wirtschaftsdemokratie und Unternehmensmitbestimmung zweifelsfrei sind - sie können und dürfen nicht der „Schluss-Stein“ unserer Ambitionen und Forderungen sein. Echte, wirkungsvolle Wirtschaftsdemokratie und Unternehmensmitbestimmung eignen sich jedoch geradezu ideal als „Trittsteine“/„Brücke“ aus dem Kapitalismus heraus, um in den Bereich - in ein System des Nicht-Kapitalismus zu gelangen. Nach meiner Einschätzung ist der Demokratische, ökologische Sozialismus ('Demokratischer Öko-Sozialismus') eine absolut geeignete Variante eines effektiven und gerechten Systems des Nicht-Kapitalismus.

Helmut Gelhardt,

Mitglied der Projektgruppe „Kapitalismus verstehen und überwinden“ der KAB Deutschlands, 22. Juni 2024

Hinweis:

In dieser Kurzfassung wurde weitgehend auf Literatur- /Quellenangaben verzichtet. Die vollständigen und exakten Literatur-/Quellenangaben befinden sich in der **L a n g f a s s u n g** (27 Seiten), die ebenfalls unter dem untenstehenden Link abgebildet ist.

Weiterführende Informationen: <https://www.kab.de/arbeit/kapitalismus-ueberwinden>