

Hans G. Nutzinger

## **Wirtschaftsdemokratie und betriebliche Mitbestimmung: Konzepte und Realisierungschancen \***

### **Historische Wurzeln**

Mein Beitrag befaßt sich mit der historischen Entwicklung von Wirtschaftsdemokratie und betrieblicher Mitbestimmung und mit den Realisierungschancen dieser Konzeptionen in der gegenwärtigen Situation. Um aktuelle Umsetzungsmöglichkeiten besser einschätzen zu können, ist es wahrscheinlich nützlich, zunächst von der historischen Entwicklung des Mitbestimmungs- und Wirtschaftsdemokratiegedankens in Deutschland auszugehen. Bei meiner Darstellung stütze ich mich insbesondere auf die lesenswerte Studie von Bernhard Muszynski: Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzeptionen (1975) - eine empfehlenswerte Übersicht, die vieles im Detail untersucht, was ich hier nur theseartig formulieren kann - und zum anderen auf Klaus Novys (1978) Arbeit über Strategien der Sozialisierung, in der u.a. die Wirtschaftsdemokratiediskussion in der Weimarer Republik dargestellt wird.

Betrachtet man den Begriff "Mitbestimmung", so ist auffällig, daß er sich zuerst im deutschsprachigen Raum (Deutschland und Österreich) entwickelte - vergleichbare Begriffe gab es bis in die jüngste Zeit in anderen Industrieländern nicht und dementsprechend gibt es auch kaum ähnliche Versuche einer konstitutionellen Begrenzung unternehmerischer Verfügungsmacht durch begrenzte betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmer. Tatsächlich beruhen Idee und Praxis von betrieblicher Mitbestimmung auf besonderen historischen Wurzeln, die in

---

\* Schriftliche Fassung des Vortrages vom 15.5.84 an der Marburger Universität.

der spezifischen deutschen Entwicklung, insbesondere im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts, zu sehen sind. Besonders wichtig hierbei ist das Fehlen einer genuinen bürgerlichen Revolution in Deutschland, wie sie England mit der Glorreichen Revolution und noch idealtypischer Frankreich mit der Revolution von 1789 erlebt haben. In dieser Zeit hat Deutschland eigentlich keine grundlegende Umgestaltung seiner gesellschaftlichen Verhältnisse erlebt; der erste Versuch einer Umwälzung kam sehr spät im Jahre 1848, und dieser Versuch war bekanntlich wenig erfolgreich. Zugleich brachte aber dieses Jahr 1848 mit den Beratungen der Frankfurter Nationalversammlung ("Paulskirche") über "Fabrikordnungen" den ersten wichtigen Versuch gesetzlich verfügter Mitbestimmung. Diese zeitliche Koinzidenz ist nicht zufällig: Der Versuch, die Arbeitsbeziehungen durch eine gesetzliche Einschränkung unternehmerischer Verfügungsmacht zu regeln, hängt eng mit dem Fehlen einer umfassenden bürgerlichen Revolution zusammen, und ich möchte versuchen, dies anhand von fünf miteinander verbundenen Aspekten zu veranschaulichen:

- (1) Im Gegensatz zu den führenden politischen und wirtschaftlichen Mächten in der Mitte des 19. Jahrhunderts, nämlich England und Frankreich, aber auch zu zahlreichen weniger entwickelten Ländern hatte Deutschland im 19. Jahrhundert bekanntlich seine geschichtlich überkommene territoriale Zersplitterung noch nicht überwunden und befand sich erst noch auf dem schwierigen Weg zu einem modernen Nationalstaat, den viele andere europäische Länder längst erreicht hatten. Die Schaffung dieses Nationalstaates wurde weiter erschwert durch den sich herausbildenden Gegensatz zwischen Preußen und Österreich.
- (2) Auf der politisch-gesellschaftlichen Ebene entsprach dieser territorialen Zersplitterung die weiterbestehende Dominanz der alten Feudalmächte - Adel und Großgrundbesitzer -, die unter weitgehendem Ausschluß anderer gesellschaftlicher Kräfte, insbesondere auch des Bürgertums, nahezu unter sich den Konflikt um die Art der späteren nationalstaatlichen Einigung austrugen. Etwas überspitzt und personalisiert ausgedrückt: Dieser Konflikt wurde ausgetragen zwischen dem

preußischen König und dem Kaiser von Österreich-Ungarn.

- (3) Diesem nach Zeitpunkt und Art verspäteten Prozeß der Nationalstaatsbildung entsprach auch ein verspäteter Industrialisierungsprozeß, der durch eine Vielzahl von Beschränkungen für die Mobilität der Produktionsfaktoren weiter erschwert wurde, wie Außen- und Binnenzölle, verschiedenste Handelschranken, Fehlen eines einheitlichen Währungsgebiets und nicht zuletzt lange Zeit auch das Fehlen einer politischen Zentralmacht. Selbst die späte und ihrer Art nach noch feudal geprägte Lösung des nationalstaatlichen Konflikts - nämlich die Herauslösung Österreichs aus dem Deutschen Bund und die Schaffung des Bismarck-Reichs unter preußischer Führung - trägt noch deutlich territorialstaatliche Züge, was nicht zuletzt darin ersichtlich war, daß die höchste gesetzgebende Institution nicht der demokratisch gewählte Reichstag war, sondern der Bundesrat, die Versammlung der Fürsten und ihrer Repräsentanten.
- (4) Aber der wichtigste Punkt ist folgender: Auffällig ist die relative Schwäche des deutschen Bürgertums im 19. Jahrhundert, die daraus resultiert, daß einerseits das Wirkungsfeld des Bürgertums noch stark auf den wenig entwickelten wirtschaftlichen Bereich restringiert war und - was noch wichtiger ist - daß es weitgehend von politischer Macht ausgeschlossen war, eben als Folge der ausgebliebenen bürgerlichen Revolution im 19. Jahrhundert. Die Beteiligung des Bürgertums an der politischen Macht im Bismarck-Reich von 1871 kam spät und blieb unvollständig.

Dieser politischen Schwäche der Bourgeoisie entsprach ein noch weitergehender Ausschluß der Arbeiterbewegung, der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften, von politischer Macht bis in die Zeit des Ersten Weltkriegs, als dann der drohende Zusammenbruch zu halbherzigen Konzessionen gegenüber dieser größten Bevölkerungsgruppe zwang (vgl. Bieber, 1981); und zu diesen halbherzigen Konzessionen gehörten auch verschiedene Versuche begrenzter Arbeitnehmerbeteiligung.

- (5) Verspätete Nationalstaatsbildung und verspätete Industrialisierung mußten notwendigerweise auch zu einer verzögerten Heranbildung einer industriellen Arbeiterschaft auf breiter Grundlage führen; handwerkliche Arbeits- und Denkformen blieben länger als in anderen europäischen Ländern bestehen. Demzufolge bildeten überkommene ständische und zünftlerische Vorstellungen nicht nur im Bewußtsein von Bürgertum und Adel, sondern auch in weiten Kreisen der Arbeiterschaft eine wichtige Rolle, und der Rückgriff auf diese "korporatistischen" Vorstellungen begünstigte natürlich auch die Tendenz zur institutionellen Regulierung sozialer Konflikte im Rahmen von Institutionen wie Fabrik- und Gewerberäten, die weitgehend gedacht waren als Fortführung von handwerklichen Vereinigungen der vorindustriellen Zeit.

Daraus ergibt sich eine zentrale These, die sich m.E. in vielen Details belegen läßt (1): Die spezifische Form der Konfliktregulierung in den Arbeitsbeziehungen in Deutschland, nämlich die betriebliche Mitbestimmung, muß wesentlich verstanden werden als Ausdruck und Folge der relativ schwachen Stellung des deutschen Unternehmertums zwischen den bis ins 20. Jahrhundert weiterhin dominierenden Feudalmächten auf der einen und der allmählich politisch und auch wirtschaftlich erstarkenden Arbeiterbewegung auf der anderen Seite. In dieser "Klemme" - weitgehende politische Machtlosigkeit bei fortbestehender Dominanz der Feudalmächte, zunehmendes Erstarken der Arbeiterbewegung - war das Bürgertum zu institutionalisierten Kompromissen, wie der Mitbestimmung, gezwungen; offene Formen industrieller Konfliktaustragung (Streiks usw.), wie sie in anderen industrialisierten Ländern längst üblich geworden waren, konnten sich unter diesen Bedingungen schwerlich durchsetzen. Das Merkmal dieser institutionalisierten Kompromisse war der Versuch, die Arbeiter ansatzweise in das betriebliche Herrschaftssystem einzubinden, indem man sie in sehr eingeschränktem Maße daran beteiligte.

Dieser Versuch hat natürlich seine rationale Grundlage: Die Arbeitsbeziehungen im Betrieb sind einerseits durch Konflikte, etwa um die Verteilung der Entscheidungsgewalt und des Produktionsergebnisses, geprägt, aber auch andererseits durch Koopera-

tion auf der Grundlage gemeinsamer Interessen, wie z. B. an Beschäftigungsmöglichkeiten menschlicher Arbeitskraft. In dieser Perspektive kann man Mitbestimmung als einen Versuch verstehen, diesen Bereich der Kooperation auszuweiten im Rahmen einer weiterhin fortbestehenden Konfliktbeziehung, die als solche zunächst auch von den Beteiligten gesehen und akzeptiert wird. Mitbestimmung ist also wesentlich zu verstehen als der Versuch, diese Arbeitsbeziehungen zu modifizieren, aber nicht, sie grundsätzlich aufzuheben. Natürlich kennt die Ideengeschichte der Mitbestimmung auch andere Ansätze, sie sind aber für die Praxis wenig bedeutungsvoll geblieben; ich komme darauf im zweiten Teil zu sprechen.

Belege für diese These sind zum einen die Beratungen der Frankfurter Nationalversammlung in der Paulskirche von 1848, auf die ich schon verwiesen habe; dort wurde der Gedanke einer internen Einigung durch Fabrikausschüsse, Werksräte u. a. in verschiedenen Varianten sowohl seitens der konservativen Mehrheit als auch von seiten einer fortschrittlichen Minderheitsgruppe in Gesetzesvorschlägen ausformuliert. Bei diesen Vorschlägen konnten sich beide Seiten auch darauf berufen, daß es bereits auf freiwilliger Grundlage in einigen Unternehmen solche Institutionen gab. Allerdings war ein Teil dieser freiwilligen Fabrikausschüsse keine genuine Interessenvertretung der Arbeiter; häufig handelte es sich um vom Fabrikhaber einseitig einberufene Versammlungen von Arbeitern seines Vertrauens.

Noch auffälliger ist wohl das zweite Beispiel, das im Jahre 1916 erlassene "Gesetz betreffend den Vaterländischen Hilfsdienst". Über die bereits im Bergbau und anderen Fällen vorhandenen Beratungsrechte hinaus wurden in diesem Gesetz zum ersten Mal wirkliche Mitbestimmungsrechte in kriegswichtigen Betrieben gesetzlich ausformuliert. Das Gesetz wurde auf Druck des Militärs erlassen, das zwar kein Interesse an partizipativen Unternehmensstrukturen, jedoch an kontinuierlicher Rüstungsproduktion hatte. Dabei wurden einerseits bestehende kapitalistische Arbeitsmarktfreiheiten im Kriege eingeschränkt - die Arbeiter durften etwa nicht mehr ohne Erlaubnis der Behörden ihren Arbeitsplatz verlassen, ein Streikrecht bestand in Deutschland

vor 1918 ohnehin nicht -; auf der anderen Seite wurde dieser Verlust an Arbeitsmarktfreiheiten durch Beteiligungsrechte kompensiert, die zwar als Beratungsrechte formuliert waren, aber faktisch auf Mitbestimmungsrechte hinausliefen: Kam es nämlich nicht zu einer Einigung zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft, so kam eine paritätisch besetzte Schiedskommission zum Zuge, in der häufig das Militär zugunsten von Arbeitnehmerforderungen den Ausschlag gab, da dieses natürlich mehr Interesse an ununterbrochener Kriegsproduktion als an unternehmerischen Gewinnen hatte. Aus diesem Grunde zogen es häufig die Arbeitgeber vor, sich intern mit den Arbeitnehmern auf Kompromisse zu einigen. So hatte also das erste volle Mitbestimmungsgesetz alle Züge der Ambivalenz, die ich eingangs erwähnt habe: ein Gesetz, das zum Ziel hatte, den eigentlich schon verlorenen Weltkrieg durch partielle Einbindung der Arbeiter in die Rüstungsproduktion fortzuführen.

Ein drittes Beispiel ist die Kanalisierung der umfassenden Rätebewegung aus der Novemberrevolution von 1918 in die engen Bahnen des Betriebsrätegesetzes von 1920. Dieser Prozeß wird allerdings in der Literatur häufig einseitig dargestellt: Zweifellos gab es eine Rätebewegung, die am Ende des Krieges über die konkreten Forderungen nach "Arbeit und Brot" hinaus umfassende wirtschaftliche Beteiligungsrechte haben wollte. Diese Rätebewegung, so wird häufig argumentiert, sei von konservativer Seite in die engen Bahnen des Betriebsrätegesetzes gepreßt worden. Richtig ist dabei, daß das Betriebsrätegesetz von 1920, zustandegekommen gegen den Widerstand beträchtlicher Teile der Arbeitnehmerschaft, den Verzicht auf politische Entscheidungsrechte der Betriebsräte bedeutete und wirtschaftliche Einflußmöglichkeiten im wesentlichen auf die Ebene des einzelnen Betriebes begrenzte. Nur waren es keineswegs allein die konservativen politischen Kräfte, sondern die Gewerkschaften selbst, die auf diese Eingrenzung hinarbeiteten. Grundlage des Betriebsrätegesetzes von 1920 waren nämlich interne Richtlinien der Gewerkschaften für die Betriebsratsarbeit, die eine Konkurrenz der Betriebsräte zu Gewerkschaftsfunktionären verhindern sollten. Wenn man also sagt, daß die umfassende Rätebewegung in die engen Bahnen einer betrieblichen Mitbestimmung kanalisiert wur-

de, so trifft das zu, aber an dieser Kanalisierung waren auch die Gewerkschaften maßgeblich beteiligt.

### **Ein Zwischenresumee**

Betrachtet man die hier skizzierten historischen Wurzeln der Mitbestimmung, so kann man zusammenfassend feststellen, daß Mitbestimmung ein Konzept ist, das im wesentlichen bestehende Herrschaftsstrukturen im Betrieb anerkennt und die Arbeiter in der Weise einbindet, daß sie daran über Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter in begrenztem Maße beteiligt sind. Auf diesem Hintergrund erscheint eigentlich die betriebliche Herrschaftsstruktur als letztlich unveränderlich, und Mitbestimmung ist wenig mehr als ein Versuch, die unternehmerische Alleinherrschaft ("Monarchie") in eine Art "konstitutionelle Monarchie" zu überführen. Die so bewirkte Begrenzung unternehmerischer Verfügungsgewalt dient damit letztlich ihrer Bestätigung. Am Ende meines Beitrages werde ich kurz andeuten, wo ich gleichwohl Veränderungstendenzen für die Zukunft sehe.

Einen besonders prägnanten Ausdruck findet die Ambivalenz der betrieblichen Mitbestimmung in der Stellung ihrer zentralen Institution, des Betriebsrates. Sowohl seiner Funktion nach als auch in der Wahrnehmung durch die Arbeitnehmer wird der Betriebsrat empirischen Untersuchungen zufolge ambivalent und zwiespältig erlebt: Auf der einen Seite ist er natürlich eine wichtige Interessenvertretung der Arbeitnehmer, von ihnen gewählt und ihnen verantwortlich; andererseits ist er aber auch weitgehend eingebunden in die betrieblichen Herrschaftsstrukturen. Das Betriebsverfassungsgesetz unterwirft den Betriebsrat einer besonderen Friedenspflicht und beschränkt ihn damit in seiner Aktionsfreiheit. Über diese gesetzliche Festlegung hinaus ist aber auch die funktionale Rolle des Betriebsrats zwiespältig: Der Betriebsrat ist nicht nur ein genuiner Interessenvertreter der Arbeiter, sondern zugleich auch eine Vermittlungsinstanz zwischen Unternehmensleitung und Arbeiter. Er befindet

sich also in einer Grenzposition: Als Vertreter der Arbeiter muß er deren Interessen gegenüber der Unternehmensleitung vertreten, als Bestandteil der betrieblichen Herrschaftsstruktur muß er mit der Unternehmensleitung ausgehandelte Kompromisse gegenüber der Belegschaft vertreten.

Trotz diesen Einschränkungen und trotz den geringen Möglichkeiten des Betriebsrätegesetzes von 1920 und auch der Betriebsverfassungsgesetze von 1952 und 1972 ist der Betriebsrätegedanke insofern zumindest potentiell strukturverändernd, als die Existenz einer gesonderten Interessenvertretung der Arbeitnehmer auch bedeutet, daß im Gegensatz zum traditionellen Unternehmensmodell jetzt das Interesse des Unternehmers nicht mehr unmittelbar mit dem des Unternehmens gleichgesetzt werden kann. Es kommt zu einer erweiterten, sozusagen pluralen Definition von Unternehmensinteresse, in das auch Forderungen und Bedürfnisse der Belegschaft Eingang finden; das moderne Arbeitsrecht ist ein deutlicher juristischer Ausdruck dieser Tatsache. Diese Anerkennung gesonderter, wenn auch in den Augen des Gesetzgebers nachrangiger und vor allem grundsätzlich integrierbarer Arbeitnehmerinteressen und die Schaffung entsprechender Institutionen, insbesondere des Betriebsrats, hat eben eine wichtige dynamische Implikation: Geht man vom interessenpluralen Unternehmen aus, stellt sich damit auch die Frage, ob die konkreten Artikulationsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinteressen jeweils ausreichend sind, und daraus folgt unmittelbar eine zweite Frage: Wenn diese Frage nicht bejaht wird, welche Formen der Ausdehnung von Belegschaftsinteressen stehen zur Verfügung? Bei dieser Art von Überlegung kommt man relativ rasch an einen Punkt, an dem Mitbestimmung mit den traditionellen Herrschaftsstrukturen des Unternehmens nicht mehr ohne weiteres vereinbar ist.

Für diese potentielle Dynamik eines wie auch immer beschränkten betrieblichen Mitbestimmungsgedankens gibt es zwei anschauliche Belege, einen positiven und einen negativen. Der positive Beleg ist die konzeptionelle Entwicklung einer umfassenden Wirtschaftsdemokratie auf der Basis betrieblicher Mitbestimmung in der Weimarer Republik - darauf werde ich im nächsten Abschnitt eingehen -, der andere, negative Beleg ist ein weithin vergesse-

nes historisches Faktum: In demselben Jahr und demselben Monat, März 1933, in dem die Nationalsozialisten mit ihren Hilfstruppen zusammen die absolute Mehrheit im Reichstag gewannen und auf dieser Grundlage ihr Terrorregiment aufbauen konnten, gelang es der NSDAP trotz massiver Unterstützung des keineswegs allgemein gewerkschaftsfeindlich eingestellten Strasser-Flügels nicht, mehr als nur ein Viertel der Stimmen bei den letzten Betriebsratswahlen zu gewinnen. Die Nationalsozialisten mit ihrem klaren Gespür für eine potentielle Bedrohung ihrer totalitären Machtbasis erkannten auch sofort die Möglichkeiten nichtfaschistischer, ja sogar antifaschistischer Gegenorganisation auf Betriebsebene und erließen als eine ihrer ersten Maßnahmen im Frühjahr 1933 eine Gesetzesänderung, die es ihnen erlaubte, - sozialdemokratische und kommunistische Betriebsräte wegen "staats- und wirtschaftsfeindlicher Haltung" abzusetzen und durch behördlich ernannte Mitglieder zu ersetzen. Weitere Schritte zur Gleichschaltung auf Betriebsebene waren die zwangsweise Auflösung der sozialistischen Gewerkschaften im Mai dieses Jahres und das "Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" am 20. Januar 1934, das die alte Betriebsverfassung völlig außer Kraft setzte und die alten Betriebsräte durch regimehörige und praktisch einflußlose "Vertrauensräte" ersetzte. Schon zuvor war die 1918 endlich erkämpfte Tarifautonomie der Gewerkschaften aufgehoben und durch ein System von behördlich bestellten "Treuhändern der Arbeit" ersetzt worden; diese "Treuhänder" waren Beamte des Reichswirtschaftsministeriums, und man kann sich denken, wessen Interessen sie treuhänderisch vertraten. An die Stelle autonomer Interessenvertretung trat eine Zwangsorganisation, die "Deutsche Arbeitsfront", in der unter dem Siegel des nationalsozialistischen Staates und in Verwirklichung des faschistischen Führerprinzips auf Unternehmensebene eine Zwangsfusion von Arbeitgebern und Arbeitnehmern - bei klarer Dominanz von Staats- und Kapitalinteressen - verwirklicht wurde.

## **Das Konzept der Wirtschaftsdemokratie in der Weimarer Republik**

Betrachten wir das zuvor erwähnte Konzept der Wirtschaftsdemokratie und seine potentielle Dynamik einmal näher. Nach dem Ersten Weltkrieg war im November 1918 so etwas wie eine verspätete bürgerliche Revolution gelungen – entgegen manchem Anschein keine sozialistische –; eine Umgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse indessen, die es erlaubte, Ansätze der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene voranzutreiben; Bestimmungen der Weimarer Verfassung über Arbeiter- und Wirtschaftsräte sowie das Betriebsrätegesetz von 1920 waren eine gesetzliche Grundlage für die Artikulation von Arbeitnehmerinteressen. Eine fundamentale Umgestaltung der Wirtschaft schien mindestens grundsätzlich möglich. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund sah sich damit vor das Problem gestellt, seine Alltagsarbeit, wie Tarifverhandlungen, zu verbinden mit längerfristigen Konzeptionen einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Neugestaltung, wie sie in den Forderungen der Novemberrevolution ansatzweise formuliert waren. Diese Verknüpfung gewerkschaftlicher Alltagsarbeit im Kapitalismus mit einer längerfristigen Transformation des Kapitalismus geschah auf der konzeptionellen Ebene am gründlichsten in der Arbeit einer Kommission des ADGB unter dem Vorsitz von Fritz Naphtali, der unter dem Titel "Wirtschaftsdemokratie" (1928) einen Bericht publizierte, dessen wichtigste Züge ich nun kurz darstellen möchte. An dieser Kommission waren übrigens so bedeutende Ökonomen wie der spätere Direktor des Weltwirtschaftlichen Instituts in Kiel, Fritz Baade, und der später durch informations- und spieltheoretische Arbeiten bekannt gewordene amerikanische Ökonom Jacob Marschak beteiligt.

Betrachtet man diese Studie, so ist auffällig, daß Wirtschaftsdemokratie in diesem gleichnamigen Buch eigentlich nirgendwo ganz klar definiert wird. Die Autoren nähern sich sozusagen diesem Begriff, indem sie ihn von verschiedenen Seiten umrunden. Wichtig ist dabei folgendes: Es handelt sich um eine bewußt

graduelle Konzeption, eine auf stückweise Reformen und längere Frist ausgerichtete Veränderungsstrategie. Dabei ist für Naphtali und die anderen Autoren Wirtschaftsdemokratie sowohl ein Weg, um zu den weiterhin proklamierten Zielen des Sozialismus zu gelangen, als auch ein Konkretisierung dieses Ziels selbst: "Das Wesen der Demokratie setzt...Mitbestimmung voraus...Demokratie ist erst dann vorhanden, wenn die Bildung des wirtschaftlichen Gemeinwillens nicht einseitig erfolgt, sondern an die Mitbestimmung durch alle Wirtschaftsgenossen gebunden ist. Es bedarf keiner Ausführung, daß wir eine solche Wirtschaftsdemokratie, die mit dem sozialistischen Endziel zusammenfällt, noch nicht haben, daß sie, wie der Sozialismus überhaupt, als Ziel und Richtpunkt vor uns steht, aber nicht als Wirklichkeit" (1928, S. 15).

Anders als im angelsächsischen Konzept von "industrial democracy", das meist nicht auf eine grundlegende Umgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse ausgerichtet ist und sich jedenfalls bei den amerikanischen Gewerkschaften deutlich abgrenzt von der traditionellen Forderung nach Sozialismus, wird bei Naphtali eine letztliche Kongruenz der beiden Konzepte postuliert: "Wenn die deutschen Gewerkschaften die Forderung der Wirtschaftsdemokratie aufstellen, so bedeutet das für sie keinen Verzicht auf das sozialistische Ziel und keinen Ersatz für den Sozialismus, sondern es bedeutet eine Ergänzung der sozialistischen Idee in der Richtung der Klärung des Weges zur Verwirklichung. 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 ... Der Weg zur Verwirklichung führt über die Demokratisierung der Wirtschaft" (S. 25). Hier wird Mitbestimmung als integraler Bestandteil einer Konzeption von Wirtschaftsdemokratie gesehen, die letztlich auf Sozialismus im Sinne der Vergesellschaftung der Produktionsmittel hinausläuft. Das markiert einen deutlichen Unterschied zur gegenwärtigen Mitbestimmungsdiskussion in der Bundesrepublik. Hier findet man im wesentlichen drei Arten und Weisen vor, das Verhältnis von Mitbestimmung und Sozialismus zu sehen: Zum einen wird Mit-

bestimmung als Ersatz für die traditionelle Sozialismusforderung gesehen, die dann nur noch als Drohung für den Fall aktiviert wird, daß gewerkschaftliche Mitbestimmungsforderungen nicht zum Zuge kommen; das ist die wohl vorherrschende Betrachtungsweise, und sie ist historisch nicht zuletzt auf die wenig überzeugenden Erfahrungen in den Ländern des real existierenden Sozialismus gegründet. Hier tritt an die Stelle des Gemeineigentums an den Produktionsmitteln die Beteiligung der Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Entscheidungen, und auf diesem Konzept beruht insbesondere die gewerkschaftliche Forderung nach paritätischer Mitbestimmung. Man muß dabei allerdings realistisch sehen, daß unter den gegenwärtigen Bedingungen eine gewerkschaftliche Drohung mit dem Sozialismus in den Augen der Öffentlichkeit und der politischen Kontrahenten nicht sehr glaubwürdig wirkt und daher wohl nicht besonders wirksam ist.

Die zweite Argumentationslinie wird insbesondere von Autoren wie Fritz Vilmar vertreten, nämlich die Vorstellung, daß Mitbestimmung eine Stufe, ein Schritt auf dem Weg zu umfassender Wirtschaftsdemokratie ist; das Postulat der Sozialisierung erscheint dann als ergänzende Forderung zur Mitbestimmung, etwa im Hinblick auf den Bankensektor oder die Schlüsselindustrien. Diese Betrachtungsweise berührt sich noch am ehesten mit der Vorstellung von Wirtschaftsdemokratie, wie sie die Kommission des ADGB in der gleichnamigen Studie 1928 entwickelte. Im Gegensatz zu einer auch in der Weimarer Republik virulenten Kritik an Demokratie und am System schlechthin betont Naphtali die Wichtigkeit politischer Demokratie. Er kritisiert sehr ausgeprägt die auch damals übliche Redeweise von einer "bürgerlichen Demokratie", und zwar mit der Begründung, das Bürgertum habe sich nie innerlich zur Demokratie bekannt und sie nur widerwillig als Folge des verlorenen Weltkrieges "geschluckt". Ich denke, die Entwicklung Anfang der 30er Jahre hat gezeigt, daß diese Einschätzung Naphtalis durchaus ihre reale Grundlage hatte. Eine dritte heute von traditionell marxistischen Autoren vorgebrachte Auffassung zum Verhältnis von Sozialismus und Mitbestimmung (2) geht dahin, die Forderung von Sozialisierung an Stelle von Mitbestimmung zu erheben, da nur so die Machtverhältnisse grundlegend geändert werden könnten.

Kehren wir zurück zum Konzept der Wirtschaftsdemokratie: Naphtali und die anderen Autoren argumentieren für politische Demokratie nicht nur e negativo (sie sei eine Forderung der Arbeiterbewegung, nicht der deutschen Bourgeoisie), sondern auch unter Hinweis auf ihre praktische Bedeutung als wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Kampf der Arbeiterbewegung. Hier zeigt sich ein für die verschiedensten Varianten der Wirtschaftsdemokratie typisches gemeinsames Argumentationsmuster, das sich kurz so zusammenfassen läßt: Die politische Demokratie mit all ihren Mängeln hat wenigstens den freien Staatsbürger geschaffen, und nun soll dieser freie Staatsbürger auch freier Wirtschaftsbürger sein, oder, in negativer Formulierung: Wirtschaftliche Unterordnung im Produktionsprozeß ist letztlich unvereinbar mit politischer Freiheit. Das ist, wenn man so will, letztlich eine Kritik an den uneingelösten Versprechungen der französischen Revolution, daß Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit, wenn überhaupt, nur im politischen Bereich Geltung erlangt haben; ihre mangelnde Realisierung im ökonomischen Bereich gefährdet nun dieser plausiblen Vorstellung zufolge auch die Wirksamkeit dieser Prinzipien im staatsbürgerlichen Bereich. Sucht man einen gemeinsamen Grundnenner der verschiedenen Konzeptionen von Wirtschaftsdemokratie, so wird man ihn in dieser Vorstellung einer Einheit von politischer und ökonomischer Demokratisierung sehen müssen.

In den Worten Naphtalis bedeutet die "Demokratisierung der Wirtschaft ... die Beseitigung jeder Herrschaft und die Umwandlung der leitenden Organe der Wirtschaft aus Organen der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit", denn das "Wesen der Demokratie" setze Mitbestimmung voraus (S. 15). Die so geforderte Überwindung der "unternehmerischen Despotie" bedeutet das Mitbestimmungsrecht für die Arbeiter; Anknüpfungspunkte hierfür seien bereits bestehende Rechtsinstitutionen, wie Betriebsrätegesetz, gewerkschaftliche Tarifverhandlungsmacht und die Entwicklung eines gesonderten Arbeitsrechts. Diese Entwicklung bedeute, daß das "öffentliche Interesse" zunehmend geltend gemacht werde - ein weiterer Beleg für die dieser Studie zugrundeliegende These, daß der Kapitalismus "gebogen" werden könne, bevor er "gebrochen" werde.

Außer der Demokratisierung der Wirtschaft fordern die Autoren eine Demokratisierung der Organe staatlicher Wirtschaftspolitik - insbesondere durch stärkere Gewerkschaftsbeteiligung -, die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses - durch weiteren Ausbau des Arbeitsrechts, der sozialpolitischen Selbstverwaltung und der Mitbestimmung - und schließlich die Demokratisierung des Bildungswesens mit Hilfe einer "Durchbrechung des Bildungsmonopols". Zentral ist dabei natürlich die Demokratisierung der Wirtschaft, basierend auf einem - jedenfalls von den Autoren behaupteten - Vormarsch der öffentlichen Wirtschaft. Bereits vorhandene staatliche Zwangssyndikate (mit durchaus fragwürdiger ökonomischer Funktion, auf die ich noch eingehen werde) gelten dabei als Ansatzpunkte eines Systems von wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörpern, die dann relativ dezentral die Verwaltung der wirtschaftlichen Einheiten übernehmen sollen. Weitere Ansatzpunkte sind die bereits vorhandenen öffentlichen Betriebe, die Konsumgenossenschaften, gewerkschaftliche Eigenbetriebe und schließlich bereits bestehende Kooperationsformen, insbesondere das Genossenschaftswesen, in der Landwirtschaft. Zentral ist indes das Konzept des organisierten Kapitalismus, das die sozialistische Diskussion in Deutschland im ersten Drittel unseres Jahrhunderts mit Hoffnungen und Befürchtungen verschiedenster Art prägte.(3) Aus zwei Gründen betrachteten die ADGB-Autoren die monopolistischen Unternehmenszusammenschlüsse des organisierten Kapitalismus, seien es nun Kartelle oder Konzerne, als "Wegbereiter des Sozialismus": Die hier vermutete "fortschreitende Entwicklung von der freien Konkurrenz zur planmäßigen Produktionsgestaltung" (S. 29) verwirkliche in kapitalistischer Hülle bereits sozialistische Lenkungsprinzipien, und zweitens rufe die hier versammelte Monopolmacht zwangsläufig "den Ruf nach Unterordnung der Führung der großen Unternehmensorganisationen unter das Gemeinschaftsinteresse, vertreten durch den Staat" (S. 30), hervor.

Ich kann diese Einschätzung historisch nicht beurteilen, mir scheint sie jedoch empirisch recht fragwürdig zu sein. Für eine aktuelle Diskussion heute in der Bundesrepublik scheint mir dieser Ansatz noch weniger hilfreich: Wir haben gar keine Sozialisierungsdebatte, sondern im Gegenteil eine Privatisierungsdis-

kussion. Insofern wäre eine Voraussetzung für Wirtschaftsdemokratie heute nicht der Vormarsch der öffentlichen Wirtschaft. Auch kann heute wohl kaum vom Arbeitnehmer gesagt werden, was Naphtali für den Proletarier behauptet, daß er nämlich aufgrund der genannten Tendenzen erst recht und mit neuer Energie den Kampf um die völlige Befreiung, um das Endziel, aber auch täglich den Kampf um die sofortige Neugestaltung der sozialen Verhältnisse führe.

Ein Programm der Wirtschaftsdemokratie heute müßte zweifellos auf den unmittelbaren Arbeitsbedingungen aufbauen; ich werde darauf am Ende meines Beitrags zurückkommen. Dieser Punkt spielt bei Naphtali nur eine untergeordnete Rolle. Zwar argumentiert er, Wirtschaftsdemokratie sei einerseits eine Art Demokratie, nämlich die wirtschaftliche Demokratie im Unterschied und als eine Ergänzung zur politischen Demokratie; andererseits sei sie eine Form der wirtschaftlichen Verfassung, die demokratische Verfassung der Wirtschaft im Gegensatz zur wirtschaftlichen Autokratie. Naphtali betont auch, die Unternehmensverfassung sei undemokratisch, hierarchisch, und das politische Prinzip der demokratischen Verfassung müsse jetzt auf Unternehmensebene, aber auch auf überunternehmerischer Ebene eingeführt werden. Bemerkenswert ist hierbei, daß für den einzelnen Betrieb nicht etwa Selbstbestimmung oder Selbstverwaltung gefordert wird, sondern lediglich Mitbestimmung. Das hat systematische Gründe: Zwar bedeutet Wirtschaftsdemokratie den Ausbau politischer Demokratie durch Demokratisierung der wirtschaftlichen Beziehungen, diese jedoch sind wesentlich zentralistisch gedacht. Durch Demokratisierung der Makrostrukturen - oberhalb der Betriebs- und Unternehmensebene - werde die betriebliche Mitbestimmung erst richtig funktionsfähig, da der Tendenz nach der soziale Gegenspieler der Belegschaft - der Kapitalist - verschwinden werde. Die so erreichte "Überwindung der unternehmerischen Despotie" bedeute das Mitbestimmungsrecht für die Arbeiter. Die vorhandenen Institutionen, wie Betriebsrätegesetz, Tarifrecht und die Modifikation des zuvor schuldrechtlichen Arbeitsverhältnisses durch Elemente des öffentlichen Rechts, insbesondere durch ein eigenständiges Arbeitsrecht, gewinnen im Rahmen demokratisierter Gesellschaftsstrukturen neue Bedeutung. Überspitzt

gesagt: Wirtschaftsdemokratie wird weniger von unten nach oben, sondern mehr von oben nach unten aufgebaut.

Eine weitere Schwäche der Wirtschaftsdemokratiediskussion ist die starke Betonung politischer Durchsetzungschancen und die weitgehende Vernachlässigung auftretender Funktionsprobleme. Hinsichtlich der praktischen Durchsetzungschancen kann man - gerade aus historisch rückblickender Perspektive - die Einschätzung der ADGB-Autoren als zu optimistisch betrachten, und darüber hinaus auch als etwas zu "staatsgläubig"; ein Eigeninteresse staatlicher Bürokratie wird so gut wie gar nicht thematisiert. Staatliche Eingriffe werden demzufolge als Vorstufe zu einer allgemeinen Demokratisierung der Wirtschaft betrachtet, und so gelte es, planmäßige Wirtschaftsführung im Interesse der Allgemeinheit durchzusetzen. Als Verfasser einer Dissertation über Die Stellung des Betriebes in der sozialistischen Wirtschaft (1974) hat mich natürlich sehr interessiert, was hier mit planmäßiger Wirtschaft gemeint ist. Aber nicht nur bei Naphtali, sondern auch bei einem Großteil der übrigen Sozialismuskussionen gibt es keine systematische Vorstellung darüber, wie diese planmäßige Gestaltung vonstatten gehen soll. Dies ist in meinen Augen ein schwerwiegender Mangel der Wirtschaftsdemokratiekonzeption, die ansonsten eigentlich sehr bestechend ist, weil sie versucht, langfristige Konzeptionen, aufbauend auf tägliche Gewerkschaftsarbeit, pragmatisch durchsetzbar zu machen. Aber hier wie in der ganzen Sozialisierungsdebatte der Weimarer Zeit (vgl. Novy, 1978) wird die Frage des praktischen Funktionierens weitgehend ausgeklammert und durch allgemeine Schlagworte, Überlegungen zur praktischen Durchsetzbarkeit oder zur institutionellen Ausgestaltung von Wirtschaftsdemokratie ersetzt. Soweit ich sehe, wird die Funktionsproblematik in der Wirtschaftsdemokratie-Studie im wesentlichen als Durchsetzungsproblematik thematisiert - und damit eben auch weitgehend ausgeblendet. Die ADGB-Autoren postulieren zwar eine Stufenfolge, beginnend mit der Übernahme der lebenswichtigen Betriebe durch die öffentliche Hand, insbesondere Grundstoffindustrie, aber auch solche Produktionszweige, die den "Nahrungsmittelbedarf der arbeitenden Klasse" decken. Zusätzlich wird die Erweiterung des schon vorhandenen öffentlichen Bereichs gefordert; dies

soll dann zur Durchsetzung einer nicht näher erläuterten "planwirtschaftlichen Regelung" führen. Endziel dieser Entwicklung ist dann eine "Wandlung des Eigentumsrechtes mit dem Ziel, das Privileg des Besitzes aufzuheben" (Naphtali, 1928, S. 18). Als Funktionsprinzip der Wirtschaftsdemokratie wird nur generell "die Unterordnung jeder wirtschaftlichen Tätigkeit unter die Interessen der Allgemeinheit" formuliert - inwieweit marktwirtschaftliche Regelungen diesem Ziele möglicherweise auch dienen können, wird ebensowenig diskutiert wie die Frage, ob die vorgeschlagenen staatlichen Interventionen angesichts bürokratischer Eigeninteressen in praxi diesem Ziel wirklich dienen werden.

In einem Punkt wird allerdings Naphtali etwas konkreter, nämlich bei der Untersuchung der Frage, wer die konkreten Träger staatlicher Demokratisierungspolitik sein sollen: Das hier vorgeschlagene - und in der Diskussion nach dem Zweiten Weltkrieg kaum wieder aufgegriffene - Konzept ist das der wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörper. Darunter verstehen die Autoren die Zusammenfassung der Wirtschaftseinheiten oder der in ihnen tätigen Menschen eines Wirtschaftszweiges zum Zwecke der Ausübung wirtschaftlicher Führungsbefugnisse im Rahmen einer von der Gesamtheit repräsentierten und durch den Staat bestimmten Zielsetzung. Die Industrie soll sich also in selbstverwalteten Körperschaften organisieren; verwiesen wird dabei auf bestehende Institutionen wie den Reichskohlerat und den Reichskalirat. Dieser Verweis ist allerdings insofern unglücklich, als in den genannten Institutionen die Gewerkschaften in der Minderheit waren und faktisch Reichskohlerat und Reichskalirat sich nicht viel anders verhalten haben wie ein öffentlich kontrolliertes Kartell. Immerhin ist die Idee von Selbstverwaltungskörpern als Träger staatlicher Demokratisierungspolitik ein Punkt, über den sich weiter nachzudenken lohnt. Zu fragen ist allerdings, wie sich diese Unternehmenszusammenschlüsse, die Selbstverwaltungskörper, zu anderen Trägern der Wirtschaftspolitik verhalten sollen: Wie steht es mit den Kontrollmöglichkeiten industrieübergreifender staatlicher Organe der Wirtschaftspolitik? Und, noch entscheidender: Wie ist es um die Mit- und Selbstbestimmungsrechte der Belegschaften bestellt, wenn es zu einem Konflikt zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene kommt?

Die der Wirtschaftsdemokratie-Studie zugrundeliegende Überlegung, daß betriebliche Mitbestimmung auf der Grundlage überunternehmerischer Wirtschaftsdemokratie erst voll zur Geltung komme, erscheint uns auf dem Hintergrund der am Widerstand von Staats- und Planbürokratie gescheiterten betrieblichen Demokratisierungsversuche in mehreren staatssozialistischen Ländern heute doch recht blauäugig. Auch die Effizienzerwartungen der Autoren, daß in einem System der Wirtschaftsdemokratie planungsmäßiges Erzielen der höchsten Leistung für die Gestaltung der Wirtschaft im einzelnen bestimmend sein werde, bedürften einer eingehenderen Begründung und heute vor allem auch einer Konfrontation mit empirischen Befunden aus verschiedenen sozialistischen Wirtschaftssystemen. Deutlich wird, daß die Autoren noch sehr stark in heute fragwürdigen Kategorien denken, insbesondere in denen technisch gesteuerter Produktion. Schutz der Umwelt, Interesse an der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen, aber auch der Anspruch auf Erfüllung und Befriedigung in der Arbeit werden, wenn überhaupt, nur am Rande erwähnt. Faktisch wird noch weitgehend in Begriffen der kapitalistischen Wirtschaftsordnung gedacht; die Maximierung des Produktionswerts bei gegebenen Ressourcen erscheint weiterhin als oberstes Ziel, freilich mit dem Anspruch, daß die Verteilung der Resultate des Produktionsprozesses gleichmäßiger und die Bedingungen der Produktion demokratischer gestaltet werden sollen. Unter dieser Perspektive wird die Frage nach der politischen Durchsetzbarkeit von Wirtschaftsdemokratie in den Vordergrund gerückt, basierend auf der Grundvorstellung, daß der Kapitalismus gebogen werden kann, bevor er gebrochen wird. Gegenüber traditionellen Sozialismuskonzeptionen wird der Sozialismus also nicht durch einen einmaligen revolutionären Akt verwirklicht, sondern - in gut revisionistischer Manier - durch ein System gradueller Veränderungen: Der Kapitalismus wird so lange verbogen, bis er seine Struktur verliert und daraus langfristig Wirtschaftsdemokratie und Sozialismus entsteht. Insofern ist dieses Konzept auch realistischer als traditionelle Sozialismusforderungen, da an die Stelle allgemeiner Revolutionserwartungen die relativ konkrete "Systemveränderung" in kleinen Schritten tritt, ein Gedanke, den wir Ende der 60er Jahre wieder bei den Jungsozialisten finden. Was aber gleichwohl fehlt, ist eine durchgängige Analyse

der ökonomischen Funktionsprinzipien. Einige abschließende Überlegungen dazu sind vielleicht nützlich, um auch die Frage nach der politischen Durchsetzbarkeit von Wirtschaftsdemokratie für unsere Zeit und unsere Gesellschaft neu zu stellen und realistischer zu beantworten.

### **Umriss einer dezentralen Konzeption von Wirtschaftsdemokratie**

Eine zentrale Schwachstelle des Wirtschaftsdemokratiekonzepts ist m. E. die Grundvorstellung, daß die Arbeitsbeziehungen auf der betrieblichen Ebene unmittelbar kaum geändert werden, basierend auf der Erwartung, daß sich durch Änderungen der überbetrieblichen Ebene quasi automatisch auch der Charakter der Arbeitsbeziehungen ändern werde. Im wesentlichen werden ja bei diesen zentralistischen Konzepten von Wirtschaftsdemokratie die Mechanismen politischer Demokratie auf das Wirtschaftsleben und auf das Unternehmen übertragen. Daraus ergeben sich nach meiner Meinung zwei Grundprobleme: Das erste Problem besteht in der Tatsache, daß sich Unternehmen von einer politischen Körperschaft dadurch unterscheiden, daß politische Körperschaften ja nur Entscheidungen treffen, sie aber nicht durchsetzen, sondern dies einer ihrerseits wiederum hierarchisch verfaßten Verwaltung übertragen. Das Unternehmen dagegen ist zu verstehen als Einheit von Entscheidungsfindung und Entscheidungsvollzug. Und gerade für die Ebene des Entscheidungsvollzugs ist die schematische Übertragung von Ideen der politischen Demokratie - ausgerichtet auf den Bereich der Entscheidungsfindung - nicht praktikabel, weil es bei der Leistungserstellung funktionale Abhängigkeiten, unterschiedliche Kompetenzbereiche und verschiedene Qualifikationen gibt.

Das heißt nicht, daß man nicht auch im Bereich der Leistungserstellung und des Entscheidungsvollzugs mehr Gleichheit, mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten schaffen könnte, aber der Grundgedanke einer Übertragung politischer Demokratie erscheint für diesen Bereich nicht möglich (vgl. auch Horvat, 1972). Selbst

die Erfahrungen mit dem bisher weitestgehenden Versuch von Unternehmensdemokratisierung, der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung, bestätigen die theoretische und empirische Bedeutung dieser dualen Struktur der Unternehmung als Einheit von Entscheidungsfindung und Entscheidungsstruktur.

Noch wichtiger erscheint mir aber das zweite Problem, nämlich die in der Wirtschaftsdemokratiediskussion der Weimarer Zeit vertretene Vorstellung, man könne die Wirtschaft durch ein System von Räten und Selbstverwaltungskörpern auf verschiedenen Ebenen koordinieren - z. B. Betrieb, Unternehmen, Industrie, Region, Land, Reich -, und da stellt sich natürlich eine Reihe von Fragen: Wie soll die Arbeit der verschiedenen Komitees aufeinander abgestimmt werden? Wie sollen sie besetzt werden? Wie sollen etwa gemeinsame Ausschüsse von Arbeitern, Konsumenten und Zulieferern eine Entscheidung über Faktoreinsatz, Produktionsmengen und Preise erreichen? Welche Interessen sollen wie zur Geltung kommen? Auch nach den Vorstellungen der ADGB-Autoren soll ja auch weiterhin die Abstimmung von Entscheidungen mindestens in der Weise marktmäßig erfolgen, daß ein Verkauf von Ware gegen Bezahlung erfolgt. Diese indirekte Form der Abstimmung zwischen Produzenten- und Konsumenteninteressen besteht also auch weiterhin. Wie hätten zusätzliche Formen direkter Interessenabstimmung in Unternehmensräten sich zu pretialen Lenkungsmechanismen zu verhalten? Und welche Personengruppen sollen auf welcher Ebene und mit welcher Verbindlichkeit spezifische Interessen geltend machen? Im Falle des einzelnen Unternehmens ist es relativ einfach zu sagen, welche Personen ein Unternehmen ausmachen - im Prinzip eben alle, die in diesem Unternehmen arbeiten. Aber mit welcher Begründung werden wir z. B. die Lieferanten in einen Unternehmensrat hineinnehmen, und ab welchem Umsatzanteil? Wie steht es mit den Kreditgebern? In welchem Maße sollen die Konsumenten direkt die Gestaltung der Produktion mitbestimmen können, wo sie doch indirekt über ihre Kaufentscheidung einen Einfluß auf das Sortiment nehmen können? Das sind alles unbeantwortete Fragen; ich will nicht sagen, daß man darüber nicht weiter nachdenken darf, sondern nur darauf hinweisen, daß alle mir bekannten Versuche der Wirtschaftsdemokratie auf der Grundlage eines Systems von Räten diese Fragen entweder

gar nicht thematisieren oder jedenfalls nicht überzeugend beantwortet haben.

Ungelöst ist vor allem das Grundproblem, daß man dabei zwei miteinander konfligierende Mechanismen koexistieren läßt, nämlich die direkte Interessenartikulation über Räte und die indirekte Interessenartikulation über die Anpassung der Nachfrage an Preisstrukturen. Soweit es dabei nur um den Austausch von Informationen und reine Konsultation geht, könnte dies mit geringerem Aufwand und sicherlich geringeren Friktionen durch Öffentlichkeitsarbeit, Verbraucherinformation u. ä. m. erreicht werden. Weitergehende, direktive Befugnisse von Räten dagegen dürften mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem gefährlichen Kompetenzwirrwarr führen.

Wahrscheinlich wäre eine dritte Möglichkeit, nämlich eine strikte zentrale Planung, gegenüber solchen demokratischen Verhandlungssystemen auf verschiedenen Ebenen der Ökonomie noch überlegen, weil da wenigstens ein einheitlicher - wenn auch in der Praxis meist ineffizienter - Koordinationsmechanismus gewählt wird, nämlich die direktive Festlegung der Entscheidungen von oben. Zumindest entsteht aber kein Konflikt aus einem Nebeneinander von Verkauf von Waren gegen Geld mit entsprechenden Anpassungsreaktionen der Unternehmen an Konsumentenentscheidungen und aus andererseits direkter interner Interessenartikulation von Beschäftigten, Konsumenten, Zulieferern, Kreditgebern und weiteren möglichen Gruppen.

Aber gerade aus Gründen der Wirtschaftsdemokratie scheidet - abgesehen von Effizienzproblemen - Befehlsplanung von vornherein aus, selbst wenn man sie im Gegensatz zum real existierenden Sozialismus in einem demokratischen Staatswesen auf der Grundlage gewählter Körperschaften durchführt. Denn auch die demokratische Wahl von Planungskörperschaften würde nichts daran ändern, daß auch zwischen den verschiedenen Ebenen dieser Körperschaften doch notwendig hierarchische Beziehungen entstehen; und dieses Problem stellt sich natürlich auch für rätedemokratische Systeme. Verschiedene demokratische Legitimationsprinzipien kommen damit in einen Konflikt: Wie sollen die demokratischen Entschei-

dungen der Belegschaft koordiniert werden mit gleichermaßen demokratisch legitimierten Entscheidungen übergeordneter Instanzen, seien es nun Planungsinstitutionen oder Räte? Oder anders ausgedrückt: Wird eine Anweisung einer höheren Instanz für die Belegschaft schon dadurch demokratisch legitimiert, daß diese Instanz selbst demokratisch gewählt worden ist? Meiner Meinung nach würde ein derartiges System praktisch schon per definitionem Demokratie auf Betriebs- und Unternehmensebene weitgehend aufheben und durch ein Hierarchiesystem ersetzen, das zwar demokratisch legitimiert ist, aber nichtsdestoweniger weitgehend ausschließt, daß die Belegschaft sich autonom ausdrücken kann. Man würde dann wahrscheinlich so etwas wie demokratisch gewählte Unternehmensleiter bestimmen, welche die Aufgabe hätten, einen demokratischen zentralen Plan durchzuführen, und dazu müßte man dann diesen Unternehmensleitern die demokratisch legitimierte Macht geben, die Arbeiter zur Verrichtung der dazu erforderlichen Aktivitäten anzuweisen. Gäben wir in einem derartigen System dem - demokratisch gewählten - Unternehmensleiter nicht die Kompetenz zur hierarchischen Anweisung, so entstünde das Problem der Verantwortlichkeit. Der Unternehmensleiter müßte dann gegenüber höherrangigen Selbstverwaltungskörperschaften oder Planungsinstitutionen kundtun, daß die Arbeiter seinen Anweisungen nicht folgen, weil sie eine andere Vorstellung von Demokratie auf der Grundlage ihrer eigenen Interessen haben. Das ist ein weiteres Beispiel dafür, daß eine formalistische Anwendung des politischen Demokratiebegriffs auf das einzelne Unternehmen zu erheblichen Schwierigkeiten führen würde - mit der wahrscheinlichen Konsequenz einer zentralistischen Lösung von Kompetenzkonflikten mit all ihren negativen Folgen für Effizienz und Demokratisierung.

Daraus folgt: Ein brauchbares Konzept von Wirtschaftsdemokratie sollte von unten, von der einzelnen Belegschaft her, aufgebaut werden, und wenn man Vorstellungen von Räten vertritt, muß man sehr präzise sagen, welche Kompetenzen diese Gremien haben sollen, und wie die marktmäßige, indirekte Interessenkoordination sich zur direkten Artikulation von bestimmten Gruppeninteressen verhalten soll. Gerade wenn man eine Demokratisierung der Unternehmensebene will, dann ist eine Abstimmung der Entscheidung

zwischen den Unternehmen über Märkte unverzichtbar. Das ist kein Appell für ungezügelter Konkurrenz - Rahmenplanung und staatliche Aktivitäten werden nicht ausgeschlossen; aber aus zwei Gründen wäre eine marktmäßige Koordination von Entscheidungen eine wichtige Voraussetzung für wirksame Demokratie im Unternehmen: Erstens trifft so die Entscheidung der Unternehmen nicht auf Kompetenzprobleme mit höherrangigen Instanzen, weil in einem weiten Bereich seiner Aktivitäten das Unternehmen selbst autonom handeln kann. Es bleibt also effektiver Raum für basisdemokratische Entscheidungen. Der zweite, noch wichtigere Punkt scheint mir der zu sein, daß die Demokratisierung von Unternehmen kein Selbstbedienungsladen sein sollte, sondern daß die - demokratisch entscheidende - Belegschaft mit den Folgen ihrer Handlung konfrontiert sein müßte. Wenn sich etwa die Belegschaft dafür entscheidet, die Arbeitszeit einzuschränken, dann würde sie in der Regel weniger produzieren, weniger verkaufen und damit auch weniger Einkommen haben. Es kommt zu einer Umbewertung zwischen Freizeit und Geldlohn, und diese entspricht dann den Interessen aller Beteiligten. Wie gesagt: Das schließt nicht gesellschaftliche Rahmenplanung und weite Bereiche staatlicher Aktivität aus, aber es würde den ansonsten unvermeidlichen Konflikt zwischen den verschiedenen Ebenen von vornherein ausschließen und überdies ein wesentliches Prinzip wirtschaftlicher Demokratie realisieren, daß nämlich die Belegschaft mit den Konsequenzen ihrer Entscheidung direkt konfrontiert wird. Wenn Gegner von Wirtschaftsdemokratie abschreckende Beispiele von Partizipation als Selbstbedienung der Produzenten gegenüber den Konsumenten anführen, so sind dies regelmäßig Fälle aus Bereichen, wo diese Rückkopplung fehlt, wo also einseitig Produzenteninteressen zu Lasten von Konsumenteninteressen durchgesetzt werden konnten.

Welche Perspektiven ergeben sich aus dieser Diskussion für gegenwärtige Mitbestimmungs- und Partizipationsforderungen? Ich glaube, man kann am besten aus den Defiziten der Wirtschaftsdemokratie in der Weimarer Zeit, aber auch der meisten gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen in der Bundesrepublik lernen: daß sie nämlich die Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes, die Gestaltungsmöglichkeiten des einzelnen weitgehend aussparen. Abgesehen

von einigen Betrieben - wie Opel Hoppmann in Siegen -, die bewußt Mitbestimmung am Arbeitsplatz umzusetzen versuchen, um Demokratie für den einzelnen erlebbar zu machen, wird gerade dieser Bereich von Politikern und Verbandsfunktionären aus den verschiedenartigsten Gründen ausgeblendet. Sie zielen regelmäßig auf eine - repräsentative - Mitbestimmung oberhalb der Ebene des Arbeitsplatzes. Indes zeigen empirische Untersuchungen - unter anderem auch zwei eigene Feldstudien in je einem Großbetrieb der Automobil- und der elektrotechnischen Industrie -, daß der Wunsch nach einer Mitgestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen, die Vorstellung, Mitbestimmung als etwas zu erleben, was einen selbst betrifft und worauf man selbst Einfluß hat, unter den Arbeitnehmern wächst. In einem Vergleich zwischen 1975 und 1981 konnten wir feststellen, daß sich das Interesse ganz deutlich auf die Ebenen des Arbeitsplatzes und der unmittelbaren Arbeitsbeziehungen verlagert hat, also gerade auf jenen Bereich, der gesetzlich kaum geregelt ist und z. T. auch gesetzlichen Regelungen kaum zugänglich ist. Die vorhandenen Ansätze des Betriebsverfassungsgesetzes, wie Anhörungs-, Beschwerde- und Informationsrechte des einzelnen Arbeitnehmers, auch mit Unterstützung des Betriebsrats, bleiben deutlich zurück hinter dem, was sich zahlreiche Arbeitnehmer von Mitbestimmung erhoffen.

Auch ein zweiter Ansatzpunkt des Betriebsverfassungsgesetzes, nämlich der Anspruch des Arbeitnehmers auf "menschengerechte Gestaltung der Arbeit", erweist sich als zunehmend wichtig. Wenn auch die konkreten juristischen und faktischen Möglichkeiten der Veränderung inhumaner Arbeitsbedingungen noch sehr begrenzt sind, so ist doch wenigstens das Prinzip als solches im Betriebsverfassungsgesetz anerkannt. Gerade auf der Grundlage empirischer Projekte innerhalb des Forschungsprogramms "Humanisierung des Arbeitslebens" sind Vorstellungen zur Erweiterung der juristischen Möglichkeiten und zur besseren praktischen Umsetzung dieses Anspruches entwickelt worden. Gezeigt hat sich bei zahlreichen Humanisierungsprojekten, daß ein wesentliches Element für praktisch erlebbare Mitbestimmung darin besteht, daß der einzelne seine Situation als gestaltbar erkennen und erleben kann. Natürlich ist dazu eine Ausweitung der traditio-

nellen "Arbeitsökologie" erforderlich: Es geht nicht nur um Beeinträchtigungen durch Umgebungseinflüsse, sondern auch durch die Art der Tätigkeit selbst, durch monotone und repetitive Teilarbeiten, durch hierarchische Organisationsstrukturen und vieles andere mehr. Hier zeigt sich, daß eine konsequent weitergedachte Arbeitsökologie letztlich auch die hierarchischen Unternehmensstrukturen in Frage stellt. Daher sehe ich in einer Ausdehnung dieser Bestrebungen einen wesentlichen Gesichtspunkt für basisnahe und realitätsgerechte Demokratie im Betrieb.

Lassen Sie mich schließen mit einem aktuellen Bezug: Wesentlicher Gesichtspunkt bei der gegenwärtigen Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen sollte nicht nur der Gedanke sein, daß man weniger arbeitet und damit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen weniger lange ausgesetzt ist. Eine wichtigere Chance von Arbeitszeitverkürzung sehe ich darin, daß die so gewonnene Zeit den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten, mehr Freiraum bietet, die Bedingungen ihrer Arbeit zu reflektieren und gemeinsam mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaftlern über konkrete Veränderungsmöglichkeiten nachzudenken und diese, wo immer möglich, auch durchzusetzen.

## **Anmerkungen**

- 1) Vgl. Muszynski (1975) und die Habilitationsschrift von Teubenberg (1961).
- 2) Siehe etwa Deppe u.a.: Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt/M. 1969.
- 3) Vgl. dazu Novy (1978) sowie Bechtold (1984) und die Kritik von Bieber (1984).

## Literatur

- Bechtold, Hartmut: Die Grundlagen der Arbeitsgemeinschaftspolitik und der Wirtschaftsdemokratiediskussion in der Weimarer Republik, in: Diefenbacher/Nutzinger (1984)
- Bieber, Hans-Joachim: Kommentar zu Bechtold, in: Diefenbacher/Nutzinger (1984)
- Bieber, Hans-Joachim: Gewerkschaften in Krieg und Revolution. Arbeiterbewegung, Industrie, Staat und Militär in Deutschland 1914 - 1930. 2 Bde., Hamburg (Christians) 1981
- Diefenbacher, Hans / Nutzinger, Hans G. (Hrsg.): Mitbestimmung: Theorie, Geschichte, Praxis. Band 1: Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation, Heidelberg (Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft) 1984
- Horvat, Branko: Arbeiterselbstverwaltung im Betrieb, in: P. Henricke (Hrsg.): Probleme des Sozialismus und der Übergangsgesellschaften, Frankfurt/M. (Suhrkamp) 1973, S. 243-257
- Muszynski, Bernhard: Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt und Harmoniekonzeptionen, Meisenheim am Glan (A. Hain) 1975
- Naphtali, Fritz: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Berlin (Verlagsgesellschaft des ADGB) 1928, 4. Auflage 1929
- Novy, Klaus: Strategien der Sozialisierung, Ffm/New York (Campus) 1978
- Nutzinger, Hans G.: Die Stellung des Betriebes in der sozialistischen Wirtschaft, Frankfurt/M. (Herder & Herder) 1974
- Teuteberg, Hans J.: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen (J.C.B. Mohr) 1961
- Vilmar, Fritz / Sattler, Karl-Otto: Demokratisierung der Wirtschaft und Humanisierung der Arbeit, Köln/Ffm (EVA) 1978