

Dezember 2009

Mehr (Betriebs-) Demokratie wagen?

Mitbestimmung wird von ihren Agenten gern als Demokratie gefeiert. Das Bild ist schief, weil Betriebe Teil der Gesellschaft und nicht des demokratisch legitimierten Staates sind. Die „konstitutionelle Fabrik“ ist keine quasistaatliche Körperschaft. Gemeinsame Wurzel ist indes das Teilhabeprinzip: Wer von der Entscheidung eines anderen betroffen ist, soll seine Aspekte vortragen können, damit er als Subjekt wahrgenommen und nicht als Objekt beschieden wird. Solche Teilhabe soll den Bürger nicht entmündigen, weswegen zumindest auf kommunaler Ebene dem Volk mehr Recht zu Abstimmungen in Sachfragen eingeräumt wird – in der (eidgenössischen) Erkenntnis, daß die Beschränkung auf Wahlen den Bürger zum Stimmvieh degradiert.

Wie sieht es in der Mitbestimmung aus? Hier haben die Arbeitnehmer als „Stimmbürger“ praktisch keine unmittelbaren Entscheidungsrechte. Anders als die leitenden Angestellten dürfen Arbeitnehmer nicht einmal entscheiden, ob sie überhaupt einen Betriebsrat wollen. Abwählen kann man auch den pflichtvergessenen Betriebsrat nicht. Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat einen Antrag unterbreiten oder zu seiner Amtsführung Stellung nehmen. Da diese vom Betriebsratsvorsitzenden geleitet wird, ist die kritische Kraft beschränkt. Mitbestimmung ist kontrollfrei. Will die Belegschaft eine Betriebsversammlung zu einem bestimmten Thema, muß dies von einem Viertel der Wahlberechtigten gefordert werden. Echte Abstimmungen gibt es nur über Organisationsfragen. Seit 2002 dürfen Arbeitnehmer dem Betriebsrat Themen vorschlagen; 5 Prozent der Belegschaft könnten ihm einen Tagesordnungspunkt vorgeben.

Hinter der repräsentativen Betriebsdemokratie steht eine überholte Ideologie: Daß nämlich der einzelne Arbeitnehmer intellektuell nicht in der Lage sei, eigene Interessen zu erkennen und zu vertreten (Potthoff). Das ist der Geist der Räterepublik mit dem vormundtschaftlich agierenden Sowjet (=Rat) und ein – gelinde gesagt – problematisches Menschenbild. Und es führt den Arbeitnehmer womöglich vom Regen der Arbeitgeberübermacht in die Traufe einer Funktionärsherrschaft (von Nell-Breuning).

„Mehr Betriebsdemokratie wagen“ könnte heißen: nach dem Vorbild der Kommunen den Belegschaften und damit den Individuen eigene Entscheidungsrechte über ihre Interessenvertretung einzuräumen – schlicht: Arbeitnehmer ernster nehmen als bislang. So könnten zentrale Entscheidungen der Belegschaft zur Ratifikation vorgelegt werden. Die Betriebsversammlung ließe sich unter unabhängigem Vorsitz verselbständigen und könnte den Betriebsrat ein wenig mitbestimmen.