

Die Perspektiven von Mitbestimmung angesichts des deutsch/deutschen Einigungsprozesses

Dr. Gerhard Leminsky, geb. 1934 in Bergstedt, Studium der Volkswirtschaftslehre in Hamburg, war Mitarbeiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) des DGB, von 1971 bis 1981 Chefredakteur der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ und ist seit 1981 Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung.

Bevor die Mitbestimmung in der Bundesrepublik in ihrem Potential für die deutsch/deutsche Einigung abgeschätzt werden kann, muß gerade angesichts der bundesrepublikanischen Diskussion eine Standortbestimmung vorausgeschickt werden. Da die Mitbestimmung als eine zentrale Forderung nach Teilhabe der Arbeitnehmer an der Gestaltung ihres Schicksals im Arbeitsleben und nach Demokratisierung der Gesellschaft untrennbar mit Praxis und Programmatik der Gewerkschaften verbunden ist, ist die Frage nach den Perspektiven von Mitbestimmung auch eine Frage nach den Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung im deutsch/deutschen Einigungsprozeß.

Neue Herausforderungen im Arbeitsleben und Mitbestimmung

Angesichts einer oft überwiegend begrifflich-allgemeinen Diskussion nach dem „richtigen Weg“ (und der Rolle, die Mitbestimmung dabei einnehmen kann) und angesichts des Zusammenbruchs der Systeme des realen Sozialismus in den Ostblockländern, empfiehlt sich eine kurze Darstellung der empirischen Trends, mit denen sich Mitbestimmung und gewerkschaftliche Politik in der absehbaren Zukunft auseinandersetzen müssen. Diese Trends

beziehen sich auf die Bundesrepublik, sie werden jedoch sehr schnell auch auf das Gebiet der DDR übergreifen.

1. Innerhalb der abhängig Erwerbstätigen verschiebt sich die *Sozialstruktur* in Richtung auf Angestellte und „moderne Arbeitnehmer“, deren Handeln von Eigenverantwortlichkeit und professionellem Verständnis ihrer Arbeit geprägt wird, wie dies auch bei qualifizierten Facharbeitern der Fall ist. Die Gewerkschaften haben bisher solche Gruppen nur ungenügend in ihrer Mitgliedschaft verankern können. Diese Tendenz wird überlagert von einem *Wertewandel* innerhalb der Arbeitnehmerschaft, die mehr als bisher auf Beteiligung und Entfaltung in der Arbeit drängt, die sich kritisch gegenüber nicht sachlich gerechtfertigter Autorität verhält und die eine zunehmende Skepsis gegen bürokratische Großorganisationen an den Tag legt. Auf die Mitbestimmung bezogen bedeutet das: Der einzelne und die Gruppe müssen in ihrer besonderen Lage in die Mitbestimmung einbezogen werden. Sie wollen nicht nur vertreten sein, sie wollen sich selbst einbringen.

2. Die überkommenen Formen der Arbeit in Betrieben und Verwaltungen nach Anweisung durch Unterordnung oder am Fließband sind einem starken Wandel unterworfen. Hohe Qualitätsanforderungen, schnelle Umstellungen auf Kundenwünsche, kleine Serien und hohe Produktivität erfordern *neue Formen der Arbeitsorganisation und die Anwendung neuer Technologien*. Hierarchien müssen aufgelockert werden, es wird in dezentralen Gruppen gearbeitet, rationelles Arbeiten bei modernen Produktionsmethoden ist geradezu auf die Motivation, die Akzeptanz und die aktive Beteiligung des einzelnen Beschäftigten angewiesen. Dezentralisierung und Flexibilisierung greifen um sich mit Konsequenzen für Arbeitszeiten, Entlohnungsformen und Qualifikationsstrukturen. Das Normalarbeitsverhältnis wird dabei zunehmend aufgelöst - mit zweischneidigen Folgen für die Arbeitnehmer, wenn die solidarische Interessenvertretung durch neue Arbeitsformen mit ihren Individualisierungstendenzen untergraben wird. Der Arbeitgeber appelliert an den „mündigen Arbeitnehmer“, weil dies im Interesse von Produktivitätssteigerung und Gewinnerzielung liegt. Auch wenn nicht sicher ist, ob solche Prozesse tatsächlich zu mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten insgesamt auf lange Sicht führen: Die alten Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen im Betrieb werden damit relativiert, der Betriebsrat muß in einer vielfältigen Struktur arbeiten, bei der manche der traditionellen Strategien ins Leere laufen; aber zugleich eröffnet diese teilweise widersprüchliche Entwicklung in Produktion und Dienstleistungen auch neue Chancen zur Mitbestimmung im Arbeitnehmerinteresse.

3. Die Auflockerung, Beweglichkeit und Vielfalt in den betrieblichen Strukturen als Ursache für neue Rationalisierungsmöglichkeiten läßt sich auch auf der Unternehmensebene beobachten und kann durch *neue Management- und Kapitalstrategien* zur Sicherung von Marktanteilen und zur Erhöhung der Gewinne gekennzeichnet werden. So werden beispielsweise Unternehmen in rechtlich unterschiedlicher Weise in einzelne Einheiten nach Pro-

dukten oder Sparten gegliedert und als „Profit-Centers“ geführt. Bestimmte Funktionen oder Dienste wie Transport, Lagerhaltung, Datenverarbeitung oder Forschung werden aus den gleichen Gründen ausgegliedert. Darüber hinaus werden Verträge neuer Art zwischen Zulieferern und Abnehmern (Just-in-time) geschlossen, die zu weitreichenden Bindungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes beim Zulieferer führen.

Die überkommene Mitbestimmung, die am einzelnen Betrieb oder an der Rechtsform der Kapitalgesellschaften ansetzt, kann solche Entwicklungen allein nicht mehr sozialverträglich regeln. Die auf Kapitaleinsatz oder Verträgen beruhende Entscheidungsstruktur und die soziale Struktur der Regulierung durch Mitbestimmung fallen tendenziell und zunehmend auseinander. Das einst festgefügte große Unternehmen wird zu einem vielfältigen Gefüge. An der Spitze werden die strategischen Grundentscheidungen getroffen, die in den einzelnen Konzern- und Unternehmensbestandteilen in unterschiedlicher Weise Dezentralisierung, Flexibilisierung und Regionalisierung zulassen. Damit wird der Steuerungs- und Entscheidungsprozeß des Unternehmens wie auch der Unternehmensverbände bei Beibehaltung zentraler Grundentscheidungen in wesentlichen Punkten nach unten verlagert. „Partizipativer Führungsstil“ und die Beteiligung der Betroffenen bis zu den mittleren und unteren Ebenen sind die Folge, jedoch stets in den vom Arbeitgeber und vom Management gezogenen Grenzen. Auch hier wird damit einerseits die Mitbestimmung unterlaufen; andererseits wird der eigenständig handelnde, professionell qualifizierte und bewußte Typus des Arbeitnehmers die Chance zur Vertretung eigener Interessen anders und nachdrücklicher in Solidarität wahrnehmen können, als dies bisher der Fall war.

4. Schließlich können die angeführten Tendenzen nicht nur auf den Bereichen privaten Wirtschaftens unter dem Druck von Internationalisierung, Rationalisierung und Kapitalverwertung bezogen werden. *Öffentliche Unternehmen* werden zunehmend, verbunden mit Privatisierung, nach gleichen Gesichtspunkten strukturiert. Die Politik großer Unternehmen und Unternehmenskomplexe hat unmittelbare Folgen für ganze *Branchen und Regionen*. Zugleich werden außer- und überbetriebliche Faktoren wichtiger: Bildung und Ausbildung, Berücksichtigung von Umweltfragen, Verfügbarkeit von Infrastrukturen im kommunalen und regionalen Bereich. Strukturprogramme des Staates erleichtern Umstellungsprozesse und lassen vielfältige Formen der Zusammenarbeit oder des Konfliktes zwischen Unternehmen, Gewerkschaften, Mitbestimmung und Interessenvertretung und anderen gesellschaftlichen Gruppen in unterschiedlichen Beteiligungs- und Mobilisierungsformen zu. Solche *Verknüpfungen zwischen Arbeits- und Lebenszusammenhängen* werden immer wichtiger, ohne daß sich dafür schon feste Formen abzeichnen. Die Ökologie als Überlebensfrage der Zukunft, die Internationalisierung des Wirtschaftens (einschließlich EG und Osteuropa) und die besondere Problematik des Zusammenwachsens von Bundesrepublik und DDR werden diesen Fragen zunehmendes Gewicht verleihen.

5. Die *politischen Rahmenbedingungen*, in die diese empirischen Trends einzuordnen sind, können in dieser stichwortartigen Darstellung nicht näher ausgeführt werden: eine Politik der Individualisierung, Flexibilisierung und Deregulierung durch die Regierungskoalition in der Bundesrepublik; eine Polarisierung von Lebensverhältnissen bei insgesamt hohem Wohlstand; Massenarbeitslosigkeit auch nach langjährigem Wachstum; Versuch der Schwächung der Gewerkschaften als Tarifpartei durch den § 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG); Versuch der Trennung von Gewerkschaften, Mitbestimmung und Interessenvertretung einerseits sowie Auseinanderdividieren der Arbeitnehmermitbestimmung in Betrieben und Unternehmen durch Wahlverfahren und Sprecherausschüsse andererseits.

Bezüglich der DDR sollte man sich vor vorschnellen Urteilen über Entwicklungsmöglichkeiten hüten. Der übermächtige Wunsch des schnellen Anschlusses an die Deutsche Mark und den westdeutschen Markt wird sehr schnell tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Probleme auslösen. Die alten Gewerkschaftsstrukturen sind diskreditiert, neue, in Verbindung mit den westdeutschen Gewerkschaften, noch im Aufbau begriffen. Welche Schutz- und Gestaltungsrechte für Arbeitnehmer Bestand haben oder geschaffen werden, ist derzeit noch nicht absehbar. Die Reformbedürftigkeit vieler bundesrepublikanischer Strukturen wird zugedeckt durch die Aktivitäten zur Übertragung dieser Strukturen auf die DDR. Die Sozialstrukturen und die industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik werden nicht nur von den anderen Ländern der EG her mit ihren zum Teil weniger entwickelten Arbeitnehmerrechten, sondern auch von der DDR (und vielleicht von anderen osteuropäischen Ländern) unter Druck gesetzt, wenn dort Relationen von Arbeit, Beschäftigung und Mitbestimmung akzeptiert werden, die unter den bundesrepublikanischen Standards liegen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Gesamtentwicklung äußerst dynamisch verläuft. Einzelne Branchen, Regionen und Gruppen werden jedoch in sehr unterschiedlicher Weise von den gekennzeichneten strukturellen Veränderungen erfaßt. Die politische Großwetterlage ist einem gesetzlich geregelten Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften nicht günstig. Zugleich eröffnet die Ungleichzeitigkeit, Vielfalt und Widersprüchlichkeit von Entwicklungen, die ohne qualifizierte und eigenverantwortlich handelnde Arbeitnehmer nicht zu bewältigen sind, auch neue Chancen für Mitbestimmung und Interessenvertretung.

Gestaltungspotentiale von Gewerkschaften und Mitbestimmung

Im Grundsatz erscheinen Arbeitnehmer und Gewerkschaften in der Bundesrepublik trotz schwieriger Bedingungen im Vergleich mit anderen westlichen und östlichen Ländern zunächst gut gerüstet. Die einheitsgewerkschaftlich unter dem Dach des DGB nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten Gewerkschaften haben Massenarbeitslosigkeit und Strukturwandel gut überstanden, auch wenn ihnen die Skandale der „Neuen Heimat“ und von

„coop“ erheblich geschadet haben. Ihre Fähigkeit zur tariflichen Durchsetzung von Einkommens- und Arbeitszeitregelungen oder anderen qualitativen Forderungen ist nicht gebrochen. Neben dieser autonomen Interessenvertretung durch Tarifpolitik, nicht zuletzt bei den materiellen Arbeitszusammenhängen, bestehen durch Gesetz Mitbestimmungsmöglichkeiten, die vom Arbeitsplatz über den Betrieb/die Verwaltung, das Unternehmen (vor allem durch die Montanmitbestimmung und das Mitbestimmungsgesetz 76) bis hin zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung reichen - die allerdings vielfach als bisher noch nicht realisierte Forderung. Diese Mitbestimmung ist Grundlage der Entfaltung des einzelnen und der abhängig Beschäftigten im Arbeitsleben und ist mit modernen Arbeitsmethoden vereinbar. Sie bietet Teilhabe an Entscheidungen, die die Arbeitnehmer betreffen und ist damit Element der Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft, zugleich schließlich als Bedingung für sozialen Frieden ein produktiver Faktor in der wirtschaftlichen Entwicklung.

Mitbestimmung ist vom Ansatz her dezentral, weil sie sich von den Arbeitsplätzen und Betrieben her aufbaut. Sie leitet sich aus der Arbeit ab und ist damit unabhängig von Eigentumsformen. Aber weil diese Mitbestimmung auf sehr unterschiedlichen Strukturen aufbaut, stets mit dem jeweiligen Arbeitnehmer/Eigentümer zu tun hat, erhält sie erst durch die Einbettung und Zusammenfassung in eine übergreifende, demokratisch legitimierte gewerkschaftliche Solidarität ihre gesellschaftspolitische Kraft. Deshalb muß auch im deutsch/deutschen Einigungsprozeß beides parallel laufen: der Aufbau von Interessenvertretungen in Unternehmen und Betrieben und die Entwicklung demokratisch legitimierter Gewerkschaften.

Die Gegenstrategien konservativ/liberaler Parteien und nur gewinnorientierter Unternehmer sind zur Genüge aus der Bundesrepublik bekannt: Versuch der Trennung von Gewerkschaften und betrieblicher Basis; Einschränkung der Tarifautonomie durch Schwächung der Streikmöglichkeiten bei großzügiger Akzeptanz der Aussperrung; Aufsplitterung der Solidarität von Arbeitnehmern durch Sonderrechte für einzelne Gruppen; Besetzungsregelungen für Aufsichtsräte; desolidarisierende Wahlvorschriften und anderes mehr.

Mitbestimmung: Problem der Vielfalt in der Einheit

Alles in allem verdecken allerdings die formal festgefügte Einheitgewerkschaft und die bundesweit nach gleichen Gesetzen geregelte Mitbestimmung unterschiedliche Entwicklungen von Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Politik in einzelnen Bereichen, die im Kern auf verschiedene Strukturfaktoren wie Wirtschaftskraft, Unternehmensstrategien, Beschäftigtenstrukturen, Betriebsgrößen, Mitgliederzahlen oder Branchentraditionen zurückzuführen sind. Denn längst gilt auch in der gewerkschaftlichen Programmatik die Mitbestimmung nicht mehr als Teil einer „alternativen“ Gesellschaft. Mitbestimmung ist vielmehr eine ständige Schutz- und Gestaltungsaufgabe, die auf dem

Boden des Grundgesetzes und in Anerkennung rechtsstaatlicher Prinzipien im Rahmen eines parlamentarischen Systems ihre Voraussetzung wie ihre Begrenzung findet, wie es die Gewerkschaften im Düsseldorfer Grundsatzprogramm von 1981 festgehalten haben - Mitbestimmung gewissermaßen als ein offener Entwicklungs- und Lernprozeß.

Durch einen rapiden Strukturwandel haben sich unter den gleichen Formalstrukturen jedoch die Realbedingungen für Mitbestimmung und gewerkschaftliche Politik in je besonderer Weise verändert. In dem Maße, in dem sich die Gewerkschaften mehr auf ihre „eigene Kraft“ (Heinz O. Vetter) verlassen müssen, hat sich einmal eine Verschiebung der Gestaltungsmöglichkeiten vom DGB auf die Gewerkschaften ergeben, die allein diese eigene Kraft über ihre Mitglieder aktivieren können. Und zum anderen sind die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften deutlich geworden, weil sich die einzelnen Branchen und die damit verbundenen Probleme und Möglichkeiten für die Arbeitnehmer im Rahmen des strukturellen Wandels auseinanderentwickelt haben. Deshalb müssen die Gewerkschaften selbst bei Anerkennung gleicher Ziele Tarifpolitik und Mitbestimmung in je spezifischer Weise einsetzen, so wie es der jeweils unterschiedlichen Ausgangslage angemessen ist. Offensichtlich haben die Gewerkschaften jedoch auch untereinander Schwierigkeiten, die jeweilige Rationalität ihres Handelns so zu verdeutlichen, daß dies von anderen Gewerkschaften nicht mißverstanden werden kann. Interessenbedingte objektivierbare Unterschiede werden dabei leicht von innen oder von außen zu Unrecht zu ideologischen Auseinandersetzungen stilisiert oder durch die Massenmedien in vordergründiger Weise personalisiert. Die rationale Auseinandersetzung und die Bildung konkreter Solidarität zwischen den Gewerkschaften wird durch solche Tendenzen nicht erleichtert.

So läßt sich unschwer nachweisen, daß beispielsweise die Politikansätze der IG Chemie-Papier-Keramik, der IG Metall oder der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen aufgrund unterschiedlicher struktureller Voraussetzungen verschiedene Vorgehensweisen und Schwerpunkte setzen müssen, die sich auch an der Mitbestimmung wie an der Tarifpolitik verfolgen lassen.

Mitbestimmung, Betriebspolitik, Beteiligung der Betroffenen

Betrachtet man nun die Mitbestimmung stärker in den Einzelheiten, so ist ihre Wirksamkeit von der engen Verzahnung und Vernetzung der verschiedenen Mitbestimmungsebenen in Verbindung mit den Gewerkschaften abhängig. Der „harte Kern“ dieser Mitbestimmung ist zweifellos die *Betriebsverfassung*, die mit den von den Beschäftigten gewählten Betriebsräten basisnah, konkret und nachvollziehbar die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb umsetzt. Aber wo diese Betriebsräte nicht auf den Rückhalt einer aktiven gewerkschaftlichen Mitgliedschaft in den Betrieben und die solidarische Unterstützung der übergreifenden Organisation der Gewerkschaften verfügen, werden sie wenig durchsetzen können. Das Betriebsverfassungs-

gesetz ist zwar die Grundlage der Tätigkeit der Betriebsräte, aber eine gute Interessenvertretung gewinnt ihre Autorität neben ihrer Kompetenz und ihrem politischen Bewußtsein nicht zuletzt durch die Kraft ihrer Basis.

Die absehbaren Entwicklungen zeigen nun, daß die wichtigste Herausforderung in diesem Bereich aus vielerlei Gründen eine stärkere Öffnung der Betriebsratstätigkeit in Richtung auf *arbeitsplatznahe Formen der Einbeziehung der Beschäftigten* ist, und zwar wegen der Trends bei den Beschäftigtenstrukturen, dem Wertewandel in der Arbeitnehmerschaft und der technisch-organisatorischen Entwicklung. Die Betriebsräte müssen mehr auf das Expertenwissen und das Engagement der Beschäftigten zurückgreifen, indem sie diese selbst stärker in die Willensbildungsprozesse einbeziehen. Der DGB hat für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz allgemeine Richtlinien erarbeitet, das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 eröffnet einige Möglichkeiten arbeitsplatznaher Mitbestimmung.

Wegen der sehr unterschiedlichen betrieblichen Strukturen ist letztlich die Intensivierung einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz von den Gewerkschaften und den Betriebsräten selbst in einem hohen Maße abhängig. Fragen der Gestaltung der Arbeit, der Bezüge zwischen Arbeit, Umwelt und Gesundheit, der Humanisierung der betrieblichen Abläufe oder der Sicherung und des Ausbaus von Qualifikationen, um einige Beispiele zu nennen, gehören zu den großen Zukunftsaufgaben, die bei allen allgemeinen Richtlinien nicht schematisch zu lösen sind. Die beste Verankerung von Mitbestimmung wird in der Zukunft nicht darin hegen, über ihre Bedeutung für die Arbeitnehmer Werbekampagnen durchzuführen, sondern möglichst viele Arbeitnehmer in diese Mitbestimmung konkret einzubeziehen. Dies erscheint auch mit Blick auf die DDR von Bedeutung, wo Betriebsräte wohl zunächst noch nicht jenen Vertrauensvorschuß wie in der Bundesrepublik haben, wo aber Beteiligung, Transparenz und Öffentlichkeit als Triebkräfte, die die revolutionären Änderungen im Lande bewegt haben, auch eine gute Grundlage für betriebliche Politik eröffnen könnten. Freilich braucht eine solche vielfältige Praxis neben starken Gewerkschaften infrastrukturelle Rahmenbedingungen wie Freistellungsregelungen, betriebliche Bildungsangebote, Arbeitsgrundlagen und Informationsrechte für das Einbringen sozialer Gesichtspunkte bei wirtschaftlichen Entscheidungen.

Der Hauptgrund für das bisherige zögernde Eingehen von Gewerkschaften und Betriebsräten in der Bundesrepublik auf Konzepte einer arbeitsplatznahen Mitbestimmung hegt wohl in ihrer Befürchtung, daß die Bildung von Arbeitsgruppen und arbeitsplatznahen Formen der Beteiligung zur Zersplitterung, Schwächung und Unübersichtlichkeit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik führen könnte, die letztendlich nur den Arbeitgebern nutzen würde. Doch eine solche Entwicklung muß nicht eintreten, und die Arbeitgeber demonstrieren etwa bei Qualitätszirkeln, daß zentrale Entscheidungen und dezentrale Beteiligung sich durchaus verbinden lassen. Hier geht es um fundamentale Fragen für die Zukunft der Mitbestimmung.

Mitbestimmung im Unternehmen:
Rückkopplung in Betrieben und in Gewerkschaften

Lange Zeit hat - noch vor der Betriebsverfassung - die *Mitbestimmung auf Unternehmensebene* (mit dem Ziel der paritätischen Vertretung von Kapital und Arbeit in den Aufsichtsräten und Arbeitsdirektoren in den Vorständen der Kapitalgesellschaften) im Mittelpunkt der gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Diskussion gestanden. Denn die Entscheidungen über Art und Richtung der Produktion, über Produkte, Standort und Verlagerungen fallen nicht in den Betrieben, sondern in den Unternehmens- und Konzernzentralen. Die Probleme dabei sind bekannt: Die Montanmitbestimmung bei Kohle und Stahl mit annähernd paritätischem Einfluß der Arbeitnehmerseite wird ständig weiter ausgehöhlt, das Mitbestimmungsgesetz '76 hat nur eine Scheinparität erbracht, wenn auch einen stärkeren Einfluß in den Aufsichtsräten als die vorhergehende Ein-Drittel-Vertretung in den Kontrollorganen der Kapitalgesellschaften. Die Montanmitbestimmung mit starken Gewerkschaften und Betriebsräten hat in der Strukturkrise die Grenzen unternehmensbezogener Ansätze verdeutlicht; zugleich hat sie in diesem Rahmen sozialverträgliche Anpassungsmodelle entwickelt, ohne die die Sozialstrukturen in den Montanregionen wohl zusammengebrochen wären. Und zugleich hat diese Montanmitbestimmung eine Unternehmens- und Betriebskultur gefördert, bei der die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen unter dem Dach der Parität im Unternehmen vielfältige Mitgestaltungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag entwickelt haben, nicht zuletzt hat sie in Regionen und Kommunen gewirkt.

Diese prägende Kraft kann man dem Mitbestimmungsgesetz '76 bekanntlich nicht zusprechen. Und doch: Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene eröffnet auch nach diesem Gesetz unterhalb der Parität Entwicklungs- und Lernprozesse, weil in Verbindung mit starken Betriebsräten und Gewerkschaften, allerdings auch nur dann, die für die Beschäftigten strategischen Punkte zusätzlich in den Aufsichtsratssitzungen thematisiert werden können. Aber ohne diese Rückkopplung und nur angewiesen auf Unterlagen der Vorstände und die Paragraphen des Aktien- und Mitbestimmungsrechts hängen die Arbeitnehmervvertreter in den Aufsichtsräten „in der Luft“. Verständlich, daß in Gewerkschaften, wo eine solche Isolierung der Arbeitnehmerseite gegeben ist, der Frust über die Aufsichtsratsmitbestimmung groß ist. Das grundlegende Problem ist jedoch nicht durch den Rückzug aus der Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu lösen. Diese muß vielmehr durch den Aufbau der betrieblichen Basis mit aktiven Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten konstruktiver entwickelt werden. Nur so kann auch dem Auseinanderfallen von tatsächlichen Entscheidungsstrukturen durch neue Management- und Kapitalstrategien und den Regulierungsmöglichkeiten durch die Institutionen der Mitbestimmung entgegengewirkt werden.

Eine ähnliche Sichtweise gilt auch für die *Europäische Aktiengesellschaft* (EAG), für die immer wieder neue Modelle und Rechtskonstruktionen erdacht

werden. Es ist bemerkenswert, daß deutsche Gewerkschaften nunmehr festgestellt haben, daß eine Mitbestimmung in der EAG ohne den Unterbau europäischer Betriebsräte oder Wirtschaftsausschüsse nichts zu bewirken vermag, eine Einsicht, die noch vor wenigen Jahren nicht möglich gewesen wäre, weil man den Zusammenhang zwischen institutionellen Rechten und politischer Kraft nicht sah, was nicht bedeutet, daß man auf realisierbare Formen der Einflußnahme, auf welcher Ebene auch immer, verzichten sollte.

Überbetriebliche Mitbestimmung: Vielfalt und Basisnähe

Noch deutlicher haben sich die Grenzen einer nur nach institutionellen Konzepten vorgetragenen Mitbestimmung im regionalen/sectoralen und gesamtwirtschaftlichen Bereich gezeigt. Die Gewerkschaften selbst haben *Wirtschafts- und Sozialräte* nur halbherzig gefordert, die Mitglieder können offensichtlich wenig Konkretes damit verbinden, Unternehmen und politische Parteien (mit Ausnahme der Grünen und einiger Gruppen bei der SPD) lehnen Wirtschafts- und Sozialräte ab. Und doch hat sich gezeigt, daß bei Branchen- und Regionalkrisen, die jeden Arbeitnehmer berühren, selbst staatliche und unternehmerische Strukturpolitik beeinflußt werden kann, wenn Gewerkschaften, Interessenvertretungen und Mitbestimmung aus Betrieb und Kommune Proteste und Initiativen entwickeln, die von den politisch Handelnden nicht übergangen werden können. Die Ergebnisse dieser überbetrieblichen Regulierungen sind vielfältig und in ihren Richtungen noch nicht eindeutig abschätzbar: Beschäftigungsgesellschaften, Qualifizierungszentren, Technologieberatungsstellen, Regierungsprogramme zur Strukturpolitik oder Vorschläge zu Produktumstellungen. Stets gilt, daß Mitbestimmung mehr ist als ein Zusammenhang von Institutionen mit abgestuften Rechten für Gewerkschaften, Interessenvertretungen und Mitbestimmung, wobei Wirtschafts- und Sozialräte sicher hilfreich sein könnten.

Politische Prozesse und institutionelle Kategorien

Mitbestimmung ist ein politischer Prozeß, der zwar einer institutionellen Absicherung bedarf, der aber ohne Aktivierung, Mobilisierung und fachliche Kompetenz nichts bewegen kann. Auch dieser Prozeß braucht allerdings infrastrukturelle Voraussetzungen für Bildung, Qualifizierung oder Freistellung und den Einsatz für starke und demokratisch legitimierte Gewerkschaften. Aber bei dieser Sichtweise der Verbindung von institutionellen Einflußebenen mit einer aktiven und kompetenten Mitgliederbasis ist Mitbestimmung nicht nur an Paritäten gebunden. Voraussetzung für jegliche gestaltende Einflußnahme sind Informationen über Planungen und Entwicklungen, die die Arbeitnehmer betreffen. Ohne *Informationsrechte* ist keine Mitbestimmung möglich, wenn Informationen allein auch noch keine Mitbestimmung ermöglichen. Aber die Verbindung beider eröffnet Chancen und Lernprozesse, die die Mitbestimmung in den Köpfen der Arbeitnehmer verankern und damit die Grundlage für weitergehende (auch institutionelle) Schritte bilden können.

Für die DDR wäre das Konzept der Mitbestimmung weithin Neuland, aber als „demokratische Infrastruktur“ im Arbeitsleben ebenso unverzichtbar wie die Gewerkschaften. Und doch könnte die DDR mit ihren Möglichkeiten und Erfahrungen auch die bundesrepublikanische Realität und Diskussion befruchten. Die Bedeutung von „Öffentlichkeit“, die Praxis der „runden Tische“, die die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in einzelnen Regionen übergreifen, die unterschiedlichen Formen, in denen auch in der DDR sozialverpflichtetes Wirtschaften in Kommune und Region und im Betrieb praktiziert worden sind, all das sind Möglichkeiten, die auch für die Perspektive der Mitbestimmung auf der Grundlage gegebener Strukturen nicht ohne weiteres vergessen werden sollten.

Faßt man diese Überlegungen zusammen, so bleibt von der Mitbestimmung in der Bundesrepublik und im deutsch/deutschen Einigungsprozeß das Bild von Risiko und Chance, von alten Gefährdungen und Aufbruch zu neuen Ufern. Eine Schlüsselrolle kommt den Gewerkschaften zu, die zwar institutionell in der Bundesrepublik gefestigt sind, die jedoch zunehmend offene, bewegliche und vielfältige Politikansätze praktizieren müssen. Sie haben nicht das Bild eines anderen Gesellschaftssystems entwickelt, aber sie gehen zunehmend von konkreten Bedürfnissen der Beschäftigten aus, sie kämpfen für die Entfaltung im Arbeitsleben, sie suchen nach Möglichkeiten der konkreten Teilhabe in Betrieb und Gesellschaft. Darin mag eine Utopie neuer Art liegen, die *Demokratie als Prozeß* begreift, die das Fortschreiten zu neuen Zielen vom Bewußtseinsstand und von der Mobilisierungsfähigkeit der Mitglieder abhängig macht und die den Aufbau von Institutionen allein nicht mit der Veränderung der Gesellschaft gleichsetzt - mögen die Freunde der alten Leitbilder darüber diskutieren, ob dieses nun nicht mehr kapitalistisch oder schon sozialistisch sei.