

Blaupause gesucht

BETRIEBE Ein VSA-Sammelband trägt Denkanstöße für die Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung unter neuen Bedingungen zusammen.

Von **DIRK MANTEN**, Bildungsreferent bei ver.di in Bielefeld



Frank Lorenz/Günter Schneider (Hrsg.): **MODERNE MITBESTIMMUNG.** Betriebe und Verwaltungen im Umbruch – die Interessenvertretung der Zukunft. Hamburg, VSA-Verlag 2008. 179 Seiten, 14,80 Euro

Mitbestimmungsrechte sind ein Kernanliegen der Gewerkschaften – aber die Debatte darüber, wie Formen „moderner Mitbestimmung“ aussehen könnten, bleibt im innergewerkschaftlichen Diskurs bislang eher diffus. Ein von dem Betriebsverfassungsrechtler Frank Lorenz und Günter Schneider, Geschäftsführer von Arbeit und Leben, herausgegebener Band dokumentiert nun eine Fachtagung, die im Juni 2008 stattgefunden hat.

Die Autoren gehen davon aus, dass die Erfolgsformel der „alten Mitbestimmung“ nur noch bedingt trägt. Ihre Voraussetzungen sind eine starke, institutionell abgesicherte Position im Betrieb und im Unternehmen, gepaart mit einem hohen Organisationsgrad und einem Geflecht von Tarifverträgen, das weite Teile der Wirtschaft abdeckt. Sie soll beibehalten werden, wo sie sich bewährt hat – muss aber ergänzt werden, wenn sie den komplexer gewordenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen gerecht werden soll.

Folgerichtig wird in einem Teil der Beiträge der Anspruch formuliert, dass Mandatsträger der Mitbestimmung dem kulturellen Wandel stärker als bisher Rechnung tragen müssen. Dazu gehört der vielfach artikulierte Wunsch nach differenzierten Arbeitsbedingungen genauso wie das Bedürfnis nach mehr Beteiligungsrechten.

Guntram Schneider, der Vorsitzende des DGB in Nordrhein-Westfalen, plädiert in diesem Zusammenhang dafür, dass die Mitbestimmung auch am Arbeitsplatz „sinnlich erfahrbar“ sein muss, und spricht sich für eine Neujustierung des Verhältnisses von Individuum und Kollektiv aus. Er ist überzeugt davon, dass die Gewerkschaften dabei aber an dem Ziel gleicher ökonomischer und gesellschaftlicher Bedingungen für alle Individuen festhalten müssen, da dies die Voraussetzung dafür ist, dass „sich die Menschen höchst unterschiedlich

entsprechend ihren Anlagen, entsprechend ihren Wünschen entwickeln können“.

Wie schwierig es sein kann, das Spannungsverhältnis zwischen den notwendigen kollektiven Regelungen, den individuellen Autonomieansprüchen sowie den Gewinninteressen der Arbeitgeber in der Praxis auszuhalten, zeigt ein Erfahrungsbericht von Johannes Reich und Ralf Kronig, die als Betriebsräte beim Softwareriesen SAP tätig sind. Sie sehen sich im Unternehmen mit einer ausgeprägten „Konsenskultur“ sowie einer „gewerkschaftsaversiven Haltung“ innerhalb der Belegschaft konfrontiert. Beide Faktoren haben bislang dazu beigetragen, dass notwendige kollektive Regelungen, etwa im Hinblick auf die Arbeitszeit, bei SAP unterblieben sind.

Generell gilt hinsichtlich der Arbeitszeitfrage, dass die Betriebsräte bei diesem Thema nur dann erfolgreich sein können, wenn „die Beschäftigten ebenfalls die Einhaltung bestehender Schutzrechte einfordern und nicht selbst das geltende Arbeitszeitrecht ignorieren“ – so der Arbeitsrechtler Peter Wedde. Hier scheint ein Kerndilemma moderner Mitbestimmung auf, welches sich wohl nur durch Lernprozesse in den Belegschaften überwinden lassen wird. Bei SAP gibt es hierfür zarte Anzeichen.

„Moderne Mitbestimmung“ bedarf unter den heutigen Bedingungen auch eines neu gesteckten arbeitsrechtlichen Rahmens. Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler weist auf die Lücke im System der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten hin und fordert unter anderem, die Betriebsräte mit mehr Rechten bei Betriebsänderungen auszustatten.

Der Band liefert eine Reihe wichtiger Denkanstöße. Eine Blaupause zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen die moderne Arbeitswelt mitbestimmt bleibt, kann er – dem Stand der Debatte entsprechend – gleichwohl nicht liefern. ■