

# „Erosion der Mitbestimmung und Krise gewerkschaftlicher Repräsentation als Demokratisierungschance?“

Vortrag im Rahmen der Konferenz


„Demokratie in Arbeit“

Wien, 4. Oktober 2005

Prof. Klaus Dörre, Institut für Soziologie der  
FSU Jena

## These 1:

Aktuell befinden sich die Gewerkschaften in der Defensive. Gewerkschaftliche Beteiligung an zentralen politischen Entscheidungen ist – auch für Teile der Bevölkerung – nicht mehr selbstverständlich.

A faint, semi-transparent image of two hands shaking is visible in the background of the slide, positioned below the text.

## These 2:

Die betriebliche Mitbestimmung war lange Zeit ein stabiler Stützpfeiler organisierter Arbeitsbeziehungen, nun droht „politische Entkernung“ und Funktionalisierung gegen Tarifdemokratie und Gewerkschaften.

### These 3:

Für die Funktionsprobleme der Mitbestimmung gibt es strukturelle und „hausgemachte“ Gründe:

- das Drohpotential von Internationalisierung und Standortkonkurrenz,
- wachsende Nicht-Repräsentanz (Ausrichtung auf Stammbesitzungen, Großunternehmen etc.),
- eine neue Generation von Managern und Betriebsräten,
- interne Bürokratisierung und Stellvertreterpolitik.

## These 4:

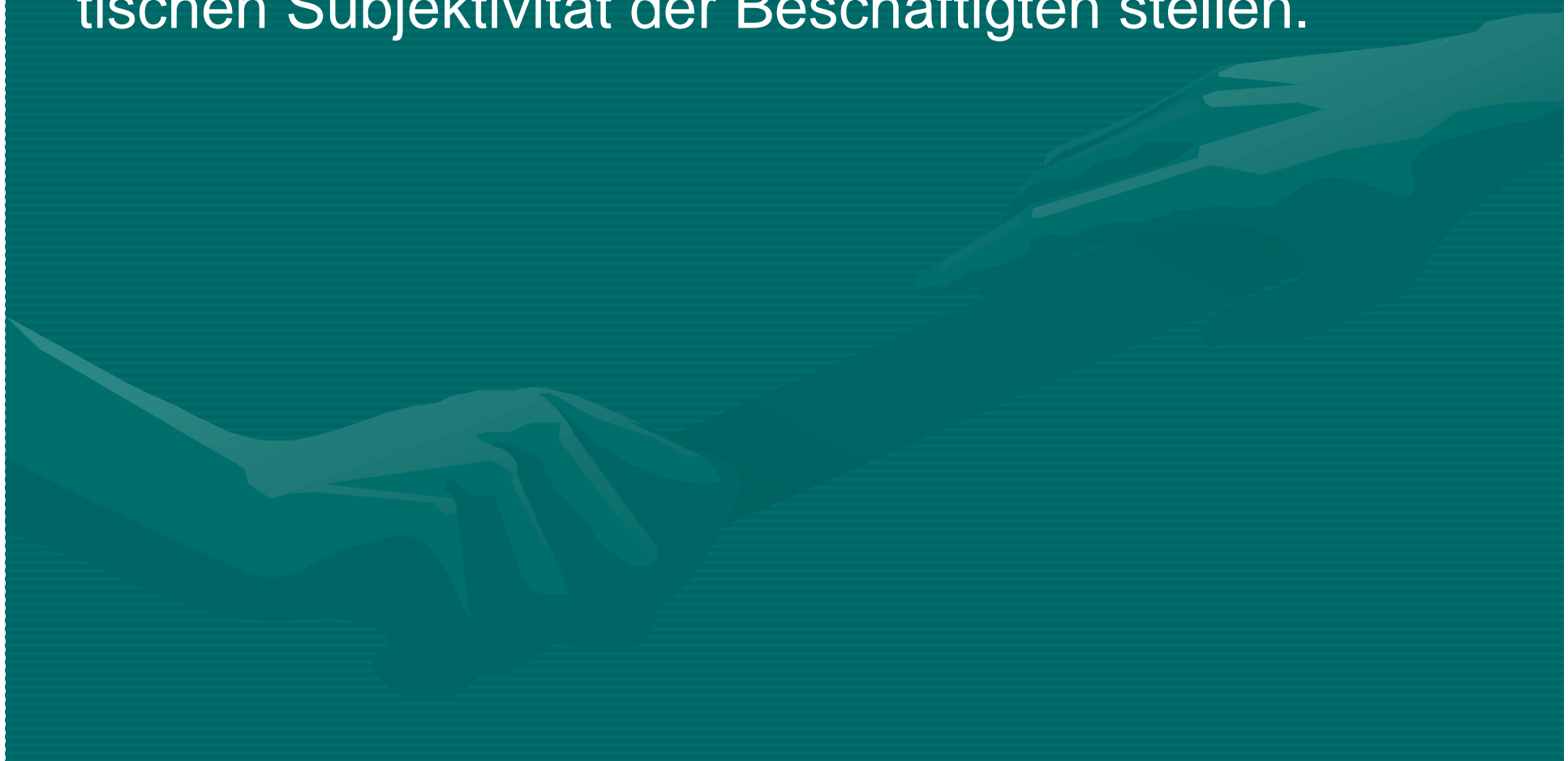
Mit der Durchsetzung neuer Managementkonzepte ist der Beteiligungsbegriff zu einem festen Bestandteil eines „neuen Geists des Kapitalismus“ geworden. Dem haben Betriebsräte und Gewerkschaften bislang wenig entgegen zu setzen.

## These 5:

Die Funktionsprobleme der Mitbestimmung bieten eine Demokratisierungschance, wenn die Gewerkschaften selbst dazu übergehen, eine aktivierende Mitgliederpolitik in- und außerhalb des Betriebes zu entwickeln.

## These 6:

Eine gewerkschaftliche Beteiligungspolitik muss sich den Herausforderungen einer neuen, individualistischen Subjektivität der Beschäftigten stellen.



## These 7:

Grundsätzlich gilt: Direkte Beschäftigtenpartizipation macht Arbeit. Und sie lässt sich erfolgreich nur motivieren, wenn die Beteiligten tatsächlich etwas zu entscheiden haben:

- Erfolgreiche Beteiligungsprozesse setzen Partizipationskompetenz voraus.
- Erfolgreiche Beteiligungsprozesse benötigen eine klare Arbeitsteilung zwischen Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften.

- Partizipationsfallen sollten nach Möglichkeit vermieden werden.
- Direkte Partizipation setzt die Glaubwürdigkeit aller Akteure voraus.
- Partizipationsprozesse müssen als Positivsummenspiele angelegt werden.



## These 8:

Gewerkschaften dürfen sich nicht auf die Verteidigung des Status Quo beschränken, sie benötigen eine neue Vision von „Demokratie in Arbeit“. Dazu gehört:

- eine Politik der Entprekariisierung,
- europäische Mitbestimmungsinstitutionen,
- eine organisatorische Europäisierung der Gewerkschaften,
- Social Movement Unionism.