

Das Ende vom Anfang: Demokratisierung der Arbeitswelt und neoliberaler Kapitalismus

Jörg Flecker
(Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA)

Vortrag auf der Konferenz
„Demokratie in Arbeit? Chancen demokratischer Teilhabe in einer flexibilisierten Arbeitswelt“
im Rahmen der Wiener Wissenschaftstage 2005
Museumsquartier Wien, 4. 10. 2005

1. Einleitung: „Demokratisierung der Arbeitswelt“ – bloß ein zeitgeschichtliches Thema?

Die Demokratisierungsbewegung der 1960er und 70er Jahren ist in der Tat lange her. Aus heutiger Sicht klingen die Forderungen von damals überholt und utopisch zugleich:

- In einer **pessimistischen Variante** (pessimistisch aus der Sicht der BefürworterInnen der Demokratisierung) lauten die Argumente etwa: Die Globalisierung und das Wegfallen der Systemkonkurrenz zwischen kommunistischen und kapitalistischen Staaten sowie die anhaltende Massenarbeitslosigkeit in Europa ließen „Demokratisierung der Arbeitswelt“ zu einem Luxusthema ohne Chancen auf Realisierung werden.
- In einer **optimistischen Variante** ist vom Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und schließlich Wissensgesellschaft die Rede, in der das betriebliche Kommandosystem überholt sei und hochqualifizierte „WissensarbeiterInnen“ eine starke Machtposition gewonnen hätten, wodurch sich für sie das Thema inzwischen erledigt habe.

Beide Varianten lassen einen Hauch von „Ende der Geschichte“ anklingen. Meine These ist, dass keine der beiden Argumentationslinien zutrifft. Unser Thema ist nicht nur von zeitgeschichtlichem Interesse, sondern – wie ich zeigen werde – höchst aktuell.

Ich möchte in meinem Beitrag ausführen, welche Entwicklung die Demokratisierung der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten genommen hat, wie die Anfänge einer Demokratisierung in den letzten Jahrzehnten ins Stocken gerieten und warum diese Frage unter der Oberfläche gerade heute von großer Brisanz ist.

2. Was heißt „Demokratisierung der Arbeitswelt“? Partizipation, Repräsentation, Wirtschaftsdemokratie

In den bürgerlich-parlamentarischen Demokratien blieb die Arbeitswelt eine Sphäre, in der die Bürgerrechte sowie die demokratische Teilhabe an Entscheidungen eng begrenzt blieben. Die Sicherung des Einflusses auf alle Entscheidungen, die einen als Beschäftigten betreffen, war keineswegs Grundprinzip der Organisation von Unternehmen oder von wirtschaftlichen Abläufen.

Ulrich Beck sprach in diesem Zusammenhang von der „halbierten Demokratie“.

Dagegen richteten sich insbesondere in den Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg die Forderungen nach einer „Demokratisierung der Arbeitswelt“ bzw. nach „Wirtschaftsdemokratie“.

Was ist damit gemeint?

Auf der Betriebsebene wurde darunter die *partizipative Gestaltung von Arbeit und Betrieb* verstanden. Diese Forderung reichte von der Ausweitung des Gestaltungsspielraums der Arbeitskräfte in ihrer Arbeit über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bis zur Mitbestimmung der Betriebsräte und Personalvertretungen.

Doch über die betriebliche Ebene hinausgehend stellten die Forderungen der Gewerkschaften den Anspruch auf *demokratische Kontrolle der Unternehmenspolitik* u.a. durch Demokratisierung der Unternehmensverfassung und Ausbau der Gemeinwirtschaft.

Und schließlich bildete Wirtschaftsdemokratie auch ein Konzept für die volkswirtschaftliche Makroebene, die u.a. eine *Globalsteuerung der Wirtschaft* und eine *sozial-ökologische Rahmenplanung* enthielt.

Also: Auch wenn in vielen Diskussionen die Arbeitsverfassung und die Mitbestimmung durch den Betriebsrat im Vordergrund stand und auch ein höheres Maß an Selbstbestimmung in der Ausführung der Arbeit als ein Aspekt industrieller Demokratie angesehen wurde, debattierte man diese Fragen immer im Rahmen von Vorstellungen einer weiter gefassten Wirtschaftsdemokratie. Wenn wir heute auf dieses Thema zurück kommen, sollten wir darauf nicht vergessen. Meine These lautet sogar: Das Konzept der Wirtschaftsdemokratie ist nach Jahrzehnten neoliberalen Umbaus wieder höchst aktuell.

In der Beantwortung der Fragen nach den Möglichkeiten zur Beteiligung und demokratischen Kontrolle in der Arbeitswelt möchte ich im folgenden zwei Formen der Beteiligung – oder Ebenen der Demokratisierung – ansprechen: Die Vertretung oder Repräsentation durch gewählte Organe (Betriebsräte, Personalvertretungen) einerseits und die direkte oder individuelle Partizipation andererseits. Andere Ebenen, wie etwa die gewerkschaftliche Vertretung und der Kollektivvertrag können aus Zeitgründen nicht behandelt werden.

3. Ausbau der Repräsentation

Das Recht auf Repräsentation ergibt sich aus dem Status des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin jenseits der vertraglichen Vereinbarung. Sie führt zu einer Veränderung der betrieblichen Herrschaft: An die Stelle der Willkür, welche die Fabriksdespotie, aber auch den fürsorglichen Paternalismus auszeichneten, treten in Teilbereichen Verfahren der Einbeziehung und Abstimmung zwischen ArbeitgeberInnen und einer gewählten Vertretung der ArbeitnehmerInnen. Das bedeutet auch die Anerkennung des Bürgerrechts auf Vertretung und die Anerkennung der Arbeitenden als kollektiver Akteur. Dies ist zugleich ein Beitrag zur Beschränkung des Warencharakters der Arbeitskraft, insofern beliebiges „hire and fire“ durch Kündigungsschutz und –verfahren behindert wird.

Der Ausbau der Repräsentation und insbesondere die Ausweitung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates kann also als Anfang einer Demokratisierung gesehen werden. Die umfangreiche Schulung und Unterstützung der Betriebsräte durch die Gewerkschaften ermöglichten eine tatsächliche Anwendung der Mitwirkungsrechte in der Praxis.

Wenn auch der Ausbau der Mitwirkungsrechte bald ein Ende fand, konnte die Organisation der Interessenvertretung in den 1980er und 1990er Jahren doch noch schrittweise und in Ansätzen an die sich rasch wandelnden Unternehmensstrukturen angepasst werden (Stichwort Konzernbetriebsrat).

Grenzen und Beschränkungen:

Auch wenn wir von einem Anfang der Demokratisierung sprechen können, ist nicht zu übersehen, dass die betriebliche Mitbestimmung eng begrenzt blieb.

1. Enger Themenbereich faktischer Mitbestimmung: Die Rechte sind abgestuft; in vielen Fragen bleiben sie auf Informations- und Beratungsrechte beschränkt, während es nur bei wenigen Themen eine tatsächliche Mitbestimmung gibt.
2. Geschlecht: Nicht nur Frauen blieben in den Betriebsräten, auch Fraueninteressen blieben in der betrieblichen Mitbestimmung bis heute unterrepräsentiert.
3. Betriebsrat ist nicht gleich Betriebsrat: Es gibt in der Praxis verschiedenste Typen von Betriebsräten; sie unterscheiden sich in ihrer faktischen Funktion und damit in ihrer Vertretungswirksamkeit.
4. Verbreitung von Betriebsräten: Nur etwas mehr als die Hälfte der ArbeiterInnen und Angestellten werden in Österreich von Betriebsräten vertreten; nur eine kleine Minderheit der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten haben einen Betriebsrat.

Erosionstendenzen:

In den letzten beiden Jahrzehnten wurde die Mitbestimmung de facto nicht mehr ausgebaut. Im Gegenteil: Es sind interessenpolitische Rückschritte festzustellen. Her-

vorzuheben sind insbesondere folgende Erosionstendenzen, welche die Wirksamkeit der Repräsentation abschwächen:

1. Strukturwandel der Wirtschaft: Ausweitung der Dienstleistungen, Schrumpfen der Industrie, Entstehen neuer Branchen.
2. Zunahme der Beschäftigungsformen außerhalb des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Werkverträge, Freie Dienstverhältnisse, Leiharbeit etc.) insbesondere in einigen Branchen: Vertretungsbereich schrumpft de facto, weil er auch Beschäftigte im Anstellungsverhältnis beschränkt ist.
3. Neue Arbeitskulturen und fehlender Nachwuchs: Individualistische Arbeitskulturen werden teilweise mit gezielten HRM-Strategien gefördert; ein Engagement im Betriebsrat ist immer seltener mit Karriere vereinbar.
4. Internationalisierung der Unternehmen, Auslagerungen **und**
5. Dominanz der Finanzmärkte, Orientierung am Wert für die Aktionäre.

Wir haben vor einigen Jahren Beschäftigungspakte untersucht. Ein Beispiel war damals die Einführung der Wochenendarbeit bei Philips Lebring mit dem Argument der Beschäftigungssicherung. Inzwischen wurde die Produktion von Bildschirmen verlagert, die Arbeitsplätze gibt es nicht mehr. Vor etwa einer Woche schickten die Nachrichtenagenturen die Meldung aus, dass DaimlerChrysler die Fertigung der Mercedes E-Klasse von Graz abziehen wird, um ein deutsches Werk auszulasten. Hintergrund ist ein Abkommen zwischen dem Unternehmen und dem BR des deutschen Standortes. Darin wurden Zugeständnisse der ArbeitnehmerInnen gegen Zusagen der Beschäftigungssicherung erreicht.

Besonders in Deutschland haben solche „Standortpakte“ oder betriebliche „Bündnisse für Arbeit“, die man auch als „Wettbewerbskoalitionen“ oder „Wettbewerbspartnerschaften“ bezeichnen kann, große Verbreitung gefunden. Sie zeigen, dass die faktische Interessenvertretung bzw. die Wirksamkeit der Interessenvertretung ausgehöhlt werden kann, auch wenn die Einrichtungen aufrecht bleiben und Betriebsräte an Unternehmensentscheidungen mitwirken können.

Dies betrifft unmittelbar die Beziehung zwischen *Betriebsrat und Gewerkschaft*, also die Einbindung in die überbetriebliche Vertretung und in die Kollektivvertragspolitik. Denn die Gewerkschaften stehen für einheitliche Standards und müssen sich bemühen zu verhindern, dass diese auf Betriebsebene unterlaufen werden. Hier wird die Distanz größer: die Gewerkschaften tun sich schwerer, die Betriebsräte einzubinden. Bei weiter steigendem Druck auf die Betriebsräte, Arbeitsbedingungen gegen Beschäftigungssicherung zu tauschen, werden diese Schwierigkeiten noch größer. Trotz der im internationalen Vergleich großen Stabilität des Kollektivvertragssystems kann die Durchsetzung von Rechten fraglich werden.

Die Veränderung des Inhalts und der Ergebnisse bei aufrechten Verfahren und Institutionen industrieller Demokratie sind bei der Definition von Demokratisierung der Arbeitswelt zu berücksichtigen! Ein Mehr an Mitwirkung muss nicht ein Mehr an Durchsetzung von Interessen bedeuten. Unter bestimmten Rahmenbedingungen ist eine

Instrumentalisierung der Betriebsräte für die Interessen der Unternehmen und Aktionäre zu befürchten.

Dem entspricht, dass die Mitwirkung durch den Betriebsrat in den letzten beiden Jahrzehnten immer weniger unter dem Gesichtspunkt der Demokratisierung der Wirtschaft gesehen wurde. Sie musste immer stärker damit legitimiert werden, dass sie letztlich für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und „Wirtschaftsstandorten“ nützlich sei.

Die Forderungen nach betrieblicher Mitbestimmung sind also in der Defensive. Auch wenn es durchaus gelingt, in neuen Branchen Betriebsräte zu gründen, gilt es als Erfolg, wenn der früher erreichte Stand an Demokratisierung gehalten werden kann.

Das Interesse hat sich in diesem Klima von Fragen der kollektiven Interessenvertretung und Mitbestimmung mehr in Richtung individuelle Partizipation verschoben. Hier werden eher Kompromissmöglichkeiten vermutet.

Wenden wir uns also der individuellen Mitbestimmung, der direkten Partizipation der Beschäftigten zu. Hier sollte das Bild demnach positiver, die Aussichten besser sein.

4. Direkte Partizipation bzw. individuelle Beteiligung

In den 1960er und 1970er Jahren war „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ wie gesagt als Teil einer gesamtgesellschaftlichen Demokratisierungsstrategie gefordert worden. Aber auch die Arbeitgeberseite forderte sie anstelle des Ausbaus der Mitbestimmung durch den Betriebsrat – etwa in den Verhandlungen über das Arbeitsverfassungsgesetz 1973 in Österreich.

Aber nicht nur die Einbeziehung, sondern auch ein höheres Maß an Selbstbestimmung in der Ausführung der Arbeit wurde, wie gesagt, etwa von der sozio-technischen Schule, als ein Aspekt industrieller Demokratie angesehen.

Diese Mit- und Selbstbestimmung scheint unter anderen Vorzeichen inzwischen zu einer Selbstverständlichkeit geworden zu sein: In einem Hearing der deutschen Mitbestimmungskommission, die zwischen 1996 und 1998 den Erfolg und die Entwicklung des deutschen Mitbestimmungssystems untersuchte, antwortete der Direktor eines führenden europäischen Hochtechnologieunternehmens auf die Frage nach der Beteiligung der Belegschaft im Unternehmen: „Bei uns sprechen wir nicht über ein *Recht* zur Beteiligung, sondern über eine *Pflicht*. Und wer sich bei uns nicht beteiligt, der wird entlassen“.

Was war passiert?

In den 1980er Jahren war in der Arbeitssoziologie von einer Aufwertung der lebendigen Arbeit und von gesteigerten Einflusschancen der Arbeitskräfte durch neue Formen der Arbeitsorganisation die Rede. Die geänderten Märkte und Konkurrenzbedingungen, welche rasche Innovation und hohe Flexibilität erfordern, lassen den Unternehmen – so das Argument - gar keine andere Wahl als auf die aktiven Beiträge der Arbeitenden zu setzen. Die Annahme im Hinblick auf eine Demokratisierung der Arbeitswelt war:

Wenn es in den Betrieben stärker auf die Kreativität, das Erfahrungswissen und das Engagement der Arbeitskräfte ankommt, dann muss den ArbeiterInnen und Angestellten notwendigerweise mehr Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zugestanden werden.

Nun, um die „teilautonomen Arbeitsgruppen“ und ähnliche Konzepte wurde es dann bald wieder relativ ruhig.

Ein Grund dafür ist auf dem *Arbeitsmarkt* zu finden: Mit steigender Arbeitslosigkeit verringert sich der Druck auf die Unternehmen, die Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Also konnte man in der Automobilindustrie die Experimente abblasen und zu den Fließbändern zurückkehren.

Und es hielten Organisationsformen Einzug, die *nach japanischem Vorbild* Partizipation mit monotoner, repetitiver Arbeit am Fließband verbanden. Durch Steigerung des Arbeitsdrucks wurden ArbeiterInnen zu Verbesserungsvorschlägen angeregt, die dann für eine Perfektionierung der Fließbandproduktion genutzt wurden.

Partizipation heißt also nicht *per se* Demokratisierung:

Es gibt dazu eine **optimistische** Position, die man durchaus als *mainstream* bezeichnen könnte. Sie lautet: „Alle haben etwas davon“. Die Beschäftigten gewinnen Autonomie und Mitsprachemöglichkeiten, die Unternehmen vermeiden Konflikte und erzielen höhere Motivation und damit höhere Produktivität und die Betriebsräte gewinnen Kompetenz (Frerichs 1995).

Neuere empirische Arbeiten zeigen hingegen, dass partizipative Ansätze in der Arbeitsorganisation insbesondere seit dem Zurückschwingen des arbeitspolitischen Pendels in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre verstärkt „als Herrschaftsmittel und Rationalisierungsinstrumente genutzt (werden), während Humanisierungs- und Demokratisierungsversprechen häufig uneingelöst bleiben“ (Dörre 2002). Dafür sind sowohl die strukturelle innere Widersprüchlichkeit partizipativer Managementkonzepte als auch externe Faktoren, wie die Internationalisierung, *shareholder value*-Steuerung und ständige Restrukturierung von Unternehmen verantwortlich.

Für viele in der Arbeitsforschung bleibt Partizipation aber ein Vexierbild, das je nach Betrachtungswinkel seine hübsche oder seine hässliche Seite zeigt.

Diese Diskussion betrifft vor allem die Produktion und Routinetätigkeiten in der Verwaltung. *Doch was ist nun mit den schon sprichwörtlichen „WissensarbeiterInnen“?*

Autoren wie Manuel Castells gehen von der Annahme aus, dass Wissensarbeit solche Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation erfordert, die es erlauben, Wissen kreativ anzuwenden, zu gestalten und zu erweitern. Autonomie in der Arbeit wird unabdingbar. Folglich breiten sich die von den freien Berufe und den Hochqualifizierten bekannten Arbeitsformen auf immer mehr Tätigkeiten aus.

Eine weitere These über die Entwicklung der Arbeit in der Wissensgesellschaft lautete: „Wissen ist nicht von der Person zu trennen“, daher ist die Machtposition der „Wissensarbeiter“ gegenüber den Unternehmen hoch (Despres/Hiltrop 1995). Folglich gewinnen sie großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit und ihre Arbeitsbedingungen.

Die von freien Berufen und Hochqualifizierten bekannten Beschäftigungsbedingungen breiten sich aus. Die neuen Bedingungen des Arbeitens und die primären Machtressourcen der Arbeitskräfte führen – so die Thesen – auch dazu, dass kollektive und repräsentative Formen nicht mehr benötigt werden.

Diese Annahmen haben allerdings den Nachteil, dass sie nicht stimmen.

- Oft handelt es sich um Informationsarbeit und nicht um Wissensarbeit – IKT-gestützte Routinetätigkeiten findet sich nicht nur in Call Centres.
- Die Möglichkeit und Praxis der Enteignung von Wissen, des Wissensmanagement wird hier nicht mitbedacht. Der Prozess der Enteignung und Wiederaneignung von Erfahrungswissen ist so alt wie der Kapitalismus.
- Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist entscheidend für die faktische Machtposition und für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (davon können IT-Fachkräfte seit der Krise der Branche 2001 ein Lied singen).
- Nachfrage: Wissen hat nur als Ware Gewicht, die Verhandlungsposition ist also auch den Konjunkturen auf den Absatzmärkten unterworfen, was die Propagandisten der „New Economy“ nicht wahrhaben wollten.
- Kontrollformen wurden entwickelt, die gerade bei diesen Arbeitsformen greifen: direkte Kontrolle durch Vorgesetzte durch Selbstorganisation bei strikten ökonomischen Zielvorgaben ergänzt. Dazu kommt, was H.G. Zilian den „Taylorismus der Seele“ bezeichnet hat: Forderungen nach sozialen Kompetenzen, „emotionaler Intelligenz“, nach Selbstbeherrschung als neuer Schub der Verbürgerlichung; Verinnerlichung von Anforderungen, Arbeiten am Selbst – in Summe eine „Totalisierung der Arbeitswelt“.

5. Aktuelle Trends in der Arbeitswelt und Chancen der Demokratisierung

Steigende Arbeitslosigkeit und Gefahr des Abstiegs in die Armut, auch wenn man Arbeit hat, sind keine guten Vorzeichen für Demokratisierung. Denn der Arbeitsmarkt erlaubt es den Unternehmen, etwaige Ansprüche der Beschäftigten nicht zu erfüllen. Und die Angst der Beschäftigten verhindert es, dass sie überhaupt große Ansprüche stellen. Im unteren Segment des Arbeitsmarktes ist die Gefahr hoch, dass das übliche Niveau der Beschäftigungsbedingungen unterlaufen wird, das Rechte nicht durchgesetzt werden können. Diese Tendenz, die Altvater und Mahnkopf als „Informalisierung der Arbeit“ bezeichnen, wird weiter zunehmen.

In anderen Segmenten des Arbeitsmarktes steigt die Unsicherheit dadurch, dass Unternehmen in immer mehr Branchen und Berufen auf eine internationale, zunehmend globale Reservearmee zurückgreifen können. Die Verlagerung von Arbeit bleibt nicht auf die Produktion beschränkt. Es haben sich vielmehr komplexe Wertschöpfungsketten herausgebildet, die alle Unternehmensfunktionen umfassen: Ob Fertigung, Forschung- und Entwicklung, Kundenbetreuung, EDV, Buchhaltung, Personal, Marketing etc. etc., alle diese Aufgaben, die früher in integrierten Unternehmen an einem Standort erfüllt

wurden, werden nunmehr nicht nur häufig ausgelagert, sondern auch buchstäblich neu über den Globus verteilt.

Arbeit kann, ist sie einmal verlagert worden, viel einfacher als früher noch weiter verlagert werden, wenn woanders bessere Bedingungen winken – von Polen in die Ukraine und von Indien nach China.

Zu den laufenden Umstrukturierungen kommen Fusionen und Aufkäufe, Verkäufe von Unternehmensteilen mit niedrigen Renditen, ...

Aber auch innerhalb von Organisationseinheiten innerhalb des „Normalarbeitsverhältnisses“ setzt eine „Verflüssigung“ ein, wird auf Unsicherheit umgestellt. Ein Beispiel:

In einer Entwicklungseinheit des Elektronikunternehmens Alcatel mit fast 2000 Beschäftigten ist die Arbeit nicht nur in Projekten organisiert, der ganze Betrieb verfügt über keine dauerhafte Organisationsstruktur, sondern jeweils nur einen „Entwurf“ (*draft*) einer solchen, der für 100 Tage gilt. Alle 100 Tage kommen die Beschäftigten zu einem Großgruppenmeeting, genannt „Draft-Tag“ zusammen, wo die Organisation für die nächste Zeit vorgestellt wird. Dem gehen Jobbörsen, Teambildungen und Nominierungen voraus. Mit diesem Konzept werden konsequent Positionen in ihrer Bedeutung durch Projekte und Ergebnisse abgelöst (Glatz 2004). Dieses Beispiel illustriert recht gut die These von Sennett (1998), wonach „Nichts Langfristiges“ zur Devise der Unternehmen im flexiblen Kapitalismus geworden sei. Trotz „Normalarbeitsverhältnis“ läuft es wie in dem Spiel „Reise nach Jerusalem“: Wenn die Musik, sprich Projekt, aus ist, kann es sein, dass man keinen Sessel, sprich Arbeitsplatz, mehr erwischt.

Eine „Verflüssigung“ der Organisation im neo-liberalen Unternehmen (Thomas Coutrot 1998) baut Strukturen ab oder um, die aus Managementsicht Rigiditäten, aus der Perspektive der Beschäftigten aber Sicherheiten darstellen. Das betrifft nicht nur Beschäftigungssicherheit, planbare Arbeitszeiten und Einkommen, sondern auch die Stabilität von organisatorischen Einheiten, wie Stellen und Abteilungen, die für die berufliche Identität und für die Entwicklung von Solidarität wichtig sind.

Das Management stiehlt sich immer mehr aus der Verantwortung, indem es die Beschäftigten möglichst direkt den Marktzwängen, den Kundenanforderungen und den Forderungen der Kapitaleigner aussetzt. Für unsere Frage ist wichtig, dass im Hinblick auf organisatorische Regeln und Vorgesetztenentscheidungen Forderungen nach Mitgestaltung und Mitbestimmung gestellt werden können. Im Hinblick auf die Kapriziertheit von Kunden, die anonymen Sachzwänge des Marktes und die Forderungen der Analysten nach größerer Wertsteigerung für die Aktionäre laufen solche Ansprüche ins Leere.

Wird nun das Unternehmen so gestaltet, dass der Markt möglichst weit in die Organisation hineinwirkt, dann haben die Beschäftigten zwar Gestaltungsmöglichkeiten, ja sie werden gezwungen sein zu gestalten und sich voll als Person einzubringen. Doch diese meist individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und –zwänge haben die Arbeitenden sozusagen als Marktteilnehmer, für die es um ökonomischen Erfolg oder Misserfolg

geht. Es geht nicht um Einfluss aufgrund von Statusrechten als Organisationsmitglied, als ArbeitnehmerIn, als BürgerIn und ist sehr weit entfernt von der politischen Gestaltung gemeinsamer Angelegenheiten.

Ein genereller Trend ist wachsende Unsicherheit, die sich als Angst der Arbeitenden ausdrückt. Was ich hier nicht ausführen kann, ist die Wechselwirkung zwischen Arbeit und Teilhabe im politischen System: Wir haben in einer europäischen Untersuchung festgestellt, dass insbesondere Unsicherheit, Ungerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle die Empfänglichkeit für rechtspopulistische Politik erhöhen. Mangel an Einfluss wegen fehlender Demokratie in der Arbeitswelt kann damit zur Schwächung der parlamentarischen Demokratie beitragen. Aber das ist eine andere Geschichte ...

Chancen der Demokratisierung

Wolfgang Streeck führte die Schwächung der Mitbestimmung u.a. darauf zurück, dass das Interesse an Politik zurückgeht, weil kaum noch andere kollektive Ziele als das Überleben im Wettbewerb zu formulieren seien (Streeck 2000).

Das sehe ich nicht so: Recht eigensinnig stellen viele ArbeiterInnen und Angestellte Ansprüche, auch wenn diese täglich als unzeitgemäß und standortgefährdend zurückgewiesen werden. Und vor allem muss die gegenwärtige Entwicklung als höchst widersprüchlich beschrieben werden.

Für die Chancen für Demokratisierung ist folgendes *Spannungsverhältnis* entscheidend:

Auf der einen Seite stehen die gestiegenen Ansprüchen an die Arbeit u.a. wegen längerer Verweildauer im Bildungssystem. Nicht dass in den Schulen und Universitäten Demokratie eingeübt würde, vielmehr drängen höhere Ausbildung und größeres Wissen nach Einfluss, nach Beteiligung an Entscheidungen.

Zugleich fordern die Unternehmen das volle Engagement der Beschäftigten und setzen auf die Nutzung der ganzen Person. Sie können damit Ansprüche etwa aus der Lebenswelt nicht mehr so konsequent ausgrenzen.

Auf der anderen Seite stehen die vorhin beschriebenen Tendenzen, die Pierre Bourdieu als „Prekarität als Herrschaftsform“ bezeichnet hat: „Das flexible Unternehmen beutet gewissermaßen ganz bewusst eine von Unsicherheit geprägte Situation aus, die von ihm noch verschärft wird“ (Pierre Bourdieu 1998).

Asbjörn Wahl sprach von der „Brutalisierung der Arbeitswelt“.

Das heißt: Es steigt zwar der Beteiligungs- und Demokratisierungsbedarf wegen der Bedeutung von Innovation, Kreativität, Engagement der Arbeitskräfte etc. Und es steigen die Anforderungen der Arbeitenden etwa im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Aber die Versprechen des partizipativen Management und der Subjektivierung sind unter den Bedingungen des neoliberalen Kapitalismus nicht einlösbar – nicht einlösbar wegen der Kurzfristorientierung, der geforderten Flexibilität, der Aufkündigung der Gegenseitigkeit und der erfahrenen Ohnmacht der Akteure.

Wir stellen eine latente Politisierung fest aufgrund subjektiver Ansprüche an Arbeit, Unsicherheit der Erwerbschancen und äußerst prekärer Situationen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Weil gerade heute deutlich ist, dass die Unternehmensverfassung und -steuerung sowie die Gestaltung von Märkten unmittelbar entscheidend für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und für Demokratisierungschancen, werden Konzepte der Wirtschaftsdemokratie wieder aktuell.

War früher Beteiligung als Demokratisierung mit optimistischen Perspektiven der Humanisierung der Arbeit verbunden, so stellt sich die Situation heute anders dar. Partizipation und Autonomie in der Arbeit müssen im Rahmen einer Brutalisierung der Arbeitswelt diskutiert werden. Einem Druck zur Demokratisierung liegt heute zugrunde, dass die Arbeitskräfte angesichts existentieller Unsicherheit und erfahrener Ungerechtigkeit versuchen müssen, ihre Ohnmacht zu überwinden.