

tate. Mit anderen Worten bezeichnet dieser Umstand die Ausrichtung der Akteure auf gemeinsame Regeln der Legitimation und der Signifikation.

Politik und Verbände stehen angesichts der hier präsentierten Befunde vor vielfältigen Herausforderungen. Gleiches ließe sich aber auch für die zukünftige Forschung sagen. Eine Herausforderung besteht darin, das beschriebene Wechselspiel zwischen den sozialen Ebenen genauer zu untersuchen. In diesem Zusammenhang sind transnationale Dynamiken und Prozesse der Diffusion von Union-Busting-Orientierungen und -Praktiken sowie die darauf bezogenen Aktivitäten der Union-Busting-Beratungsindustrie ein wichtiges Studienfeld. Die Konsequenzen und Konfliktverläufe ließen sich am besten mithilfe von Langzeitstudien analysieren. Gleiches gilt für die Wirkungen (neuer) verbandlicher Strategien oder Gesetzesinitiativen zum Themenfeld. Letztlich weiß man bislang noch zu wenig über die Orientierungen und Strategien der Arbeitgeberseite im Arbeitgeberlager. Hierzu wären Erhebungen erforderlich, die meist daran scheitern, dass Arbeitgeber nur ungern einen Einblick in (illegale) Praktiken gewähren. Eine brennende Frage bezieht sich auf den Wandel der ideologischen Grundlagen von Arbeitgeberpraktiken sowie auf die Haltung und Rolle von Arbeitgeberverbänden in derartigen Konflikten.

7.4 Ausblick: Betriebliche und gesellschaftliche Auswirkungen der Behinderung von Mitbestimmung

Gewerkschaften und Betriebsräte gelten nicht nur in Deutschland zu recht als grundlegende Pfeiler »wirtschaftlicher Bürgerrechte« (vgl. Müller-Jentsch 2017)³. Zwar beseitigen BetrVG und Tarifautonomie nicht das systembedingte Herrschaftsverhältnis, die grundlegende Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital. Sie schwächen den Gegensatz jedoch ab und tragen zur Verringerung des Ungleichgewichtes bei, was sich im Alltag in wichtigen Beteiligungs- und Einflusschancen auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausdrückt. Die Angriffe auf Betriebsräte und Gewerkschaften, die (nicht nur) wir beobachtet haben, sind daher immer auch im Wechselspiel mit weiteren gesellschaftlichen, letztlich auch globalen Entwicklungen und Wandlungstendenzen zu interpretieren.

3 | In Anlehnung an Marshalls (1992) Begriff der »industriellen Bürgerrechte«.

Die demokratische Verfasstheit ist das Grundelement des Gemeinwesens vieler westlicher Staaten. Im Hinblick auf die demokratische Konstitution gerät der gesellschaftliche Zusammenhalt von vielen Seiten unter Druck, sei es durch das Erstarken rechtspopulistischer Bewegungen und anti-demokratischer Parteien, durch Angriffe auf die freie Presse oder gar die gesetzliche Einschränkung und Aushebelung der Gewaltenteilung wie in Polen und Ungarn. Diese politischen Entwicklungen gefährden den Zusammenhalt in vielen Staaten aufs Schärfste.

Die vorliegende Studie verweist dabei auf einen wenig beachteten Zusammenhang: Das politische System ist nicht die alleinige Domäne der »Demokratie«. Der Begriff der »wirtschaftlichen Bürgerrechte« verweist auf Elemente der Beteiligung und partizipativen Aushandlung innerhalb des Wirtschaftssystems, also in Unternehmen und Betrieben, in denen – vor dem Hintergrund der kapitalistischen Wirtschaftsordnung – das Entscheidungsrecht eigentlich den Eigentümern vorbehalten ist. Institutionelle Regelungen in den einzelnen Staaten und auf EU-Ebene brechen ein Stück weit mit diesem Prinzip und transferieren demokratische Verfahren in das Feld der Arbeitsbeziehungen (vgl. ebd.). Dieses umfasst verschiedenartige demokratische Prozesse und (Bürger-)Rechte, die in den meisten europäischen Staaten in der ein oder anderen Weise existieren und durch Akteure wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, in Deutschland auch durch Betriebsräte, tagtäglich in eine Praxis der Mitsprache und Mitbestimmung im Wirtschaftssystem transformiert werden. Die demokratische Qualität dieser Institutionen ist freilich auch innerhalb der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften nicht unumstritten, denn letztlich existieren wahrlich demokratische Verfahren nur in kleinen Teilbereichen und bei bestimmten Regulierungsthemen. Und dem ohnehin schon geringen Anspruch an Demokratie in der Wirtschaftswelt hinkt die Praxis sogar noch hinterher.

Der Zusammenhang zwischen politischer und wirtschaftlicher Demokratie ist dennoch nicht zu unterschätzen. Man kann mit Berechtigung von der Annahme eines Wechselspiels zwischen drei Ebenen ausgehen: (1) *Der demokratischen Verfasstheit* bzw. politischen Kultur im politischen System der Einzelstaaten, (2) *der Demokratie und Partizipation* in Betrieben und Unternehmen und (3) *der Qualität demokratischer Orientierungen* bei individuellen Akteuren, wie den in den Betrieben aktiven Beschäftigten oder Arbeitgebern. Praktiken der Behinderung der Mitbestimmung im Betrieb sind daher aber nicht nur eine Angelegenheit einzelner Betriebe. Was als

Angriff auf ein Individuum, eine engagierte Gewerkschafterin, einen unbequemen Betriebsrat oder kritische Beschäftigte daherkommt, ist letztlich ein Angriff auf eine Säule des demokratischen Gemeinwesens. Denn in den Konflikten um die Mitbestimmung geht es den Arbeitgebern nicht nur um Sachfragen wie die Regelung von Überstunden, Eingruppierungen, Einstellungen oder Entlassungen – es geht um prozedurale Normen, um die »Spielregeln«, nach denen in Betrieben Entscheidungen getroffen werden.

Dabei geht es auch um die Bedingungen, unter denen Beschäftigte arbeiten und leben. In Betrieben ohne Betriebsrat bestimmt der Arbeitgeber allein. Eine Beteiligung von Beschäftigten ist dann kaum möglich oder stets vom Wohlwollen und Entgegenkommen des Arbeitgebers abhängig. Die Ausgestaltung der Spielregeln, insbesondere fehlende Beteiligungsformen, haben aber unmittelbar materielle Auswirkungen: Dies betrifft handfeste Themen wie das Einkommen (wer entscheidet über Entlohnungsgrundsätze und Eingruppierung?), die Arbeitsintensität oder Einstellungen und Entlassungen, die die Lebenssituation von Beschäftigten unmittelbar tangieren.

Die Angriffe auf die demokratischen Institutionen der Wirtschaftswelt wirken umso gravierender, wenn man berücksichtigt, dass es sich nicht (mehr) nur um »Marotten« von Eigentümerunternehmen handelt, die sich gern als Herr im Hause fühlen wollen. Arbeitgeber, die Betriebsräte und Gewerkschaften diffamieren und angreifen, finden zunehmend Verbündete in spezialisierten Anwaltskanzleien oder Beratungsfirmen, deren erklärtes Ziel die Eindämmung von Mitbestimmung ist – und die die Demontage demokratischer Institutionen zu einem (sehr ertragreichen) Geschäftsmodell machen. Auch hier gilt: Die Verhinderung einer Betriebsratswahl oder die Einschüchterung von Betriebsratsmitgliedern ist nur die Spitze des Eisbergs – das Geschäftsmodell ist der Angriff auf die demokratischen Institutionen.

Die Behinderung von Mitbestimmung gedeiht in einem gesellschaftlichen Klima, in dem Arbeitgeber sich von gesellschaftlichen Kompromissen lösen. Sie suggerieren dabei fälschlicherweise, aber intentional, die Unausweichlichkeit dieses Schrittes – siehe das Zitat der Wombat's-Geschäftsführung. Diese Haltung ist radikal, denn in ihr hallt nicht der Ruf nach Reformen – dieser ließe sich auf Basis demokratischer Verfahren der Diskussion und des Abwägens von Argumenten in politische Handlungen überführen. Der mittlerweile gesellschaftsfähige Rechtsbruch, den Arbeit-

geber bei Angriffen auf Betriebsräte und Gewerkschaften begehen, und die Tatsache, dass rechtswidriges Handeln selbst vor Gericht offensiv vertreten und von Juristen wissentlich gefördert wird, markiert einen Wandel in der politischen Kultur der Arbeitsbeziehungen. Dieser manifestiert sich letztlich einmal mehr in der schleichenden Erosion der historisch erkämpften Spielregeln, die für viele Sektoren des deutschen Erwerbssystems prägend sind. Dass eine derartige Entwicklung überhaupt möglich ist, liegt am Versäumnis politischer Entscheider. Wird der Rechtsbruch nicht sanktioniert – und die notwendige Beweisführung und die vorhandenen Sanktionen für die Behinderung der Betriebsratsarbeit werden selbst seitens der Arbeitgeber als »Lachnummer« tituliert, – dann ist dies auch ein Indikator für die (geringe) Bedeutung, die Politik und Gesellschaft selbst den bislang bestehenden Regelungen im Feld der Arbeitsbeziehung beimessen – die von manchen Seiten und auch vor dem Hintergrund durchaus als defizitär beurteilt werden dürften.

Eine Lehre aus unserer Studie lässt sich hier gut anbringen: Engagierte Akteure können die Situation verändern, und das nicht nur in ihren Betrieben. Sie sind auch in der Lage, die Spielregeln neu und zu ihren Gunsten zu gestalten – also unter geändertem Vorzeichen genau das zu tun, was Union Buster und Betriebsratsbehinderer in der Verfolgung ihrer Interessen tagtäglich tun. Dies gelingt umso mehr, wenn sich Beschäftigte auf alte Weisheiten im Arbeitskampf zurückbesinnen: dass gerade kollektives Handeln, Solidarität und Engagement zentrale Faktoren sind, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern.