

Echte Demokratie endet nicht vorm Werkstor

Warum die Einführung einer »Demokratiezeit« die Demokratie im Betrieb standhaft machen und einen Mehrwert für alle Beteiligten schaffen kann

Laura von Grumbkow

»Eine Gesellschaft, die sich wirtschaftlich und sozial nach vorne bewegen will, ist ohne Mitbestimmung und die dazugehörige Mitverantwortung nicht zu denken«
-Helmut Schmidt-

Einleitung

Spätestens mit Inkrafttreten der ersten Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr 1952 ist klar: Demokratie macht nicht (mehr) vor dem Werkstor halt. Zwar gab es mehrere Dekaden zuvor bereits erste erfolgreiche Bestrebungen und Bewegungen in Richtung einer demokratischeren und sozialeren Wirtschaftsordnung in Deutschland, durch die Herrschaft der Nationalsozialisten wurde dieses Aufblühen der Arbeiterbewegung jedoch vorerst im Keim erstickt.¹ Es lässt sich darüber streiten, ob die sozialstaatliche Ausrichtung, in die sich Bismarck seinerzeit zu orientieren beginnt, eine rein strategische Erwägung war, die in erster Linie das Aufbegehren der Arbeiter*innen verhindern sollte, oder ob sie von einer normativen Überzeugung getragen war, einen Staat nach den Prinzipien der Solidarität und der gemeinsamen Übernahme von Verantwortung für das Wohlergehen eines jeden Bürgers und einer jeden Bürgerin zu gestalten.² Ohne diese Frage retrospektiv abschließend klären zu wollen, hatte diese Entwicklung in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg zur Folge, dass die Gewerkschaftsbewegung und die betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen große Erfolge zeigten und mit dem BetrVG einen von vielen Meilensteinen für die Demokratisierung

1 Thamer 2005.

2 Guinnane/Jopp/Streb 2021: 262–263.

der Wirtschaft erreichen konnten,³ auch wenn die Gewerkschaften das BetrVG aufgrund fehlender Mitbestimmungsrechte in einigen zentralen Bereichen (beispielsweise Investitions- und Produktionsmitbestimmung) zunächst als Niederlage betrachteten.⁴ Schon in den späten 1960er Jahren, ein Jahrzehnt nach der ersten Fassung des BetrVG, konstatierte Otto Brenner, dass die Bedeutung der Mitbestimmung in Betrieben eine notwendige Bedingung für eine demokratisch-soziale Grundordnung sei. Er betonte, dass Mitbestimmung nicht nur ein rechtliches oder organisatorisches Anliegen ist, sondern ein grundlegendes Menschenrecht, das die Würde und die Selbstachtung der Arbeiter*innen stärkt. Brenner argumentierte, dass die Mitbestimmung in der Wirtschaft nicht nur zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt, sondern auch zu einer gerechteren Verteilung der wirtschaftlichen Macht. Er sah in der Mitbestimmung einen Weg, um die Kluft zwischen Kapital und Arbeit zu überbrücken und die wirtschaftliche Demokratie zu fördern.⁵

Beipflichten würde ihm auch der Sozialphilosoph Oskar Negt. Für ihn war ein zentrales Moment in der Frage von Macht und Herrschaft im kapitalistischen Wirtschaftssystem die Entfremdung des Subjekts bei der Veräußerung seiner Arbeitskraft. Negt postulierte die Bedeutung der erfahrungsbasierten Arbeiter*innenbildung in diesem Konflikt, damit das Subjekt einen Teil der entäußerten Macht zurückgewinnen und seine eigenen Interessen gegenüber den Kapitalist*innen durchsetzen und dem Prozess der Entfremdung durch ungleich verteilte Kapitalverhältnisse entgegenwirken kann.⁶

Das Spannungsfeld im Übergang der Theorie und Praxis lässt sich dabei gut beobachten, wenn man Negts Verhältnis zu den Gewerkschaften betrachtet. Teilweise gefeierter Intellektueller, zeitweise aber aufgrund seiner Radikalität auch in Teilen mit »Hausverbot« ausgeschlossen. Für Negt spielte eine große Rolle, dass die gewerkschaftliche Bildung nicht ausschließlich formaljuristische Inhalte mit Trichterpädagogik an Mitbestimmungsgremien weitergibt, sondern die intrinsische Motivation und Begeisterung in den Menschen weckt, die es braucht, um den Kampf zwischen Arbeit und Kapital zu kämpfen. Retrospektiv ist Negt trotz seiner zwiegespaltenen Bewertung seitens der Gewerkschaften einer der wichtigsten Denker für das gewerkschaftliche Bildungsverständnis und wird auch nach seinem Tod weiter von den Gewerkschaften für seine herausragende Leistung gewürdigt.

Die Bundesrepublik Deutschland wiederum nimmt im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle in Sachen Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen ein und stellt mit der gesetzlichen Verankerung dieser Interessenvertretung in Betrieben durch das BetrVG und die Tarifautonomie der Gewerkschaften sicher, dass gute Arbeitsbedingungen und viel Mitspracherecht in Unternehmen für die Beschäftigten herrschen – zumindest in denjenigen Unternehmen, in denen ein Betriebsrat gewählt wird.⁷

Im Jahr 2021 wurden so einige Neuerungen im »Betriebsrätemodernisierungsgesetz« geregelt, die vorrangig dem Zweck dienen sollen, Betriebsrät*innen mehr Mitsprach-

3 Bundesregierung 2022.

4 Brenner 1970: 47–48

5 Brenner 1966: 268–269.

6 Negt 1985: 55–56.

7 Jäger/Noy/Schoefer 2022: 8–9.

recht bei der Interessenvertretung der Beschäftigten in Unternehmen zu geben und die Konstitution neuer Betriebsräte zu erleichtern. So wurden unter anderem die formalen Bedingungen für das vereinfachte Wahlverfahren erleichtert und das Wahlalter der aktiv wahlberechtigten Beschäftigten von 18 auf 16 Jahre abgesenkt – ein richtiger und wichtiger Schritt für die Stärkung der Mitbestimmung in Deutschland.

Dieser Beitrag widmet sich der Diskussion darüber, ob das jedoch reicht. Er beleuchtet die Frage, warum eine gestärkte Mitbestimmung und ein demokratisch gelebtes Verständnis von Machtverteilung in Unternehmen ein überzeugendes Konzept für die Zukunft sein können. Dabei geht es letztlich auch darum, ein ›Mehr an Demokratie‹ in Unternehmen argumentativ zu unterfüttern und abzuwägen, warum dieses demokratische ›Mehr‹ sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch im Interesse der Volkswirtschaft sein kann. Hierfür soll die Frage geklärt werden, ob der Betrieb (das Unternehmen, der Konzern) ein demokratischer Raum ist oder einer sein sollte. Ist es wirtschaftlich sinnvoll, das Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital in Richtung eines (echten) paritätischen Gleichgewichts zu entwickeln?⁸ Welche Vorteile können Unternehmen daraus ziehen, wenn sie die Mitbestimmungsmöglichkeiten ihrer Belegschaft stärken und Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten bieten?

Darüber hinaus beleuchtet dieser Beitrag aktuelle Entwicklungen und Ideen für die Weiterentwicklung und Stärkung demokratischer Räume in Unternehmen. Der Gesetzesentwurf des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur »betrieblichen Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert« soll hierfür hinsichtlich seines Vorschlags zur Einführung einer Demokratiezeit für Beschäftigte in Unternehmen betrachtet werden. Hierdurch kann ein besseres Verständnis für die Bedeutung demokratischer Prozesse auf der betrieblichen Ebene entwickelt und kritisch hinterfragt werden, ob die Einflussmöglichkeiten der gewählten Vertreter*innen in Unternehmen aktuell erschöpfend ausgestaltet sind.

Das Unternehmen und der Betrieb als demokratischer Raum

Um die Frage zu beantworten, ob Unternehmen oder Betriebe demokratische Räume sein können oder sogar müssen, vergleicht dieser Beitrag Funktionsweisen der Konstitution demokratischer Strukturen der Bundesrepublik Deutschland mit demokratischen Strukturen in Betrieben. Demokratie, abgeleitet vom griechischen *demos* (Volk) und *kratos* (Herrschaft), bezeichnet im gängigen Verständnis eine Regierungsform, bei der die Macht vom Volk ausgeübt wird, entweder direkt oder durch gewählte Vertreter*innen. Nach dem Zweiten Weltkrieg und der Niederlage des Nationalsozialismus wurde 1949 die Bundesrepublik Deutschland gegründet. Das Grundgesetz etablierte einen föderalen und sozialen Rechtsstaat mit festen Grundrechten, einer starken Gewaltenteilung und einem System der gegenseitigen Kontrolle der Staatsgewalten. Diese Verfassung hat sich bis heute als stabile Basis der konkreten deutschen Demokratie erwiesen.

8 Paritätisches Gleichgewicht bedeutet hier die Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital im Sinne einer ausgewogenen Beteiligung an wirtschaftlicher Wertschöpfung, Erträgen und somit auch Macht und Einfluss.

In den vergangenen Jahren lässt sich ein zunehmend zugespitzter Diskurs in Bezug auf die Frage nach der Standhaftigkeit der deutschen Demokratie gegenüber fundamentalen Anfeindungen beobachten. Vor allem rechte Parteien, die in Teilen dem rechts-extremen Lager zugeordnet werden, erzielen bei Wahlen auf allen Ebenen (Kommunalwahlen, Bundestagswahlen und zuletzt Europawahlen und Landtagswahlen) immer bessere Wahlergebnisse und beginnen nun teilweise recht offensiv und unverfroren anzukündigen, im Falle von Wahlsiegen und mit entsprechenden Mehrheiten Maßnahmen zu ergreifen, die als klare Einschränkungen demokratischer Grundrechte verstanden werden können. So hatte Björn Höcke angekündigt, den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in Thüringen abzuschaffen, wäre er im September 2024 zum Ministerpräsidenten gewählt worden.⁹ Solche Entwicklungen sind nicht nur beunruhigend, sie machen unmissverständlich deutlich, dass es die demokratischen Grundwerte vehement zu verteidigen gilt. Vor diesem Hintergrund gilt es, sich deutlich zu positionieren und auch in Bezug auf die Demokratisierung der Wirtschaft für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte auszusprechen und aktiv an deren Umsetzung mitzuwirken. Denn auch hinter den Werkstoren finden sich Menschen, die dieses Wertgerüst destabilisieren wollen.¹⁰

Betrachtet man die Entwicklungen der Entstehung der Demokratie in Deutschland und die Entwicklung von Wirtschaftsunternehmen hin zu festgeschriebenen juristischen Personen, fällt ins Auge, dass historisch betrachtet die Demokratisierung der Herrschaftsform und der deutschen Gesellschaft auch eine Demokratisierung der Wirtschaft nach sich zog (welche im Gegensatz zur Entwicklung der Wirtschaftsunternehmen jedoch hart erkämpft werden musste). Zum Ende des 19. Jahrhunderts zeigte sowohl die deutsche Gesellschaft erste Tendenzen in Richtung einer demokratischen Staatsform als auch die Arbeiter*innenschaft, die mithilfe der Gewerkschaften beginnt, ihre Interessen auf betrieblicher Ebene verstärkt durchzusetzen.¹¹ Ein Kampf, der durch die repressive Gesetzgebung Bismarcks gegen große Widerstände ankommen musste und viele Gewerkschafter*innen und Sozialdemokrati*innen das Leben kostete.¹² Insbesondere in Deutschland zeigte sich, dass die Entwicklung der Mitbestimmung, die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an Unternehmensentscheidungen, als Gegengewicht zu den kapitalistischen Bestrebungen der Wirtschaft und ihrer Akteur*innenschaft eine zentrale Rolle einnahm.

Diese Entwicklung ist das Ergebnis historischer Auseinandersetzungen und sozialer Kämpfe, die einen Zugang zu der Idee ermöglicht haben, dass Menschen nicht nur im öffentlichen Raum, sondern auch als Beschäftigte am Arbeitsplatz ein Recht auf ein Leben nach demokratischen Prinzipien haben.

Die allermeisten Menschen verbringen den größten Teil ihres Tages im erwerbsfähigen Alter damit, zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund sollte es nicht nur eine rein logische

9 Tagesschau 2024.

10 Dieser Absatz basiert auf Ausführungen in meiner Dissertation [Wahlforschung im Betrieblichen Partizipationskontext – Eine empirische Analyse der Betriebsratswahlen 2022], die voraussichtlich 2026 veröffentlicht wird.

11 Schönhoven 2014: 61–62.

12 Kocka 2020.

Einsicht, sondern muss eine politisch umkämpfte Entscheidung sein, auch die Wirtschaftsordnung nach denselben Prinzipien zu gestalten wie die gesellschaftspolitische. Mit dem BetrVG wurde in Deutschland eine solche Ordnung für ein demokratisches Miteinander im Betrieb institutionell ermöglicht. In dessen Namen versteckt sich schon die Tatsache, dass dieses Gesetz wie eine Verfassung für den Betrieb zu verstehen ist.

Die Mitbestimmung in Deutschland hat also eine starke gesetzliche Verankerung, die Unternehmen verpflichtet, Arbeitnehmer*innen in Entscheidungsprozesse hinsichtlich sozialer Angelegenheiten und der Ordnung des Betriebs einzubeziehen. Neben der verfassungsrechtlichen Autonomie der Gewerkschaften nach Artikel 9 des Grundgesetzes sind das BetrVG von 1952 und das Mitbestimmungsgesetz von 1976 die wichtigsten dieser gesetzlichen Grundlagen. Sie regeln die Rechte der Beschäftigten zur Beteiligung an (einigen aber nicht allen) betrieblichen Entscheidungen und setzen Rahmenbedingungen für die Arbeit von Betriebsrät*innen und die Arbeitnehmer*innenvertretung in Aufsichtsräten.¹³ Durch diese Art der Regulierung wird eine Art der Unternehmensführung gefördert, die Elemente einer demokratischen Ausgestaltung aufweist, indem sie den Beschäftigten recht umfangreiche Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten gibt, die sie mithilfe von gewählten Repräsentant*innen (Betriebsräte) umsetzen können.

Betriebsräte sind gewählte Vertretungen der Beschäftigten, die in Unternehmen ab einer Größe von fünf wahlberechtigten Beschäftigten gebildet werden können. Sie haben Mitsprache- oder teilweise nur Informationsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.¹⁴ Die Wahl der Betriebsrät*innen erfolgt nach demokratischen Prinzipien (zum Beispiel der freien und geheimen Wahl), um sicherzustellen, dass die Interessen der Belegschaft repräsentativ und demokratisch in einen eingeschränkten Teil der betrieblichen Entscheidungen einfließen. Die Arbeit der Betriebsräte kann somit als ein wesentlicher Bestandteil der demokratischen Struktur innerhalb von Unternehmen und deren Führung betrachtet werden.¹⁵ In § 87 BetrVG ist geregelt, in welchen Angelegenheiten der Betriebsrat als gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen mitzubestimmen hat. Zu Fragen über die Ordnung im Betrieb kommen auch Punkte, die Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens nehmen (beispielsweise Fragen der Verteilung des definierten Volumens des Lohns).

Es zeigt sich, dass die institutionalisierte Mitbestimmung den Arbeitnehmer*innen nicht nur eine Möglichkeit der Partizipation an einigen (aber nicht allen) unternehmerischen Entscheidungen schafft, sondern auch ein höheres Maß an Verantwortung an Betriebsräte und Beschäftigte überträgt. Mitverantwortung und Partizipation stärken die kollektive Entscheidungsfindung und fördern eine Unternehmenskultur, die auf Zusammenarbeit und gegenseitigem Respekt basiert. Mitbestimmung kann deshalb auch als Prinzip der deliberativen Demokratie verstanden werden, welche die Bedeutung von Diskussion und Konsensbildung in Entscheidungsprozessen betont. Deliberative Demokratiesysteme basieren nach Jürgen Habermas auf dem Prinzip der argumentativen Abwägung und gemeinsamen Verständigung über öffentliche Angelegenheiten, welche

13 Niedenhoff 2005: 1–2.

14 Niedenhoff 2005: 3–4.

15 Müller-Jentsch 2021: 54–55.

sich in einem Prozess der ständigen Kommunikation über Inhalte zu einem Konsens entwickeln lassen.¹⁶ Die Strukturen der Mitbestimmung in deutschen Unternehmen bieten Plattformen für solche deliberativen Prozesse, bei denen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gemeinsam nach Lösungen suchen können und teilweise auch müssen.

Die institutionalisierte Mitbestimmung in deutschen Unternehmen schafft also eine demokratische Dimension, die die Beteiligung und Mitverantwortung der Arbeitnehmer*innen fördert. Dies trägt zur Etablierung demokratischer Strukturen in der Unternehmensführung bei und zeigt, dass Unternehmen als Räume demokratischer Mitbestimmung und partizipativer Entscheidungsfindung fungieren *können*, auch wenn partizipative Entscheidungsfindung (noch) nicht in allen Bereichen vollumfassend ansetzt. So werden demokratische Strukturen und ihre Wirkmacht zum Beispiel durch das Doppelstimmrecht des Vorsitzenden in Aufsichtsräten und die Beschränkung des Betriebsrats auf den Interessenausgleich eingeschränkt. Nichtsdestotrotz ist das BetrVG eine entscheidende gesetzliche Grundlage dafür, dass Arbeitnehmer*innen auch im Betrieb ein Recht auf ein demokratisches Miteinander haben.

Genau wie die verfassungsmäßigen Grundrechte, sind jedoch auch die betrieblichen Grundrechte von Arbeitnehmer*innen vehement zu schützen und gegen Angriffe von Demokratiefeinden zu verteidigen. Der beste Weg dies zu tun, ist sie zu stärken und den Beschäftigten Räume zu öffnen, sich ihrer Verantwortung bewusst zu werden und mehr Gelegenheiten zu haben, sich wirklich zu beteiligen. Wenn man also von Bürger*innenpflichten wie dem Mittragen der Verantwortung der Einzelnen für die staatliche Gemeinschaft spricht, sollten diese Pflichten auch oder besonders im betrieblichen Umfeld gelten. Das bedeutet aber, dass man die Möglichkeit haben muss, die diesen Pflichten vorausgehenden Rechte wahrzunehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

Wirtschaftlicher Erfolg durch starke Mitbestimmung

»Kapitalist sein, heißt nicht nur eine rein persönliche, sondern eine gesellschaftliche Stellung in der Produktion einzunehmen.«¹⁷ Der/die Kapitalist*in oder der/die Unternehmer*in haben vor allem ein Interesse: Gewinne erwirtschaften. Nach Karl Marx und Friedrich Engels (und vielen anderen) tun sie das unter anderem dadurch, dass die Arbeiter*innenschaft ihre Arbeitskraft zu einem geringeren Preis an den Unternehmer/die Unternehmerin verkauft, als sich mit der Masse an produzierten Gütern einnehmen lässt. Die Einbindung der Arbeitnehmer*innenschaft in unternehmerische Entscheidungen durch Mitbestimmung ist per se eine kostspielige Angelegenheit. Betriebsrät*innen müssen für die Mitbestimmungsarbeit von ihrer eigentlichen Arbeit freigestellt werden (§37 Abs. 2 BetrVG), sie müssen geschult werden (§37 Abs. 6 und 7 BetrVG), ihre Einbeziehung in bestimmte Entscheidungen können zu gegenteiligen Ergebnissen führen als die Unternehmensleitung sie geplant hat und so weiter. Kon-

16 Habermas 2022: 19–20.

17 Marx/Engels 1990: 475.

fligierende Interessen, die sich in einem immanenten Interessenskonflikt zwischen diesen beiden Lagern (Beschäftigte vs. Unternehmensführung) ausdrückt.

Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass Mitbestimmung in Unternehmen die Belegschaft leistungsfähiger und das Unternehmen insgesamt erfolgreicher machen kann.¹⁸ Unternehmen, die über einen Betriebsrat und starke Mitbestimmungsstrukturen verfügen, können also wirtschaftlich durchaus erfolgreich sein. So konstatieren zum Beispiel Jirjahn und Smith, dass Betriebe mit Betriebsräten eine höhere Produktivität aufweisen können als Betriebe ohne Betriebsräte. Dies sei darauf zurückzuführen, dass Betriebsräte zur Optimierung von Arbeitsprozessen beitragen können, indem sie das Wissen und die Erfahrung der Belegschaft in die Entscheidungsprozesse einbringen.¹⁹ Bellmann, Hübler und Leber zeigen, dass Mitbestimmung zu einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz führen kann. Eine höhere Zufriedenheit könne wiederum die Leistungsbereitschaft und das Engagement von Arbeitnehmer*innen steigern. Zufriedene und motivierte Beschäftigte könnten in der Tendenz daher produktiver arbeiten und seien loyaler in Bezug auf ihre*n Arbeitgeber*in, was sich wiederum positiv auf die Unternehmensleistung auswirken kann.²⁰ Unternehmen mit einer starken Mitbestimmung können zudem geringere Fluktuations- und Fehlzeitenraten aufweisen. So diskutiert Jirjahn in einem Papier für die Hans-Böckler-Stiftung verschiedene Untersuchungen, die unter Anderem nahelegen, dass die Fluktuation in mitbestimmten Unternehmen niedriger ist als in Unternehmen ohne Mitbestimmung.²¹ Niedrigere Fluktuationsraten bedeuten dann nicht nur geringere Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Beschäftigter, sondern trägt auch dazu bei, dass ein Gefühl von Stabilität und Stringenz bei den Beschäftigten entsteht und unternehmerische Entscheidungen mit Hinblick auf langfristige Planungshorizonte getroffen werden können, was wiederum zu einer gewissen Planungssicherheit führen kann. Außerdem kann eine starke Mitbestimmung eine offene und konstruktive Kommunikationskultur im Unternehmen fördern. Betriebsrät*innen agieren oft als Vermittler*innen zwischen Belegschaft und Management, was zu einer effektiveren Konfliktlösung und einer besseren Arbeitsatmosphäre führen kann. Zu diesem Schluss kommt auch eine Gruppe niederländischer Forscher*innen. Sie macht deutlich, dass Betriebsräte die Kommunikationsstrukturen im Unternehmen verbessern und somit zu einer harmonischeren und effizienteren Arbeitsumgebung beitragen können.²²

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Mitbestimmung in Unternehmen zahlreiche positive Effekte haben kann, die direkt zu deren wirtschaftlichem Erfolg beitragen. Durch die Verbesserung der Produktivität, der Arbeitsbedingungen, der Innovationskraft und der internen Kommunikation sowie die Reduktion von Fluktuation und Fehlzeiten können mitbestimmte Strukturen entscheidend dazu beitragen, Unternehmen wettbewerbsfähiger und erfolgreicher zu machen. Mitbestimmung in Unternehmen kann also durchaus einen wirtschaftlichen Vorteil für diese bringen, wenngleich sie

18 Müller 2015: 308–309.

19 Jirjahn/Smith 2017: 40–41.

20 Bellmann/Hübler/Leber 2018: 4–5.

21 Jirjahn 2010: 23–24.

22 Wigboldus/Grift/Van den Berg/Looise 2016: 535–536.

hohe Opportunitätskosten aus Sicht des Unternehmers bedeuten. Obwohl die Verankerung der Rechte und Pflichten der Mitbestimmung in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern sehr stark ausgeprägt ist,²³ ist es keine Selbstverständlichkeit, dass Unternehmen, Betriebe und Belegschaften von ihren Rechten Gebrauch machen und zum Beispiel eine Interessenvertretung wählen: »Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels verfügten zuletzt noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent in Ostdeutschland über einen Betriebsrat und rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland wurden von Betriebsräten vertreten.«²⁴ Mit dem »Betriebsrätemodernisierungsgesetz« wurde 2021 versucht, auf diese Entwicklung zu reagieren.

Die Novellierung des BetrVG 2021

Im Vorlauf auf die 2022 turnusmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen sollte die Novellierung des BetrVG im Jahr 2021 eine Stärkung der Mitbestimmung in Deutschland erwirken. Besonders die Neugründung von Betriebsräten durch die Möglichkeit vereinfachter Wahlverfahren als auch die Öffnung der Teilnahme an den Betriebsratswahlen durch Absenkung der Altersgrenze des passiven Wahlrechts sollten hierdurch erleichtert werden. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz bringt Neuerungen im BetrVG und im Kündigungsschutzgesetz. Die Änderungen zielen insbesondere darauf ab, die Gründung und Arbeit von Betriebsräten zu erleichtern und den digitalen Wandel in der Arbeitswelt zu berücksichtigen. Im Folgenden werden die für diesen Beitrag relevanten Änderungen kurz vorgestellt und diskutiert.

- Kündigungsschutz für Wahlinitiator*innen: Der Kündigungsschutz für Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, wird erweitert (beziehungsweise die arbeitsrechtliche Praxis nachholend formalisiert). Dieser beginnt nun bereits bei der Vorbereitungshandlung zur Errichtung eines Betriebsrats und umfasst auch die ersten drei Monate nach Abgabe einer beglaubigten Absichtserklärung. (§ 15 Abs. 3b KSchG)
- Erleichterung der Stützunterschriften: In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen entfällt die Notwendigkeit von Stützunterschriften vollständig. In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten werden mindestens zwei Stützunterschriften benötigt, bei mehr als 100 Wahlberechtigten bleibt es bei dem bisherigen Erfordernis von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer, maximal aber 50 Unterschriften. (§ 14 Abs. 4 BetrVG)
- Vereinfachtes Wahlverfahren: Für Betriebe mit fünf bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten wird das vereinfachte Wahlverfahren verpflichtend. In Betrieben mit 101 bis 200 Wahlberechtigten kann das vereinfachte Verfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber*in vereinbart werden. (§ 14a BetrVG)

23 Niedenhoff 2005: 1.

24 Däubler 2021: 4.

- Absenkung des passiven Wahlalters: In Zukunft können Beschäftigte, die das 16 Lebensjahr erreicht haben, von ihrem aktivem Wahlrecht Gebrauch machen. Das passive Wahlrecht bleibt bei 18 Jahren festgeschrieben. (§ 7 BetrVG)

Ob die Auswirkungen der Novellierung des BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz tatsächlich eine signifikante Stärkung der Mitbestimmung bewirken oder weitgehend wirkungslos bleiben wird, kann kritisch diskutiert werden. Die Erweiterung des Kündigungsschutzes für Wahlinitiator*innen und die Erleichterung der Stützunterschriften senken die Hürden für die Gründung von Betriebsräten erheblich. Dies könnte in der Tat zu einer Zunahme von Betriebsratsgründungen führen, insbesondere in kleineren Betrieben, die bisher unterrepräsentiert sind. Allerdings könnte die Wirksamkeit dieser Maßnahmen begrenzt bleiben, wenn die zugrunde liegenden strukturellen und kulturellen Widerstände gegen Betriebsräte nicht adressiert werden. Beispielsweise kann der weiterhin bestehende Druck durch Arbeitgeber*innen,²⁵ die Betriebsräte verhindern wollen, potenzielle Initiator*innen trotz des erweiterten Kündigungsschutzes abschrecken. Zudem ist die dreimonatige Begrenzung des Kündigungsschutzes für Vorfeld-Initiator*innen möglicherweise zu kurz, um tatsächlichen Schutz zu bieten. Je nach Konstitution und Ausgestaltung der Mitbestimmung im jeweiligen Unternehmen können diese Effekte also auch als wirkungslos betrachtet werden.

Darüber hinaus ist zum Beispiel fraglich, wie groß der Zugewinn an Wahlberechtigten in Unternehmen durch die Senkung des wahlberechtigten Alters auf 16 Jahre wirklich ist. Auch das vermeintliche Senken von formalen Hürden durch die ausgeweitete Möglichkeit, das vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden, ist ein Vorstoß in die richtige Richtung, vernachlässigt jedoch die emotionale Komponente, die häufig bei der Gründung von Betriebsräten durch massiven Druck, der auf die betreffenden Personen seitens der Unternehmensführung ausgeübt wird. Das aktive Verhindern der Gründung von Betriebsräten ist zwar verboten, in der Realität allerdings leider absolut keine Ausnahme.²⁶ Daran ändert auch ein ausgeweiteter Kündigungsschutz für die betreffenden Personen während des Gründungsprozesses nichts.

Die Schlussfolgerung, die es zu ziehen gilt, lautet also, dass für eine echte Stärkung der Mitbestimmung in Deutschland und eine adäquate Reaktion auf die sich immer rasanter verändernde Arbeitswelt weitaus mehr nötig ist, damit Betriebsräte das richtige Werkzeug an der Hand haben, um die Interessen ihrer Belegschaft im Kampf um die unterschiedlichen Interessen der beiden Seiten (Arbeit und Kapital) angemessen vertreten zu können. Das sieht auch der DGB so und machte als Konsequenz einen Vorschlag, wie eine echte Stärkung der Mitbestimmung mit rechtlicher Verankerung aussehen könnte.

25 Hertwig/Thünken/Morgenroth/Fischer 2021.

26 Thünken/Morgenroth/Hertwig/Fischer 2020: 129–130.

Der Gesetzesentwurf des DGB »betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert«

Im Vorwort zum Gesetzesentwurf »betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert« des DGB aus dem Jahr 2022 heißt es zur Novellierung des BetrVG 2021: »[...] und auch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 ist leider nur ein kleiner Schritt in die richtige Richtung.«²⁷ Rainer Hoffmann, damaliger Vorsitzender des DGB, konstatierte, dass die betriebliche Mitbestimmung sich dringend an die rasant ändernden Bedingungen des Kapitalismus und der Globalisierung anpassen können müsse. Die bisherigen Reformversuche seien allenfalls eine nette Geste, keinesfalls aber eine solide Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung im 21. Jahrhundert: »Solche minimal-invasiven Eingriffe mögen zwar den Arbeitgeberverbänden zusagen, denen zu den Zukunftsfragen in den Betrieben wenig bis gar nichts einfällt, sind aber im Hinblick auf die betriebliche Welt von heute und morgen völlig unzureichend.«²⁸

Die gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer*innenvertretung entwickelte deshalb einen eigenen Vorschlag hinsichtlich des konstatierten Reformierungsbedarfs des BetrVG, der eine sehr umfangreiche Ausweitung von Rechten und Pflichten der Betriebsräte in Deutschland umfasst. Der Gesetzesentwurf des DGB soll Teil eines umfassenden Ansatzes sein, der die betriebliche Mitbestimmung modernisieren und an die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen versucht. Er soll sicherstellen, dass Betriebsräte auch in Zukunft effektiv arbeiten und die Interessen der Beschäftigten vertreten können.

Der Gesetzesentwurf macht in fünf wesentlichen Oberkategorien Vorschläge zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung:

1. Der Gesetzesentwurf fordert unter anderem eine Weiterentwicklung des Betriebsbegriffes, der den Betrieb stärker aus der Perspektive der Arbeit von Betriebsräten und den damit einhergehenden Rechten und Pflichten denkt. Unmittelbar damit hängt auch die Forderung zusammen, den »Arbeitnehmer*innen«-Begriff zu überarbeiten. Ziel ist es, die wahlberechtigte Belegschaft um bestimmte Personengruppen zu erweitern, die einen Einfluss auf den betrieblichen Alltag nehmen (Beispielsweise »Leiharbeiter*innen«). Es soll sowohl das Zugangsrecht der Gewerkschaften ausgeweitet als auch der Wahlprozess des Betriebsrates weiter vereinfacht werden.
2. Die Freistellung und Vergütung von Betriebsratsmitgliedern soll zu deren Gunsten verbessert werden. Zum Beispiel sollen die erworbenen Fähigkeiten im Rahmen der Betriebsrats Tätigkeit bei der Vergütung berücksichtigt werden.
3. Kosten, die für die Arbeit des Betriebsrats anfallen, sollen großzügiger gehandhabt werden und die Voraussetzungen für das Durchführen von Betriebsversammlungen vereinfacht werden. Auch das Konstituieren von Gesamt- und Konzernbetriebsräten soll laut dem Entwurf einfacher werden und damit die Mitbestimmung stärken.

27 Hoffmann 2022.

28 Hoffmann 2022.

4. Eine umfangreiche Ausweitung der Rechte des Betriebsrates wird gefordert. Besonders der Punkt bezüglich der Ausweitung der Rechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist vor dem Hintergrund der hier vertretenen Argumentation relevant: »Der Entwurf sieht deshalb in § 92a vor, dass die bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats zur Sicherung von Beschäftigung zu einem Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden (Abs. 3).«²⁹
5. In Hinblick auf die demokratische Verantwortung von Beschäftigten im betrieblichen Alltag wird eine innovative Idee ins Spiel gebracht: »In § 81 Abs. 5 ist vorgesehen, dass die Beschäftigten mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freizustellen sind, um ihre Beteiligungsrechte in den sie betreffenden Angelegenheiten im Betrieb wahrnehmen zu können (»Demokratiezeit«).«³⁰

Vor allem die Einführung der »Demokratiezeit« zielt darauf ab, die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen an Unternehmensentscheidungen durch aktives Befördern von demokratischen Kompetenzen zu stärken. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Komplexität und Schnelllebigkeit der Arbeitswelt relevant, in der kontinuierliche Anpassungen und Entscheidungen vor dem Hintergrund des Transformationsbedarfs erforderlich sind. Eine Stärkung der Demokratiekompetenz durch eine »Demokratiezeit« während der Arbeitszeit kann die Identifikation der Arbeitnehmer*innen mit dem Unternehmen erhöhen und zu einer besseren Arbeitsatmosphäre beitragen.

Die Einbindung von Arbeitnehmer*innen in Unternehmensentscheidungen fördert zudem nicht nur die Demokratisierung des Arbeitsplatzes, sondern kann trotz hoher Opportunitätskosten auch in wirtschaftlicher Hinsicht positive Entwicklungen für Unternehmen mit sich bringen. Sie setzt aber auch voraus, dass diese Entscheidungen auf Grundlage von entsprechenden Kompetenzen getroffen werden können, die es im Rahmen der »Demokratiezeit« zu erwerben gilt.

Die Möglichkeit, sich regelmäßig in betriebliche Angelegenheiten einzubringen, kann außerdem die Akzeptanz und Qualität von Entscheidungen erhöhen, da die Expertise und das Wissen der Arbeitnehmer*innen direkt in den Entscheidungsprozess einfließen. Zudem würde die Einführung einer »Demokratiezeit« Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit bieten, sich intensiv mit demokratischen Prozessen im Betrieb (und außerhalb) (zum Beispiel ihren Mitbestimmungsrechten- und -pflichten) auseinanderzusetzen. Besonders das Stärken der ökonomischen und technologischen Kompetenz, die Oskar Negt in seinem Zusammenwirken von verschiedenen weiteren Kompetenzen als zentralen Ausgangspunkt für die Arbeiter*innenbildung sah, könnte ein Ansatzpunkt für eine Wiederbelebung des Diskurses über Macht und Herrschaft im Betrieb sein. Negt konstatierte deshalb, dass politische Bildung nicht gelingen kann, wenn die Systemfrage nicht gestellt wird.³¹ Die Wahlforschung zeigt, dass ein gesteigertes Kompetenzzempfinden durch Beschäftigung mit politischen Themen dazu führt, dass Menschen ein größeres Selbstwirksamkeitsempfinden entwickeln.³² Die Fähigkeit, gute

29 Deutscher Gewerkschaftsbund 2022: 5.

30 Deutscher Gewerkschaftsbund 2022: 9.

31 Negt 2001: 406–407.

32 Kenner 2021: 224–225.

Entscheidungen zum eigenen, aber auch zum Wohle anderer Beschäftigter und des Unternehmens treffen zu können, setzt voraus, dass man genügend Informationen zum jeweiligen Sachverhalt hat und über ausreichend Kompetenz verfügt, rationale Entscheidungen zu treffen. Sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende profitieren davon, wenn eine Belegschaft die Möglichkeit hat und im besten Falle sogar dazu animiert wird, sich mit Fragen des demokratischen Miteinanders im Betrieb auseinanderzusetzen. Durch gezielte Weiterbildung in der »Demokratiezeit« können Beschäftigte also ihre Mitbestimmungsrechte besser wahrnehmen und sich effektiver in die betriebliche Entscheidungsfindung einbringen, was, wie gezeigt, für die Produktivität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen wertvoll sein kann.

Darüber hinaus würde ein gesteigertes Selbstwirksamkeitsempfinden von Beschäftigten das inhärente Machtungleichgewicht in Unternehmen in kapitalistischen Gesellschaften zugunsten der Arbeitnehmer*innen austarieren. Wer sich selbst mehr zutraut, fühlt sich eher in der Lage, von seinen Rechten Gebrauch zu machen und Missstände zu adressieren. Dieses Argument ist aus Sicht vieler Arbeitgeber*innen vielleicht keines, das zugunsten einer Demokratiezeit ausfällt, es ist jedoch in normativer Hinsicht ein wichtiger Bestandteil einer freiheitlich demokratischen Grundordnung und den Rechten von Bürger*innen (und damit auch Arbeitnehmer*innen), die damit einhergehen.

Die Einführung einer »Demokratiezeit« könnte also ein Instrument sein, mit dem Arbeitgeber*innen Wertschätzung gegenüber ihren Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Die Zeit zu haben, sich mit Demokratie zu beschäftigen, damit Menschen sich selbst befähigen können, ein aktiver Teil des demokratischen Prozesses zu sein, wäre ein guter Weg, eine stabile Arbeitsbeziehung zu fördern, sich als Arbeitgeber*in attraktiv zu machen und damit die Zufriedenheit der Belegschaft zu fördern. Eine »Demokratiezeit« im Betrieb könnte so die Förderung einer informierten und engagierten Belegschaft bewirken, die Mitbestimmung in Unternehmen stärken und eine positive Arbeitsumgebung schaffen, die letztendlich zu einer höheren Produktivität und wirtschaftlichen Stabilität des Unternehmens beitragen könnte.

Aus wirtschaftlicher Sicht kann die »Demokratiezeit« also einen Mehrwert für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen schaffen. Darüber hinaus kann sie aber auch einen wichtigen Beitrag für den gesamtgesellschaftlichen Auftrag leisten, demokratische Grundwerte gegen Angriffe und Versuche der Destabilisierung zu verteidigen. Ein aktives Auseinandersetzen mit freiheitlich demokratischen Grundwerten könnte wieder mehr Menschen von der Demokratie überzeugen und helfen, dem Rechtsruck, der durch die populistische Propaganda vor allem rechter Parteien in den letzten Jahren stattgefunden und verfassungsfeindlichen Gesinnungen eine viel zu große Bühne geboten hat, effektiv etwas entgegensetzen.

Für die praktische Umsetzung der »Demokratiezeit« bedarf es jedoch klarer Regelungen und Strukturen, um sicherzustellen, dass diese effektiv genutzt wird und nicht zu betrieblichen Störungen führt. Zudem müssen sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen bereit sein, diese zusätzliche Zeit zu investieren, was nicht selbstverständlich sein dürfte. Ein weiteres potenzielles Problem ist die Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer*innen, da die Nutzung der »Demokratiezeit« unter Umständen nicht an jedem Arbeitsplatz gleichwertig umgesetzt werden könnte. Seitens des

DGB gilt es hier, einen Vorschlag für die Umsetzung zu machen, der Überzeugungskraft hat.

Fazit

Kehrt man zurück zu Otto Brenner und seiner Vision einer Wirtschaftsordnung, in der Arbeitnehmer*innen nicht nur als Produktionsmittel, sondern als aktive Mitgestalter*innen des wirtschaftlichen Prozesses anerkannt werden und zu Oskar Negt, der die Lösung dieser Frage in der gewerkschaftspolitischen Bildung von Arbeiter*innen sah, findet sich auch heute noch ein hervorragender Argumentationsrahmen, der mehr als genug Ansporn bietet, die Mitbestimmung in Deutschland (und natürlich auch überall anders auf der Welt) zu stärken und Betriebsrät*innen und Arbeitnehmer*innen mehr Verantwortung, vor allem in wirtschaftlichen Angelegenheiten, zu übertragen, damit sie einen echten Interessensausgleich für ihre Beschäftigten erreichen können. In Kombination mit den empirischen Erkenntnissen zur Auswirkung von Mitbestimmung auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Unternehmen gilt es, die aktuellen Entwicklungen der wirtschaftlichen Lage in Deutschland zum Anlass zu nehmen, mit einer starken Mitbestimmung zu einer Demokratisierung der Wirtschaft beizutragen. Brenner argumentierte schließlich, dass echte Mitbestimmung zu einer Überwindung der Entfremdung der Arbeiter*innen von ihrem Arbeitsumfeld führe.³³

Besonders in Zeiten der unaufhaltsamen Transformation und ihren Folgen für die Arbeitswelt, die viele Arbeitnehmer*innen vor große Herausforderungen stellt und zu vielen Ängsten in Bezug auf die Sicherheit von Arbeitsplätzen führt, ist eine starke Mitbestimmung ein unverzichtbarer Teil dieser Transformation in sozialer, aber auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Es zeigt sich, dass zufriedene Beschäftigte mit einem positiv gesteigerten Gefühl der Selbstwirksamkeit durch starke Betriebsräte auch zu einer Steigerung der Produktivität beitragen können. Für die Unternehmen sollte das wohl das beste aller Argumente sein. Für Brenner jedenfalls war klar: Mitbestimmung ist ein grundlegendes Menschenrecht, das die Würde der Arbeiter*innen stärkt.³⁴

Die Würde des Menschen ist laut dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland unantastbar.³⁵ Ein Zusammenleben, das auf den demokratischen Grundsätzen beruht, die das deutsche Volk sich in seine Verfassung geschrieben hat, ist auch auf der Arbeit ein uneingeschränktes Recht, das es jedem und jeder ermöglicht, sich frei zu entfalten und teilzuhaben, auch in relevanten Fragen wie der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, für das er oder sie arbeitet. Schließlich geht es bei derlei Fragen immer um Macht. Brenner sah Mitbestimmung als das Mittel, um eine ausgewogenere Verteilung der wirtschaftlichen Macht zwischen Kapital und Arbeit zu erreichen. Diese Position gilt es zu stärken.³⁶

33 Brenner 1971: 321–322.

34 Brenner 1971: 324.

35 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Artikel 1, Absatz 1.

36 Brenner 1971: 324.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist ein Schritt in diese Richtung. Je einfacher es ist, einen Betriebsrat zu gründen, umso besser. Je sicherer die Räume geschützt werden, in denen Betriebsrät*innen ihre Arbeit machen, umso erfolgreicher können sie ihre Arbeit machen. Die Diskussion um diesen wichtigen Reformschritt zeigt jedoch auch, dass hier nicht weit genug gedacht wurde. Der Gesetzesentwurf des DGB zeigt deutlich die Lücken auf, die das Betriebsrätemodernisierungsgesetz gar nicht oder nur zu oberflächlich gefüllt hat. Besonders wegweisend mutet daher der Vorschlag an, eine »Demokratiezeit« in Betrieben einzuführen. Oskar Negt hat sinngemäß schon gesagt, dass Demokratie die einzige Staatsform ist, die man lernen muss, ein Leben lang.³⁷ Die »Demokratiezeit« könnte also ein gutes Instrument sein, um die Subjektorientierung im Rahmen der Lohnarbeit zu stärken, zu würdigen und einen Beitrag zu leisten, Beschäftigte in ihrer Rolle als Bürger*innen zu befähigen und ihre Gestaltungscompetenz zu fördern. Den Raum und die Möglichkeit hierfür am Arbeitsplatz zu schaffen, dürfte die allermeisten Arbeitgeber*innen nicht zum Jubeln bringen. Vielleicht ist es aber an der Zeit, dass auch Arbeitgeber*innen ihren Teil dazu beitragen, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, demokratische Grundwerte in Zukunft nicht am Werkstor (oder jedem anderen Eingang zum Arbeitsplatz) ablegen zu müssen, sondern sie mit Stolz und Ehrfurcht vor sich hertragen zu können und damit auch einen erheblichen Mehrwert bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Unternehmen zu schaffen.

Literatur

- Bellmann, Lutz/Hübler, Olaf/Leber, Ute (2018): Works Councils, Training and Employee Satisfaction, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper, 11871. <https://docs.iza.org/dp11871.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Brenner, Otto (1971): Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer durch Demokratisierung der Wirtschaft, Neue Gesellschaft, 18, S. 321–324.
- Brenner, Otto (1970): Mitbestimmung – Eine Forderung unserer Zeit. Referat vor Gewerkschaftern am 19. Oktober 1968 in Stuttgart, in Brenner, Otto, Für eine bessere Welt. Aufsätze zur Gewerkschaftspolitik, Europäische Verlagsanstalt, S. 43–59.
- Brenner, Otto (1966): Ziele der Mitbestimmung, Neue Gesellschaft, 13, S. 268–272.
- Bundesregierung (2022): Rede von Bundeskanzler Scholz anlässlich des Festaktes zum 70. Jubiläum des BetrVGes am 7. November 2022 in Berlin. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzler-scholz-anlaesslich-des-festaktes-zum-70-jubilaeum-des-BetrVGes-am-7-november-2022-in-berlin-2140542>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Däubler, Wolfgang (2021): BUND-Verlag Extra zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Eine Kurzkommentierung mit Praxishinweisen von Prof. Dr. Wolfgang Däubler – PDF zum Download. <https://shop.bund-verlag.de/bund-verlag-extra-zum-betriebsraetmodernisierungsgesetz-978-3-7663-8462-1>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.

37 Hufer 2017: 229–230.

- Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes BetrVG (= Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022). https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Guinnane, Timothy W./Jopp, Tobis A./Streb, Jochen (2021): Bismarcks Sozialversicherung und ihr Einfluss auf Deutschlands demografischen Wandel, *Wirtschaftsdienst*, 101, 4, S. 262–265. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/4/beitrag/bismarcks-sozialversicherung-und-ihr-einfluss-auf-deutschlands-demografischen-wandel.html>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Habermas, Jürgen (2022): Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit und die deliberative Politik, *Suhrkamp*.
- Hertwig, Markus/Thünken, Oliver/Morgenroth, Sissy/Fischer, Alrun (2021): Wenn Arbeitgeber Mitbestimmung behindern – Gegenstrategien der Beschäftigten, *WSI-Mitteilungen*, 74, 2, S. 106–115. https://www.wsi.de/data/wsimit_2021_02_hertwig.pdf. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Hoffmann, Rainer (2022): Den mitbestimmungspolitischen Stillstand beenden: Ein erster Schritt auf dem Weg zu Guter Arbeit, in *Deutscher Gewerkschaftsbund (2022), Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes BetrVG (= Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022)*, S. 1. https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Hufer, Klaus-Peter (2017): Oskar Negt (geb. 1933): »Demokratie muss gelernt werden«, in *Gloe Markus/Oeftering, Tonio (Hg.), Politische Bildung meets Politische Theorie, Nomos*, S. 229–244.
- Jäger, Simon/Noy, Shakked/Schoefer, Benjamin (2022): Codetermination and power in the workplace *Journal of Law and Political Economy*, 3, 1, S. 198–224.
- Jirjahn, Uwe (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, *Wirtschaft und Finanzen*, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 186. file:///C:/Users/admin/Downloads/p_arbp_186-1.pdf. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Jirjahn, Uwe/Smith, Stephen C. (2017): Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, *IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper*, 11066. <https://docs.iza.org/dp11066.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Kenner, Steve (2021): Politische Bildung in Aktion. Eine qualitative Studie zur Rekonstruktion von selbstbestimmten Bildungserfahrungen in politischen Jugendinitiativen, *Springer VS*.
- Kocka, Jürgen (2020): Der Sozialstaat, ein Langzeitprojekt – Wie Bismarck sich nicht durchsetze und doch Bleibendes schuf, *WZB-Mitteilungen*, 170, S. 6–9. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23516.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich [1848] (1990): Manifest der Kommunistischen Partei, in *Marx, Karl/Engels, Friedrich, MEW/Marx-Engels-Werke, Band 4*, Dietz.
- Müller, Steffen (2015): Works Councils and Labour Productivity: Looking beyond the Mean, *British Journal of Industrial Relations*, 53, 2, S. 308–325.

- Müller-Jentsch, Walther (2021): Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II, Springer VS.
- Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde, Steidl.
- Negt, Oskar (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Campus.
- Niederhoff, Horst Udo (2005): Mitbestimmung im Europäischen Vergleich, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 32, 2. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2005/53821/trendso2_05_1_Mitbestimmung.pdf. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Schönhoven, Klaus (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme, in Schröder, Wolfgang (Hg.), Handbuch der Gewerkschaften in Deutschland, Springer VS, S. 57–83.
- Tagesschau (2024): Könnte Höcke den MDR beschneiden? <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/mdr-staatsvertrag-hoecke-100.html>. Zuletzt aufgerufen am 04.09.2024
- Thamer, Hans-Ulrich (2005): Wirtschaft und Gesellschaft unterm Hakenkreuz. <https://www.bpb.de/themen/nationalsozialismus-zweiter-weltkrieg/dossier-nationalsozialismus/39551/wirtschaft-und-gesellschaft-unterm-hakenkreuz/>. Zuletzt aufgerufen am 31.01.2025.
- Thünken, Oliver/Morgenroth, Sissy/Hertwig, Markus/Fischer, Alrun (2020): Kampf um Mitbestimmung: Antworten auf ›Union Busting‹ und die Behinderung von Betriebsräten, Transcript.
- Wigboldus, Jan Ekke/Grift, Yolanda/Van den Berg, Annette/Looise, Jan Kees (2016): The economic effects of works councils: channels and conditions. Using secondary data to test a new theoretical model, *Economic and Industrial Democracy*, 37, 3, S. 535–565.