



SPD

GRUNDLAGEN EINER HUMANEN ÖKONOMIE

Grundwertekommission
beim Parteivorstand der SPD

November 2013

www.spd.de

INHALT

1	Einleitung	2
2	Ethische Grundlagen für eine humane ökonomische Praxis	3
2.1	Wahrhaftigkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen	3
2.2	Die soziale und ökologische Verantwortung der Unternehmen	4
3	Demokratisierung der Wirtschaft	5
3.1	Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen	6
3.2	Alternative Formen demokratischer Wirtschaft	8
3.2.1	Genossenschaften	9
3.2.2	Öffentliche Güter	10
4	Humane Ökonomie und <i>Gute Arbeit</i>	12
5	Unsere Forderungen und Ziele	14

1 Einleitung

Die Idee des von Eigennutz-Maximierern getriebenen Marktes als alleiniger und per se effizienter Allokationsmechanismus ist eine Illusion. Die Illusion ist konzeptioneller Natur, insofern sie den Markt, der auch ein wichtiger und wohlförderungsfördernder Bestandteil einer sozialen Marktwirtschaft ist, schlichtweg falsch versteht und ihm folglich falsche Funktionen und Rollen zuweist.

Die einseitige Beschreibung wirtschaftlichen Handelns im Kapitalismus als „ökonomische Rationalität“ missachtet wesentliche Grundprinzipien menschlicher Interaktion, die eine zentrale Rolle in einer kooperativen Wirtschaft spielen. Ökonomische Praktiker wissen, dass ökonomische wirtschaftliche Optimierung nur dann erfolgreich sein kann, wenn bestimmte Regeln eingehalten werden. Entgegen der im ökonomischen Mainstream dominierenden Auffassung sind solche Regeln kein „Randphänomen“, sondern konstitutiv für den wirtschaftlichen Erfolg. Der einzelne ökonomische Akteur, das Führungspersonal, die Beschäftigten und die Eigentümer sind Teile eines sozialen Gefüges, das nur als kooperative Einheit erfolgreich sein kann. Der Rheinische Kapitalismus basiert nicht nur auf den Mechanismen von Markt und Wettbewerb, sondern auch auf Kooperation. Die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung sind wesentlicher Ausdruck dieses Wirtschaftsmodells. Eine Demokratisierung der Wirtschaft ist daher kein Gegenentwurf zu einer effizienten und wachstumsorientierten Wirtschaft. Aus der jüngsten Wirtschaftskrise sind diejenigen Unternehmen und Akteure erfolgreich hervorgegangen, die das Netzwerk von Regeln und Werten, die unsere lebensweltliche Praxis trägt, auch in der Ökonomie respektiert haben. So sind häufig gerade mitbestimmte Unternehmen erfolgreiche Unternehmen. Das hat die zurückliegende Krise deutlich gezeigt. Unkenrufe aus dem Bereich der Wirtschaft haben sich als grundlos erwiesen. Bestes Beispiel für den Erfolg der Mitbestimmung ist Volkswagen: Gerade wegen der überdurchschnittlich ausgepräg-

ten Mitbestimmungskultur ist VW gut durch die Krise gekommen und ist heute einer der weltweit erfolgreichsten Autohersteller. Auch die Genossenschaftsbanken und die öffentlich-rechtlichen Sparkassen der Städte und Landkreise, die sich stärker an Kriterien der Nachhaltigkeit als an kurzfristiger Gewinnoptimierung orientiert haben, haben sich in der Krise bewährt.

In den letzten Jahrzehnten wurde diese Mischung aus unterschiedlichen Eigentumsformen, Konkurrenz und öffentlicher Koordinierung durch eine Politik der Privatisierung und Liberalisierung immer stärker auf die Bedürfnisse privater Kapitaleigner – insbesondere der Finanzinvestoren – zugeschnitten. Heute stellt sich mehr denn je die Frage nach einer Neuordnung des Wirtschaftens. Hierfür ist es wichtig, die Stärken und Schwächen, Möglichkeiten und Grenzen der unterschiedlichen Eigentumsformen, von Märkten, Wettbewerb und politischer Steuerung auszuloten.

Dabei bildet die Stärkung und Ausweitung demokratischer Mitbestimmung und Mitgestaltung die wichtigste Säule auf dem Weg zu einer humanen Ökonomie.

Dieses Papier beschreibt daher zunächst in Teil 2 die ethischen Grundlagen einer humanen ökonomischen Praxis, die zu einer Erweiterung klassischer wirtschaftswissenschaftlicher Annahmen führt. Im dritten Teil folgt darauf aufbauend unsere Konzeption einer demokratischen Wirtschaft, die auf den Säulen der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland basiert. Darüber hinaus werden am Beispiel der Genossenschaften und anhand des Themas öffentliche Güter alternative Wirtschaftsformen diskutiert. Im vierten Teil wird *Gute Arbeit*¹ als Zielrichtung einer humanen Ökonomie bestimmt. Abschließend werden die sich daraus ergebenden Vorstellungen einer humanen, nachhaltigen Ökonomie zu politischen Forderungen gebündelt.

¹ Der Begriff *Gute Arbeit* wird hier im Anschluss an den vom DGB 2007 eingeführten Index und dem daraus entwickelten Leitbild *Gute Arbeit* der deutschen Gewerkschaften gebraucht.

2 Ethische Grundlagen für eine humane ökonomische Praxis

Die Rationalitätsnormen der Wirtschaft scheinen zunächst ethische Aspekte auszuschließen oder ihnen gar zu widersprechen. Doch marktförmige Wirtschaftsordnungen können ohne ihre ethischen Grundlagen nicht funktionieren. Denn der Markt als ökonomischer Koordinationsmechanismus lebt von Voraussetzungen, die er selbst nicht garantieren kann. Mehr noch: Der Versuch, diese Voraussetzungen selbst marktförmig gestalten zu wollen, kann nur desaströse Konsequenzen haben. Zu diesen Voraussetzungen zählen ein funktionierendes Rechtssystem und ein Machtmonopol, das imstande ist, Verstöße zu sanktionieren. Aber es gehört dazu weit mehr. Nämlich die Einhaltung fundamentaler Regeln und Prinzipien, die lebensweltlich verankert sind. Diese Regeln befinden sich an der Schnittstelle zwischen ethischen Normen und Rationalitätsnormen; sie können selbst nicht einem Optimierungspostulat unterworfen werden. Soziale Interaktion ist keine Alternative zum Markt, sondern ein essentielles Mittel, durch das Märkte erst funktionieren können.

2.1. Wahrhaftigkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen

Was sind die Prinzipien für eine humane Ökonomie?

Eine erste Gruppe solcher Prinzipien hängt mit der zentralen Rolle der Kommunikation in modernen Ökonomien zusammen. Drei Regeln sind dabei zentral: Wahrhaftigkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen. Diese Regeln scheinen auf den ersten Blick in der modernen Welt ökonomischer Rationalität merkwürdig deplatziert. Tatsächlich wissen ökonomische Praktiker aber um die sensible Rolle einer Vertrauenskultur in Unternehmen. Die Mitbestimmungskultur in Deutschland ist dabei ein Beitrag zum Aufbau von Vertrauen in den Interaktionen in Unternehmen und dessen Stabilisierung. Ohne wahrhaftige, vertrauensvolle und verlässliche Kommunikation, getragen von einem gemeinsa-

men Verständnis der Ziele und Methoden des Unternehmens, wird Kooperation und Verständigung erschwert, es entstehen hohe materielle und immaterielle Kosten für Kontrollen, Sanktionen und Interventionen.

Wahrhaftigkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit sind grundlegende Normen einer humanen Ökonomie, sie bilden den Rahmen für gelingende Kommunikation und Kooperation in Unternehmen und in der Volkswirtschaft als Ganzes. Sicher besteht die Möglichkeit, sie lokal zu verletzen, ohne dass das System gleich in seiner Gesamtheit zusammenbricht. Aber eine systematische Verletzung dieser Normen hätte und hat fatale Folgen, wie die jüngste Wirtschaftsgeschichte zeigt.

Ökonomischer Erfolg ist ohne Vertrauen nicht zu haben. Vertrauen setzt voraus, dass Menschen wahrhaftig und verlässlich sind. Sie müssen wahrhaftig und verlässlich auch dann sein, wenn es nicht in ihrem Interesse ist. Alle haben als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Interesse am Erfolg ihres Unternehmens. Alle haben, wenn unsere Argumentation zutrifft, ein Interesse daran, dass die Interaktionen im Unternehmen vertrauensvoll sind. Alle haben also ein Interesse daran, dass die Regel der Wahrhaftigkeit und der Verlässlichkeit auch dann befolgt wird, wenn das nicht im je individuellen Eigeninteresse ist.

Die Institution des Versprechens – als eine besonders elementare Form menschlicher Interaktion – ist auch in der ökonomischen Sphäre darum so zentral, weil sie Verlässlichkeit schafft. Denn Verträge im Geschäftsleben erstrecken sich in der Regel über die Zeit hinweg; der Fall, in dem es zu einem unmittelbaren Austausch von Waren und Dienstleistungen kommt, ist nicht die Regel. Oft hat einer der Beteiligten Vorleistungen zu erbringen. Entsprechend muss man sich im Falle von Verträgen darauf verlassen können, dass der Vertragspartner sich auch daran hält, die Gegenleistung zu liefern. Das geht

umso besser, je näher sich die Akteure sind. Eine Bank, die in unmittelbarem Kontakt mit ihrem Kunden steht, vermag diese Erwartungen viel besser zu erfüllen, als eine, die die Kredite zu Zehntausenden bündelt und dann, wie in den vergangenen Jahren vielfach geschehen, weiterverkauft. Je mehr Zwischenglieder hier eingezogen werden, desto größer wird der Anreiz, dann finanztechnische Optimierungen vorzunehmen. Das läuft darauf hinaus, dass die entsprechenden Kreditvereinbarungen nicht mehr dem Charakter klassischer Versprechen ähneln, mit dem Resultat einer Unterminierung der normativen Grundlagen. Das Geschäftsverhalten beispielsweise der Genossenschaftsbanken, Hypothekenkredite nicht zu bündeln und weiterzukaufen, erweist sich hier als normativ überlegen, weil keine Anreize zum Unterlaufen der entstandenen wechselseitigen Erwartungen gesetzt werden.

Eigenorientierte Nutzenoptimierer sind unfähig zu kooperieren. Denn Kooperation besteht darin eine Strategie (Handlung) zu wählen, die Teil einer gemeinsamen Praxis ist, die von allen Beteiligten befürwortet wird, obwohl es eine andere Handlung (Strategie) gibt, die den eigenen Interessen besser dienen würde. Dies gilt für alle an der Kooperation Beteiligten. Kooperation kommt also nur zustande, wenn die Einzelnen nicht im engeren Sinne „ökonomisch rational“ handeln.

Das, was individuell gut für den Einzelnen ist, lässt sich nicht immer durch das Handeln des individuellen Einzelnen realisieren. Individuell können wir keine Vertrauenskultur schaffen. Vertrauenskultur bedarf der allgemeinen Konformität mit den Regeln der Wahrhaftigkeit und der Verlässlichkeit. Das ist eine fundamentale Einsicht, die auch in der Führung eines Unternehmens nicht vergessen werden darf. Diese Normen haben einen konstitutiven Charakter für Interaktionen insgesamt. Werden sie wiederholt systematisch (oder auch nur in einem bestimmten Kontext) verletzt, so bricht die Kommunikation und Kooperation (zumindest in diesem Kontext) zusammen, was für alle Beteiligten oder zumindest die Mehrheit einen erheblichen Nach-

teil darstellt. Insofern sollten wir alle ein Interesse daran haben, dass es funktionierende Strukturen der Kommunikation und Kooperation gibt. Dabei geht es einerseits darum, persönlich zur Einhaltung der grundlegenden Normen der Interaktion beizutragen. Andererseits geht es darum, diejenigen politischen, sozialen und kulturellen Bedingungen zu schaffen, die dafür günstig sind.

Das rein individualistische Optimierungsmuster erweist sich also auch in diesem Kernbereich ökonomischer Rationalität als unzureichend; Konzeptionen, die gemeinsame Absichten, kollektive Intentionen, Gruppenidentitäten, Solidarität und Gemeinschaftsgefühle betonen, erweisen sich auch in der Wirtschaft als weit zielführender. Die Demokratisierung der Wirtschaft mit ihren Institutionen der Mitbestimmung bilden zentrale Kernelemente funktionierender Strukturen der Kommunikation und Kooperation.

2.2. Die soziale und ökologische Verantwortung der Unternehmen

In den vergangenen Jahren ist unter dem Begriff „Corporate Social Responsibility“ (CSR) die Verantwortung der Unternehmen für die sozialen und ökologischen Standards und Konsequenzen ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten zunehmend angemahnt worden. In vielen Branchen hat das Thema für die Außendarstellung der Unternehmen an Bedeutung gewonnen, nicht nur als Reaktion auf die Forderungen von Verbrauchern und Nichtregierungsorganisationen, aber auch von Investoren. Diesen Forderungen kommen einige Unternehmen auch freiwillig nach, andere reagieren auf gesellschaftlichen Druck oder in der Aussicht auf Vorteile bei der Vermarktung ihrer Produkte.

Es geht CSR um verantwortliches unternehmerisches Handeln, das zunächst die rechtlichen Vorgaben bzw. Normen einhält, die soziale Erwartungen, Werte und Normen mit der eigenen Praxis in Einklang bringt und schließlich um die voraus-

schauende Berücksichtigung langfristiger negative externer Effekte aus der eigenen Unternehmenstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt.

Dieser Ansatz überschneidet sich teilweise mit dem „Stakeholder“Ansatz, wonach ein Unternehmen nicht nur seinem Eigentümern („Shareholder“) verantwortlich ist, sondern auch jenen gegenüber, die als „Stakeholder“ ähnlich wie die „Shareholder“ in das Unternehmen investiert haben, wie zum Beispiel die Mitarbeiter durch ihre Arbeitsleistungen, der Staat durch die Bereitstellung von Infrastruktur, Bildungseinrichtung und ggf. Subventionen. Zur ökonomischen und sozialen Dimension tritt seit den 90er Jahren die ökologische Dimension unter dem Begriff der Nachhaltigkeit bzw. nachhaltigen Entwicklung hinzu, nicht zuletzt infolge des Berichtes der BRUNDTLANDT-KOMMISSION von 1987. Der Bericht definiert unternehmerisches Verhalten als nachhaltig, wenn es „die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass zukünftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“.

2001 hat die Europäische Kommission in ihrem *Grünbuch* eine allgemeine Definition vorgenommen: „Corporate Social Responsibility ist ... ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“

Der Ansatz der Freiwilligkeit bedeutet aber nicht, dass CSR die Unternehmen von der Einhaltung von Rechtsvorschriften (Compliance) befreit, sondern dass sie über unternehmerisches Engagement hinaus darauf orientiert sind. Es stellt sich allerdings die Frage, wie eine Verbindlichkeit und Sanktionsfähigkeit solcher Regelungen hergestellt werden kann. Deshalb sind neben branchenweiten tarifvertraglichen Verabredungen und Regelungen zur Anwendung bestimmter Standards und internationalen Vereinbarungen (EU, ILO, WTO), landesweit oder europaweit geltende gesetzliche Normen zu entwickeln und anzuwenden.

3 Demokratisierung der Wirtschaft

Was sind die Prinzipien der Kooperation und des Vertrauens ohne die Möglichkeit, auf unsere Lebenswelt Einfluss nehmen zu können?

Sie verkommen zu Prinzipien gehorsamer Gefolgschaft. Erst durch Teilhabe wird es möglich, dass der Mensch vom Objekt zum handelnden Subjekt eines selbstbestimmten Lebens wird. Ohne diese Perspektive fehlt das Telos (Ziel, Zweck) jeglicher emanzipatorischen Entwicklung. Teilhabe ist daher eine notwendige Bedingung für eine emanzipierte Gesellschaft.

Teilhabe ist jedoch kein Geschenk des Himmels. Sie hängt im Wesentlichen vom rechtlichen Rahmen

sowie von den gegebenen individuellen und gesellschaftlichen Faktoren ab. Das meistdiskutierte Hindernis beim Zugang zur Teilhabe ist der sozioökonomische Status. Soziologische Forschungen zum Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status von Menschen und der gelebten Demokratie in einem Land weisen auf eine der wohl wichtigsten Voraussetzungen für gelingende Teilhabe hin: Gerechtigkeit. Der gleiche Zugang zu Bildung und Arbeit für alle Menschen schafft noch keine optimalen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten für den Einzelnen. In der modernen kapitalistischen Gesellschaft bestimmen in erster Linie Einkommen und Vermögen über die Lebenschancen. Folglich müssen die Verteilungsergebnis-

se des Marktes auch politisch korrigiert werden. Wobei ein Mehr an Gleichheit weder eine Entkoppelung von individueller Leistung und Entlohnung, noch eine Missachtung unterschiedlicher individueller Bedürfnisse zur Folge haben muss.

Teilhabe und gesellschaftliche Faktoren bedingen sich gegenseitig. Einerseits bedarf es ihrer instrumentellen und konstruktiven Rolle, an einer gerechten Gesellschaft mitzuwirken, andererseits sind die sozioökonomischen Grundlagen einer gerechten Gesellschaft für die Entwicklung der Teilhabemöglichkeiten wesentlich. Beide Seiten sind voneinander abhängig und können sich nur im Zusammenspiel entwickeln.

Welches sind nun aber die Lebensbereiche, in denen ein Anrecht auf Teilhabe besteht? Wenn von Teilhabe gesprochen wird, dann ist meist von politischer oder kultureller Teilhabe die Rede. Essenziell für die Emanzipation einer Gesellschaft und ihrer Herausbildung ethischer Grundlagen ist darüber hinaus jedoch die wirtschaftliche Teilhabe. Oft wird die gegenteilige Meinung vorgetragen, dass wir es, anders als im politischen Raum, im Bereich der marktwirtschaftlichen Beziehungen mit Privatinteressen zu tun hätten, die eine öffentliche Beteiligung ausschließen würden. Diese eingeengte Sicht von Verfechtern absoluter Verfügungsrechte über das Privateigentum ignoriert die Tatsache, dass wirtschaftliche Prozesse in gesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet sind. Unternehmen schöpfen aus vorhandenen gesellschaftlichen Ressourcen und können erst dadurch erfolgreich sein. Durch diese gesellschaftliche Einbettung trägt die Wirtschaft Verantwortung gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen und den Beschäftigten im Speziellen. Beschäftigte sind an dem Wohlergehen ihres Unternehmens interessiert und ihr Wohlergehen hängt von dem des Unternehmens ab. Dadurch erlangen diese einen Anspruch auf Teilhabe und werden zu Stakeholdern des Unternehmens. In den vielfältigen Formen der Mitbestimmung hat Teilhabe im Bereich der ökonomischen Beziehungen ihren institutionellen Ausdruck gefunden.

Im Zusammenhang mit der Demokratisierung der Wirtschaft ergeben sich daraus zwei Bezugspunkte:

1. Mitbestimmung folgt auch einem ethischen Begründungsstrang (Ethik als die Verknüpfung von Moralität und Vernunft). Es geht um ein politisches Projekt, das die Menschen befähigt, ihr Leben selbstbestimmt in die Hand zu nehmen. Es geht um die Beteiligung und die Mitbestimmung bei Themen und Fragen, die alle Menschen angehen.

2. Die ganze Debatte muss in einen Wertekontext eingebunden sein. Das setzt unter anderem ein wertebasiertes Management voraus, geht aber weit darüber hinaus. Was ist der Bezugspunkt für das ökonomische Handeln? Es geht um Werte wie Respekt (Richard Senett) und Anerkennung (Axel Honett), aber auch um Fairness, gegen die in der Arbeitswelt so häufig verstoßen wird. Es geht im Kern um den Kantschen Imperativ, Menschen niemals nur als Mittel, sondern immer als Zweck zu betrachten.

Die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung sind konstitutiv für das deutsche Wirtschaftsmodell. Sie bilden die Grundlagen für die Teilhabe der Arbeitnehmerschaft an den Unternehmensentscheidungen und sind Bestandteil des wirtschaftlichen Erfolgs. Aber eine demokratisierte Wirtschaft erfordert mehr: die Demokratisierung aller wirtschaftlichen Ebenen – vom Betrieb, über die Branche und die Region bis hin zur gesamtwirtschaftlichen Steuerung.

3.1 Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen

Mitbestimmung ist ein wesentliches Element unserer demokratischen und sozialen Wirtschaftsordnung. Da der unternehmerische Erfolg im globalen Wettbewerb mehr denn je auf dem Ideenreichtum und den Erfahrungen der Beschäftigten beruht, bleibt Mitbestimmung eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige Unternehmenspolitik. Selbstbewusste und mitdenkende Beschäftigte wollen

ernst genommen werden und mitbestimmen. Mitbestimmung ist daher eine unverzichtbare Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg. Mitbestimmung in der Arbeitswelt erhöht die Bereitschaft, sich an Problemlösungen zu beteiligen und Verantwortung in der Demokratie zu übernehmen.

Auch die gegenwärtige Wirtschafts und Finanzkrise hat verdeutlicht, dass sich Unternehmenspolitik nicht einseitig nach Gewinnzielen ausrichten darf. Die deutschen Gewerkschaften haben hier einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Krisenintervention geleistet. Das Ziel der Gewerkschaften und ihrer Betriebsräte war es, in dieser zugespitzten Situation Massenentlassungen zu verhindern, Arbeitsplätze und Betriebe zu erhalten. Die etablierten betrieblichen und überbetrieblichen Aushandlungsstrukturen waren eine notwendige Voraussetzung zur schnellen und pragmatischen Durch und Umsetzung vieler Kriseninterventionsinstrumente wie der verlängerten Kurzarbeit oder der kollektiven Nutzung der Arbeitszeitkonten. Hier haben sich vorhandene Mitbestimmungsstrukturen bewährt.

Schon weit vor Beginn der Krise mussten sich Betriebsräte immer häufiger gegen kurzfristiges Renditedenken zur Wehr setzen. Gegen Kostensenkungs und Verlagerungsdrohungen wurden vielfach alternative Szenarien entwickelt ohne einen wirksamen Hebel zu deren Durchsetzung zu haben: Investitionen in Anlagen, in Forschung und Entwicklung, in die berufliche Aus und Weiterbildung, in die Entwicklung neuer Produkte. Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung erwiesen sich dabei als engagierte Vertreter einer nachhaltigen Industrie und Dienstleistungspolitik. Um den Forderungen auch Nachdruck zu verleihen, ist eine Mitsprache bei wesentlichen wirtschaftlichen Fragen unverzichtbar.

In den Betrieben hatten und haben der marktradikale Kurs und das kurzfristige Renditedenken weitreichende Folgen:

- die Beschäftigten werden mit unrealistischen Renditeerwartungen gnadenlos unter Druck gesetzt;
- ganze Betriebe werden wegen kurzfristiger Vorteile für die Aktionäre ins Ausland verlagert oder die Beschäftigten werden mit der Androhung der Verlagerung erpresst;
- immer mehr Menschen werden in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt;
- Betriebsteile werden abgetrennt, um Lohnkosten zu senken und Mitbestimmung auszuhebeln;
- der Leistungsdruck wird bis zum Anschlag erhöht;
- Betriebe werden aufgekauft und ohne Rücksicht auf die Arbeitsplätze ausgeschlachtet.

Für die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung müssen deshalb Wege gefunden werden, um Einfluss auf die wichtigen Unternehmensentscheidungen zu bekommen.

Referenzmodelle für erweiterte Mitbestimmung können das Montan-Mitbestimmungsgesetz und das VW-Gesetz sein. Nur in der Montanmitbestimmung gibt es eine echte Parität zwischen abhängig Beschäftigten, ihren Gewerkschaften und den Anteilseignern. Der Arbeitsdirektor/Personalvorstand muss auf Vorschlag der Arbeitnehmerseite und darf auf keinem Fall gegen ihren Willen bestellt werden.

Im VW-Konzern können beispielsweise Standortverlagerungen und Massenentlassungen nur mit Zweidrittelmehrheit im Aufsichtsrat getroffen werden, also nicht gegen die Arbeitnehmerbank. VW gehört trotz und nicht zuletzt wegen seiner erweiterten Mitbestimmungsrechte zu den erfolgreichsten Automobilunternehmen in der Welt. Das beweist, dass Mitbestimmung, wirtschaftlicher Erfolg und gute Unternehmenskultur Hand in Hand gehen können.

Mitbestimmung hebt Interessengegensätze nicht auf. Sie ist keine Kuschelveranstaltung. Zur Demokratie gehört das konfliktreiche Geltend machen von unterschiedlichen Interessen. Dabei sind die

Reichweite und die „Tiefenwirkung“ von Mitbestimmung entscheidend. Von Partizipation im umfassenden Sinne kann erst dann gesprochen werden, wenn die Beschäftigten und ihre Repräsentanten (im Sinne direkter und delegativer Mitbestimmung) tatsächlich das Recht haben, sich an wichtigen Entscheidungen gleichberechtigt zu beteiligen. Das setzt voraus, dass es auch zu betrieblichen Diskussionen über Unternehmensstrategien kommt, also darüber, was dem Wohl eines Betriebs und der Beschäftigten dient, was gesellschaftlich nützlich ist, wie ökonomische Effizienz dauerhaft mit diesen Zielen verbunden werden kann. Es geht also nicht nur um Korrekturen von unternehmerischen Entscheidungen – es geht vor allem auch um Beteiligung der Beschäftigten an strategischen Unternehmensentscheidungen. Notwendig ist dabei zweierlei: Es bedarf einer Entfesselung demokratischer Potenziale auf der dezentralen Ebene, also im Betrieb und in den Unternehmen, und zugleich einer institutionellen Absicherung demokratischer Prozesse.

Die Forderungen beziehen sich dabei beispielsweise auf die Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung bei Sanierungskonzepten, bei Betriebsänderungen, bei Beschäftigungssicherung, beim Recht auf externe Beratung, bei Leiharbeit und Werkverträgen. Die Herabsetzung der Schwellenwerte für die Unternehmensmitbestimmung und die Aufnahme eines verpflichtenden Katalogs von zustimmungspflichtigen Geschäften in das Aktienrecht sind wichtige Forderungen, um mehr Demokratie in der Wirtschaft zu ermöglichen. Vor allem Ersteres ist überfällig: Mitbestimmung ist nicht alleine Angelegenheit von Großkonzernen, sondern auch in Betrieben kleiner und mittlerer Größe. Demokratie in der Arbeitswelt darf sich nicht alleine an der Beschäftigtenzahl orientieren. Demokratie gibt es ja auch nicht nur in Staaten mit mindestens 100 Millionen Einwohnern. Demokratie in der Arbeitswelt und Mitbestimmung sind Menschenrechte. Niemandem darf das verweigert werden. Das gilt auch für Tendenzunternehmen wie kirch-

liche Einrichtungen sowie Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft.

Zudem gibt es Reformbedarf bei der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Eine Allzuständigkeit des Personalrates sowie ein breiter Mitbestimmungskatalog einschließlich eines Initiativrechtes ermöglichen es, die Personalvertretungsgesetze für künftige Entwicklungen zu öffnen und dynamisch zu gestalten.

Auch in der öffentlichen Verwaltung sind Planungs-, Entscheidungs- und Veränderungsprozesse zunehmend langfristig angelegt. Diese Prozesshaftigkeit der Verwaltungsmodernisierung bedarf einer Beteiligung mit umfassendem Initiativrecht für die einzelnen Beschäftigten. Eine verbindliche Einbeziehung bei Umstrukturierungen erleichtert die Beteiligung und stärkt die Verantwortung der Personalvertretung. Die Einbeziehung der Erfahrungen und des Wissens einzelner Beschäftigter sowie die Einrichtung von Arbeitsgruppen sind ebenso systematisch wie einvernehmlich mit dem Personalrat bzw. den Tarifvertragsparteien vorzunehmen. Die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter muss auch in der Mitbestimmung eingelöst werden. Dazu gehört eine Quote in den Aufsichtsräten, die Erzielung von angemessener Repräsentanz der Geschlechter in den Betriebsräten und Personalvertretungen, aber auch die Schaffung oder der Ausbau von Rechten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter wie auch Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

3.2 Alternative Formen demokratischer Wirtschaft

Dort, wo Märkte, Wettbewerb und Privateigentum ihren Zweck nicht oder nur mangelhaft erfüllen, müssen sie durch alternative Eigentumsformen und Verfahren ersetzt werden. So sind beispielsweise Bildung und Gesundheit keine Waren, deren Herstellung und Verteilung nach dem Gewinnmo-

tiv organisiert werden könnten. Diese öffentlichen Güter müssen für jeden zugänglich sein, unabhängig von der Größe des Geldbeutels. Hierfür bedarf es eines gemeinwohlorientierten öffentlichen Sektors. Auch die natürlichen Monopole – insbesondere Netzwerkindustrien – sollten durch die öffentliche Hand gesteuert werden. Zudem können staatliche Unternehmensbeteiligungen die einzelwirtschaftliche Logik um industrie- und dienstleistungspolitische Ziele erweitern.

Neben Markt- gibt es aber auch Staatsversagen. Öffentliches, aber auch genossenschaftliches Eigentum, bietet noch keine Garantie dafür, dass die Unternehmenspolitik auch tatsächlich am gesellschaftlichen Bedarf ausgerichtet wird. Entscheidend sind folglich nicht allein die formalen Eigentumsverhältnisse, sondern vor allem die realen Einfluss, Entscheidungs- und Kontrollmöglichkeiten der betroffenen Beschäftigten, Konsumenten und Regionen. Auch öffentliches und genossenschaftliches Eigentum muss demokratisch und effizient gesteuert werden.

3.2.1 Genossenschaften

Vor dem Hintergrund der Globalisierung und der Finanzkrise, die die Realwirtschaft weltweit massiv in Mitleidenschaft gezogen hat, erhalten genossenschaftliche Ideen neuen Auftrieb. Genossenschaftliche Unternehmungen sind dabei ein weiteres Beispiel für mitbestimmtes Wirtschaften, denn anders als in anderen privatwirtschaftlichen Unternehmungen gilt hier das Identitätsprinzip. Also der Umstand, dass die Eigentümer einer genossenschaftlichen Unternehmung immer auch deren Kunden sind. Das Identitätsprinzip nimmt verschiedene Formen an. Im klassischen Fall einer Genossenschaftsbank sieht es so aus, dass alle, die Kredite von diesem Institut nehmen, im Idealfall auch Genossen sind. Genossenschaftliche Banken haben den Grundsatz, dass ein jeder Genosse ein Konto bei der Bank führt und in der Regel wesent-

liche Teile seiner Finanzgeschäfte über die Genossenschaftsbank abwickelt.

Man kann den grundlegenden Stellenwert dieses Prinzips für die genossenschaftliche Organisationsform kaum überschätzen. Die Doppelrolle von Eigentümern und Kunden ist für ökonomische Kontexte freilich ungewöhnlich; die Anteilseigner großer Kapitalgesellschaften sind in der Regel auf keine andere Weise mit der jeweiligen Unternehmung verbunden als über den Besitz von Aktien. Als Kunde eines beliebigen Geschäfts hat man somit keine weitere Beziehung zum Inhaber oder Anteilseigner. In anderen genossenschaftlichen Kontexten spielt das Identitätsprinzip von vornherein eine andere Rolle. Eine Winzergenossenschaft ist kein Unternehmen, das sich hauptsächlich seine Eigentümer als seine Kunden auf der Verkaufsseite wünscht; der Zusammenschluss kleiner Winzer erfolgt unter anderem infolge der Skaleneffekte in der kollektiven Bewirtschaftung und den Vorteilen bei der Vermarktung. Aber die Genossenschaft tritt hier als Abnehmer auf; in der Regel kauft sie die Trauben nur den Winzern ab, die Mitglieder sind. Und damit ist das Identitätsprinzip in dieser Hinsicht erfüllt. Eine weitere genossenschaftliche Organisationsform, bei der das Identitätsprinzip greift, bilden die Konsumgenossenschaften. Natürlich traten und treten auch da Kunden auf, die nicht zu den Eigentümern zählen, aber zumindest zur Zeit der Blüte von Konsumgenossenschaften spielte die Orientierung an den Interessen der Eigentümer und darüber hinaus die damit verbundenen sozialen und kulturellen Zwecke eine erhebliche Rolle.

Das wesentliche Merkmal des Identitätsprinzips liegt also darin, dass die Eigentümer (Genossen) selbst Kunden ihrer eigenen Unternehmung sind. Hier erweist sich die Unterscheidung zum Aktionär als wesentlich – als Aktionär hat man das vorrangige Interesse, dass sich das eingesetzte Kapital rentiert. Ein Aktionär hat keinerlei Interesse daran, welche sonstigen Zwecke (etwa sozialer, infrastruktureller, kultureller Art) das Unternehmen sonst

noch hat. In der genossenschaftlichen Organisation ist jedoch das Identitätsprinzip immer mit dem Förderzweck verbunden; das vorrangige Ziel einer Genossenschaft ist die Förderung ihrer Mitglieder und der sonstigen über die Satzung festgelegten Zwecke (wie das durch das Genossenschaftsgesetz festgelegt ist).

Das Identitätsprinzip hat eine wichtige Konsequenz, die auch aus theoretischer Perspektive interessant ist: Der ökonomische Akteur tritt im genossenschaftlichen Umfeld nicht nur in einer Rolle auf, sondern in mehreren. Er ist nicht nur Investor, sondern zugleich auch Kunde. Er ist nicht nur Wohnungsnutzer, sondern auch Bauherr. Er ist nicht nur Produzent, sondern auch Konsument. In den Märkten, in denen genossenschaftliche Unternehmen tätig sind, erscheint der Genosse somit auf beiden Seiten der Transaktionen. Es liegt auf der Hand, dass er seine Interessen in Balance halten möchte; es geht ihm als Kunde darum, seine Waren verkaufen zu können, an günstige Kredite zu kommen, aber auch zugleich als Anteilseigner keine Nachteile für sein investiertes Kapital zu erfahren. Das führt in der Regel dazu, dass ein solcher ökonomischer Akteur nicht an der einseitigen Optimierung gewisser Resultate interessiert ist.

Das verstärkt aber sicherlich die Neigung solcher Akteure, eine gleichsam überparteiliche Perspektive einzunehmen: Sie verfolgen ihre je eigenen Interessen, sehen aber natürlich auch, dass andere Genossen sich in der gleichen Lage befinden. Alle erkennen jedoch auch, dass sich ihre Interessen hinsichtlich des Erfolgs des genossenschaftlichen Unternehmens insgesamt decken. (Das ist eine Annahme über geteilte Rationalität und geteilte Interessenlagen unter all den Beteiligten. Sie ist umso einfacher zu verwirklichen, je lokaler die entsprechende Struktur der Kooperation ausfällt.) Beide je spezifischen Perspektiven wie auch die geteilte Perspektive mit den anderen Kooperationspartnern, die sich in einer analogen Situation befinden, gilt es von daher zu berücksichtigen; idealerweise versucht ein genossenschaftlicher Akteur sie al-

lesamt gleichermaßen zu integrieren. Das muss nicht immer gelingen – wie alle Akteure ist er fehlbar, zudem können unterschiedliche Interessen zu unterschiedlichen Zeitpunkten einen Vorrang erhalten –, aber die bloße Möglichkeit einer solchen Integration wird einem solchen Akteur doch erheblich ausgeprägter zuteil als in anderen Organisationsformen. Verantwortlich Handelnde tun sich im Rahmen genossenschaftlicher Unternehmen leichter, die lebensweltliche und normative Einbettung unternehmerischen Handelns in die Strukturen einer humanen Ökonomie zu erreichen. Aber es gibt keine institutionelle Garantie dafür.

In diesem Sinne gelangen wir zu unserer Behauptung, dass Genossenschaften sich strukturell leichter tun, ethischen Überlegungen angemessen Rechnung zu tragen. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Genossenschaftliche Organisationsformen bieten eine Struktur, die für die Wahrung der Prinzipien einer sozialen und humanen Ökonomie günstig ist.

3.2.2 Öffentliche Güter

Eine demokratische Wirtschaft setzt voraus, dass öffentliche Güter und Infrastruktur vorhanden sind. Die Bereitstellung von Gemeingütern ist in Zeiten einer strukturellen Unterfinanzierung der öffentlichen Hand prekär geworden. Diese Krise der Staatsfinanzen resultiert aus einem Einnahmeproblem. Nur mit einer deutlichen Verbesserung der Einnahmen lassen sich qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen und eine den Anforderungen der Zukunft entsprechende staatliche Infrastruktur sicherstellen. Gleichzeitig hat sich die Überführung in marktförmige Strukturen der Herstellung bestimmter öffentlicher Güter, wie beispielsweise Gesundheit, nicht bewährt. Hier bedarf es einer Re-Demokratisierung bestimmter Wirtschaftssegmente.

Klassisch werden öffentliche Güter so definiert, dass ihr Konsum durch einen ökonomischen Akteur

nicht unbedingt den Konsum durch andere Akteure ausschließt. Teilweise sind das natürliche Ressourcen wie etwa die Luft, die wir atmen; wenn ich einen Atemzug tue, verhindere ich damit nicht, dass andere das auch tun. Aber es gibt auch öffentliche Güter, die nicht natürlich vorgegeben sind. Wenn der Staat Straßen baut und keinerlei Nutzunggebühren dafür erhebt, so kann jeder diese Straßen nutzen. Es gibt noch andere, sehr wichtige, institutionelle öffentliche Güter. Der Markt selbst ist eines. Der Markt als diejenige Institution, in deren Rahmen Güter getauscht und gehandelt werden, und bei dem der Wettbewerb für eine Steigerung von Produktivität und damit von Wohlergehen für im Idealfall alle seine Teilnehmer sorgt. Seine Existenz hängt an weiteren öffentlichen Gütern, wie der Abwesenheit von Gewalt und Betrug, die durch ein System öffentlicher Ordnung mit einem funktionierenden Rechtswesen und einem angemessenen Sanktionsapparat gewährleistet wird. Ein politischer Grundkonflikt bezieht sich darauf, wo die Grenze zwischen öffentlichen und privaten Gütern verläuft, bzw. wo wir diese Grenze setzen sollten.

In den letzten Jahren kam es zu einer Wiederentdeckung der öffentlichen Güter. Privatisierungen gelten nicht als beste Lösung zur Bewältigung öffentlicher Aufgaben. Entscheidungen über Privatisierungen werden zurückgenommen oder es kommt zur Neugründung kommunaler Unternehmen. In den letzten fünf Jahren wurden bundesweit 60 neue Stadtwerke gegründet und 176 Konzessionen durch kommunale Unternehmen übernommen. Dies kann auch ein Beitrag zur Demokratisierung sein. Selbstverwaltete Kommunen in Deutschland sind wichtige Eckpfeiler der Demokratie. Die Kommunalparlamente entscheiden über die Ausgestaltung der lokalen Angebote der Daseinsvorsorge, Infrastrukturmaßnahmen, öffentliche Dienstleistungen und freiwillige Angebote sowie deren Erbringung für Bürgerinnen und Bürger. Die Kommunen müssen sich langfristig strategisch auf die Gestaltung und Steuerung ihres Gemeinwesens ausrichten.

Re-Kommunalisierungen sind nicht nur eine Reaktion auf die enttäuschten Erwartungen bezüglich der Wirkungen von Privatisierungen auf Preise und Leistungsqualität. Sie stehen auch für ein neues Bewusstsein über den Wert des Öffentlichen sowie für eine Suche nach „sachlich begründeten besten Lösungen“ für die Erbringung grundlegender Leistungen der Daseinsvorsorge.

Öffentliche Güter bieten einen solidarischen Zugang zu einer gerechten und solidarischen Gesellschaft. Sie müssen allen Bürgern zur Verfügung stehen, gemeinschaftlich bereitgestellt, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Öffentliche Güter sind daher für eine an Gerechtigkeit orientierte Politik nicht der staatliche Restbestand in einer Marktgesellschaft, sondern die Voraussetzung für eine leistungsfähige Wirtschaft, den dauerhaften Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie für ein Maß gleicher Freiheit und gemeinsamen Wohlstands.

Gemeinsam ist ihnen als öffentliche Güter und Dienstleistungen, dass sie nicht an Profitmaximierung ausgerichtet sind, sondern gesellschaftlich definierten Zielen und Bedürfnissen folgen. Öffentliche Güter und Dienstleistungen werden im Wesentlichen über ihren Beitrag zur Förderung sozialer Teilhabe, zur Verteilungsgerechtigkeit und zum gesellschaftlichen Wohlstand definiert. Bei ihrer Gestaltung ist daher zu beachten, dass ein allgemeiner Zugang ermöglicht wird, Nutzungshemmnisse (etwa schlechte Erreichbarkeit des Angebots mit öffentlichen Verkehrsmitteln) abgebaut werden, freie bzw. kostengünstige Angebote sowie auf bestimmte Gruppen (etwa ältere Menschen, Einkommensschwache, Migranten) zugeschnittene Angebote existieren. Zur Erhebung gesellschaftlicher Bedürfnisse wird ein Ausbau der Arbeits-, Bildungs- und Sozialberichterstattung benötigt.

4 Humane Ökonomie und *Gute Arbeit*

Humane Ökonomie muss stets auch auf *Gute Arbeit* ausgerichtet sein. *Gute Arbeit* trägt zwar auch immer ihren Anteil an höherer, qualitativ hochwertiger Arbeitsproduktivität und betrieblicher Innovation bei. Aber sie findet ihre Rechtfertigung in erster Linie nicht in einem ökonomisch-funktionalistischen Zusammenhang. *Gute Arbeit* ist viel mehr bedingungsloses Grundrecht arbeitender Menschen. Denn Arbeit ist weit mehr als lediglich das Eintauschen von Freizeit gegen Geld für den Lebensunterhalt. Identität, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Lob, Vertrauen und gute Beziehungen im Kollegenkreis sind Kernelemente eines erfolgreichen Berufslebens, eines erfolgreichen Lebens überhaupt. Sie trägt zur Selbstverwirklichung und zur sozialen Integration bei. Die Würde der Person fordert daher die Subjektstellung und eine Humanisierung der Arbeit.

Es ist kaum verwunderlich, dass *Gute Arbeit* sich am wenigsten in Beschäftigungsverhältnissen wiederfindet, in denen Arbeit als abstoßbare Ware nach dem „Hire-and-Fire“-Prinzip betrachtet wird. *Gute Arbeit* kann sich nämlich keinesfalls dort entwickeln, wo allein der Warencharakter der Arbeit zählt. Es sind die Bedingungen prekärer Beschäftigung in denen – dem Wortsinn des Prekariats entsprechend – der Beschäftigte flehentlich bitend um den Erhalt seines Arbeitsplatzes bangen und jegliche durch den Marktzwang oktroyierten Bedingungen annehmen muss. Dazu zählt die missbräuchliche Verwendung von Leiharbeit, Werkverträgen, Selbständigkeit und befristeten Arbeitsverträgen.

Gute Arbeit grenzt sich auch von den Vorstellungen eines auf den Prinzipien der „Flexicurity“ aufbauenden Arbeitsmarkts und Sozialstaats ab. Dieses aus den englischen Begriffen für Flexibilität und Sicherheit zusammengesetzte Wort beschreibt ein Arbeitsmarkt und Sozialstaatsmodell, das darauf setzt, den Kündigungsschutz zu lockern und gleichzeitig die Arbeitslosenhilfe zu erhöhen. Diese Sicht-

weise vernachlässigt jedoch die Tatsache, dass Arbeit nicht nur der Sicherung des Lebensunterhalts dient. Identifikation, Anerkennung und Teilhabe sind neben der materiellen Absicherung ebenso wichtige Aspekte der Arbeit.

Die Frage, was *Gute Arbeit* ist, kann nicht allein damit beantwortet werden, aufzuzeigen, unter welchen Bedingungen sie sich nicht entwickeln kann. Es bedarf ihrer positiven Bestimmung. *Gute Arbeit* ist ein bewegliches Ziel, das sich in den Ansprüchen mit der Zeit und der Entwicklung der Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten entwickelt.

Das Konzept *Gute Arbeit* knüpft an die in den 70er und 80er Jahren verfolgten arbeitspolitischen Ansätze einer „Humanisierung der Arbeit“ an. Als arbeitspolitisches Leitbild wurde der Begriff *Gute Arbeit* erstmals von der IG Metall Anfang der 90er Jahre in die tarifpolitische Diskussion eingebracht. Ein umfassendes Thema gewerkschaftlicher Arbeitspolitik wurde *Gute Arbeit* im Jahr 2006, als beim DGB-Bundeskongress gemeinsame Anstrengungen der Mitgliedsgewerkschaften für eine „humane und gute Arbeit“ beschlossen wurden.

Anders als beim „Humanisierung der Arbeit“-Ansatz ist der Diskurs um *Gute Arbeit* jedoch weniger von soziologischen und philosophischen Annahmen und stärker von der Expertise der Beschäftigten selbst und ihren konkreten Erfahrungen des Arbeitsalltags geprägt. *Gute Arbeit* umfasst alle Dimensionen der Arbeits- und Lebenssituation und kann sich nicht mehr auf Arbeitsgestaltung im engeren Sinn beschränken kann, sondern sich mit den anderen arbeitspolitischen Gestaltungsfeldern (Gesundheit, Arbeitszeit, Leistung, Beschäftigung, Einkommen) bis hin zur Sozial und Familienpolitik verschränken muss.

Der DGB-Index *Gute Arbeit* ermittelt seit 2007, was die Beschäftigten selbst unter Guter Arbeit verstehen. Dabei stehen an erster Stelle ein ausreichendes Einkommen und eine verlässliche Beschäftigungssicherheit. Es folgen sinnliche bzw.

kreative Aspekte, soziale Merkmale, Gesundheitsschutz und der eigene Einfluss auf Arbeitsweise und Entwicklungsmöglichkeiten.

Besonders der Gesundheitsschutz wird im gewerkschaftlichen Diskurs auf Grund der veränderten Erfahrungen am Arbeitsplatz erneut wieder stark betont. Gesundheitsschutz bezieht sich heutzutage weniger auf die klassischen Formen taylorisierter Arbeitsabläufe. Verstärkt wird die psychische Gesundheit der Beschäftigten in den Fokus Guter Arbeit gerückt. Die enormen psychischen Belastungen, denen sich Beschäftigte heutzutage stellen müssen, ziehen sich durch sämtliche Arbeitsbereiche und Qualifikationsstufen. Die belastenden und unsicheren Bedingungen zunehmender prekärer Beschäftigung haben folgenschwere Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der betroffenen Beschäftigten. Aber auch in Arbeitsbeziehungen fernab prekärer Verhältnisse haben der Arbeitsdruck und der damit zusammenhängende gesundheitschädliche Stress an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen. Arbeitsverhältnisse sind zunehmend von einer Entgrenzung von Arbeitszeit und Leistung geprägt. Dabei sind Selbstausbeutung und psychische Erschöpfung vermehrt vorkommende Phänomene in unserer Arbeitswelt. Gesundheitsschutz ist daher keinesfalls ein Luxusthema für Schönwetterzeiten. Die Gewerkschaften haben die Repolitisierung dieses Problems erfolgreich angestoßen. Von den deutschen Gewerkschaften werden politisch eine Anti-Stress-Verordnung sowie eine Etablierung konkreter technischer Regeln zur Vorbeugung von Fremd und Selbstausbeutung gefordert. Es ist Zeit diese Forderungen gesetzlich zu initiieren und zu verabschieden.

Gute Arbeit ist jedoch nicht allein eine arbeitschutzrechtliche Herausforderung. Sie muss auf allen Ebenen wirtschaftlichen Handelns als arbeitsmarkt-, industrie-, dienstleistungs-, sozial- und tarifpolitische Aufgabe verstanden werden. Der Einsatz für *Gute Arbeit* fordert in allen diesen Bereichen eine eindeutige und entschiedene Absage weiterer Liberalisierungs- und Prekarisierungsvorhaben. Sei es auf nationaler oder europäischer Ebene. Beschäftigte müssen wieder eine Perspektive auf Arbeit erhalten, von der sie in erster Linie anständig und sicher leben können, in der sie für ihre Tätigkeit respektiert werden, ihre Arbeitswelt mitgestalten können, Stress nicht zu einer Dauerbelastung wird, lebensweltliche Umstände der Beschäftigten berücksichtigt werden, Arbeitszeit geregelt und von Freizeit klar getrennt wird.

Eine zentrale Schlüsselrolle spielen hierbei die Institutionen der Mitbestimmung. Ohne eine starke Vertretung der Beschäftigten in Betrieb und Aufsichtsrat kann *Gute Arbeit* im Betrieb nicht Fuß fassen. Hier besteht wesentlicher Nachholbedarf. Mitbestimmung kann sich nur dort wirksam für *Gute Arbeit* einsetzen, wo verlässliche und lückenlose gesetzliche Rahmenbedingungen gegeben sind. Die derzeit diskutierten Fälle des Missbrauchs von Werkverträgen zeigen, wie sehr die Gesetzgebung den deregulierten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt hinterherhinkt. Die Stärkung der Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Vergabe von Werkverträgen muss ein erster Schritt sein, um die Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten an die Vorstellungen Guter Arbeit wieder annähern zu können.

5 Unsere Forderungen und Ziele

Menschen dürfen nicht als Objekte behandelt werden. Sie sind der Zweck, und keine mechanischen Rädchen im Wirtschaftsgetriebe. Jeder Mensch hat das Recht, als Subjekt anerkannt und respektiert zu werden. Jeder Mensch hat das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Der spätf feudale Paternalismus, der den Menschen als unmündiges Wesen betrachtet, das mal mit harter Hand und mal mit wohlwollender Zuwendung behandelt werden will, dieses Menschenbild hat in der modernen Demokratie und in einer fortgeschrittenen Gesellschaft nichts zu suchen. Sozialstaat und Mitbestimmung in den Betrieben sind keine mildtätigen Gaben und Wohltätigkeitsgeschenke – es sind Rechte und es ist das Sozialeigentum der Menschen.

Gleichzeitig sind Bedingungen einer humanen Ökonomie auch ein rein ökonomisches und demokratisches Erfordernis. Eine Marktwirtschaft, die die ethischen Grundlagen für eine ökonomische Praxis missachtet, bremst sich auf kurze Sicht selbst aus, indem sie hohe materielle und immaterielle Kosten für Kontrollen, Sanktionen und Interventionen erzeugt. Auf lange Sicht entzieht sie sich selbst ihrer gesellschaftlichen Einbettung und wirkt damit selbstzerstörerisch. Ein Staat, dessen Marktwirtschaft nur um der Kapitalakkumulation willen existiert und jegliche gesellschaftlichen Bereiche dem Markt unterwirft, beraubt sich seiner Legitimation und wird zersetzende Auswirkungen auf die eigene Demokratie haben.

Wir erleben derzeit zunehmend solch eine verheerende Ausrichtung marktwirtschaftlicher Prinzipien. Die dauerhafte Krisenstadien (Finanzmarkt-, Wirtschafts- und Demokratiekrise) sind Symptome einer solchen Fehlentwicklung. Dieser Zustand kann auf Dauer nicht aufrechterhalten werden. Daher bedarf es der Hinwendung zu einer humanen Ökonomie.

Das sind unser Forderungen und Ziele, die sich aus den vorangehenden Betrachtungen ergeben:

■ Demokratisierung der Wirtschaft

Die Erfahrungen mit dem finanzmarktgetriebenen Kapitalismus und die Notwendigkeit einer Beteiligung der Beschäftigten an der sozialverträglichen Gestaltung eines ökologischen Wirtschaftsumbaus haben die Frage der Demokratisierung der Wirtschaft neu auf die Tagesordnung gesetzt. Sie muss im Zusammenhang mit der Revitalisierung von Demokratie insgesamt gesehen werden. Es geht um eine Erweiterung der Mitbestimmung auf allen Ebenen des Wirtschaftsprozesses.

■ Gute Arbeit

Arbeit darf nicht zum Ramschwert verkauft und die Beschäftigten im Wirtschaftsprozess verschlissen werden. Sie müssen geschützt werden. Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen und ausgebaut werden. Qualifizierter Nachwuchs ist entscheidend für die Zukunft dieses Landes und für die Lebensperspektiven der einzelnen Menschen. In der jüngsten Vergangenheit standen Aktionäre und Investoren im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Respekt vor Arbeit und deren Wertschätzung muss durchgängig zum Thema gemacht und ihr in der öffentlichen Debatte der gebührende Stellenwert gegeben werden. Dazu gehört insbesondere die Begrenzung und Regulierung von Leiharbeit, Werkverträgen, Scheinselbstständigkeit und Praktika sowie die Schaffung präventiver Maßnahmen gegen steigende gesundheitliche Belastungen.

■ Regulierung der Finanzmärkte

Auf der Makroebene existiert das eklatanteste Steuerungsdefizit auf dem Finanzmärkten. Dort bedarf es eines neuen Regelwerks und neuer Institutionen mit dem Zweck, die Finanzinstitute wieder zu „Dienstleistern“ der Realwirtschaft zu machen. Die einseitige Markt- und Renditeorientierung der Wirtschaft und die damit verbundenen Auswüchse auf den Finanzmärkten als Krisenverursacher dürfen nicht aus dem Blick geraten. Die Regulierung der Finanzmärkte ist bisher wenig vorangekommen. Sie ist aber eine entscheidende Voraussetzung für die

Wiedererlangung ökonomischer Stabilität, von politischen Handlungsspielräumen und jeder Form von nachhaltiger Wirtschaftsentwicklung.

■ **Aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik**

Um der steigenden Ungleichheit als zentraler Krisenursache entgegenzuwirken bedarf es künftig einer antizyklisch, national und international koordinierten Geld- und Fiskalpolitik. Sie ist in der Lage für qualitatives Wachstum und Beschäftigung zu sorgen. Es bedarf einer aktiven Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Zugleich muss das Umsteuern in einen ökologischen Wirtschaftsumbau vorangetrieben werden. Langfristige realwirtschaftliche Investitionen und Unternehmensstrategien müssen gefördert werden. Eine nachhaltige, gestaltende Industrie- und Dienstleistungspolitik muss ökonomisch effektiv, qualitativ hochwertig, innovativ, sozial verträglich, regional ausgewogen und auch partizipatorisch ausgerichtet sein. Um einen solchen wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel durchsetzen zu können, müssen die Institutionen der gesamtwirtschaftlichen Steuerung reformiert werden. Hierzu gehört die systematische Beteiligung der Gewerkschaften und anderer zivilgesellschaftlicher Organisationen an der Formulierung der Wirtschaftspolitik.

■ **Ökologische Neuausrichtung**

An einer Neuausrichtung wirtschaftspolitischer Ziele führt auf Grund der enormen ökologischen Herausforderungen kein Weg vorbei. Dafür ist es grundsätzlich erforderlich, wirtschaftlichen Erfolg neu zu bewerten: Der internationale Verdrängungswettbewerb muss durch einen internationalen Gestaltungswettbewerb um nachhaltige Problemlösungen ersetzt werden. Diese Neuausrichtung muss auf drei Ebenen stattfinden: Ein nachhaltiges Mobilitätssystem muss entwickelt werden, die Energieversorgung muss verstärkt auf erneuerbare Energien setzen, Produkte und Prozesse müssen energie- und materialeffizienter werden.

Die ökologische Neuausrichtung kann aber ohne die Betriebe im industriellen Sektor und insbesondere

ohne die darin tätigen Beschäftigten nicht gelingen. Der erforderliche Strukturwandel wird zu großen Teilen auf den Innovationsleistungen der Beschäftigten aufbauen. Daher muss bei jeglichen industriepolitischen Entscheidungen neben ökologischen Nachhaltigkeitskriterien die soziale Tragfähigkeit gewährleistet sein. Beteiligung und Mitbestimmung sind hierbei der Schlüssel zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten im Strukturwandel. Ohne faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und tarifliche Bezahlung ist eine ökologische Neuausrichtung entlang nachhaltiger Kriterien nicht denkbar.

■ **Öffentlicher Sektor und Steuerpolitik**

Es geht um einen neuen Modus der Investitionen und der gesellschaftlichen Steuerung der Ökonomie. Der öffentliche Sektor und insbesondere die öffentlichen Dienstleistungen spielen in einem revitalisierten Sozialmodell eine zentrale Rolle. Zu einer staatlich organisierten sozialen Infrastruktur gehören nicht nur soziale Dienste, sondern ein breites Spektrum an öffentlichen Dienstleistungen wie Wasser- und Energieversorgung, Transport, Kommunikation, Wohnungsbau, Banken, eine große Zahl kultureller Einrichtungen und vieles mehr. Zudem muss sich der öffentliche Sektor stärker industriepolitisch engagieren. Um wieder finanzielle Spielräume für staatliches Handeln zurückzugewinnen, die Schiefelage der Verhältnisse zu korrigieren und die wachsende Spaltung der Gesellschaft zu überwinden, ist eine veränderte Steuerpolitik erforderlich.

■ **Genossenschaften**

Die Genossenschaftsbanken sehen, teilweise zu ihrer eigenen Verwunderung, dass sie zum Teil besser durch die Krise gekommen sind als andere Finanzinstitute (mit Ausnahme der Landes-, Stadt- und Kreissparkassen). Eine Revitalisierung des Genossenschaftsdenkens ist in den Unternehmen, aber auch in der Öffentlichkeit zu beobachten. Die Werte dieser Rechtsform müssen jedoch gesamtgesellschaftlich vorangetrieben und ihre Vorzüge konstruktiv hervorgehoben werden, insbesondere im ökologischen Bereich für die Ziele der Energiewende als auch auf dem sozialen Sektor.

DANKSAGUNG

In die vorliegende Stellungnahme ist die Arbeit von vielen Kommissionsmitgliedern eingeflossen, insbesondere die von Prof. Dr. Martin Allespach, der die Arbeit federführend geleitet und inhaltlich maßgeblich geprägt hat. Hervorheben möchte ich außerdem die Mitarbeit von Dr. Claudia Bogedan, Dr. Dierk Hirschel, Dr. Henning Meyer und Prof. Dr. Johano Strasser. Ihnen allen sei für Ihre engagierte Arbeit und für Ihre Mühe herzlich gedankt, die Kritik und die vielen Anregungen aus den Beratungen der Kommission aufzunehmen und in dieses Papier einfließen zu lassen.

Berlin, November 2013

Julian Nida-Rümelin
Vorsitzender der Grundwertekommission

MITGLIEDER DER GRUNDWERTEKOMMISSION BEIM PARTEIVORSTAND DER SPD

Vorsitzender:

Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin

Stellvertretende Vorsitzende:

Prof. Dr. Thomas Meyer

Prof. Dr. Gesine Schwan

Mitglieder:

Prof. Dr. Martin Allespach

Björn Böhning

Dr. Claudia Bogedan

Prof. Dr. Christine Färber

Gernot Grumbach, MdL

Dr. Dierk Hirschel

Wolfgang Jüttner

Dr. Henning Meyer

Michael Müller

Kerstin Rothe

Dr. Nina Scheer

Christina Schildmann

Prof. Dr. Hermann Schwengel

Prof. Dr. Johano Strasser

Korrespondierende Mitglieder:

Doris Barnett, MdB

Dr. Hans-Peter Bartels, MdB

Hubertus Heil, MdB

Nicolette Kressl, MdB

Natascha Kohnen, MdL

Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB

Dr. Eva-Maria Stange, MdL

Dr. h. c. Wolfgang Thierse, MdB

Wolfgang Tiefensee, MdB

Ehrenmitglieder:

Dr. Erhard Eppler

Dr. Hans-Jochen Vogel

Beratende Mitglieder:

Prof. Dr. Volker Gerhardt

Prof. Dr. Anke Hassel

Prof. Dr. Gustav Horn

Prof. Dr. Wolfgang Merkel

Prof. Dr. Matthias Möhring-Hesse

Dr. Almut Möller

Prof. Dr. Elif Özmen

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Prof. Dr. Rosemarie Will

Sekretär:

Dr. Hans Misselwitz

Impressum:

SPD Parteivorstand, Referat II/1 Grundsatzfragen, Dr. Hans Misselwitz,
Wilhelmstraße 141, 10963 Berlin, E-Mail: Grundwertekommission@spd.de

Stand:

Berlin, November 2013