

BWL-Studium: Betriebsräte sind kein Thema

Mitbestimmung prägt die Unternehmenskultur, die Entscheidungsprozesse und den betrieblichen Alltag in großen Unternehmen. In der Ausbildung künftiger Manager kommt sie hingegen fast nicht vor.

Betriebswirtschaftslehre (BWL) ist unter jungen Leuten beiderlei Geschlechts das beliebteste Studienfach. Die meisten der über 2.500 Studiengänge in Deutschland, auf die sich knapp 450.000 angehende Wirtschaftswissenschaftler verteilen, haben einen BWL-Schwerpunkt. Hier rekrutieren die Unternehmen ihr Führungspersonal – und stellen Leute ein, die von Mitbestimmung bislang kaum etwas gehört haben. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung von Martin Allesbach und Birgita Dusse von der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt. In den Ausbildungsgängen für Manager sei die Mitbestimmung meist ein „blinder Fleck“, schreiben die Forscher.

Allesbach und Dusse haben die Ausbildungsinhalte von mehr als 50 Studiengängen an 25 Hochschulen, darunter die zehn größten Universitäten, analysiert. Dabei haben sie in den Studienordnungen und Modulhandbüchern nicht nur nach Lehreinheiten zum Thema Mitbestimmung gesucht, sondern genauer hingeschaut: ob Betriebsräte, Betriebsverfassung, kollektives Arbeitsrecht oder Ähnliches überhaupt einmal vorkommen. Ergebnis: Mitbestimmung wird zwar „nicht völlig ausgeklammert“, ist aber kein „grundsätzlicher Bestandteil“ der Lehrpläne. Wenn die institutionalisierte Interessenvertretung von Arbeitnehmern thematisiert wird, dann geschieht dies meist im Zusammenhang mit Arbeitsrecht, Personalmanagement oder Corporate Governance. Die entsprechenden Veranstaltungen sind in der Regel nicht verpflichtend für alle Studierenden.

Die Art der Darstellung ist überwiegend nüchtern: Mitbestimmungsgremien werden als Rahmenbedingung vorgestellt, mit der sich das Management zu arrangieren hat. Gelegentlich werden „die Mitbestimmung oder mitbestimmungsrelevante Kontexte“ allerdings „direkt als Störfaktor oder Hemmschuh dargestellt“. Nur in den wenigsten Studiengängen wird die Mitbestimmung „gestalterisch begriffen“, so die Wissenschaftler.

Besonders in den personalwirtschaftlichen Lehrplänen ist vielfach ein Grundverständnis der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen verankert, das keinen Raum für kollektive Interessenvertretung lässt. Der „Human-Ressource“-Ansatz unterstellt einfach die Interessengleichheit von Arbeitnehmern und Arbeitgeber oder betrachtet nur Verhältnisse zwischen einzelnen Beschäftigten und Management.

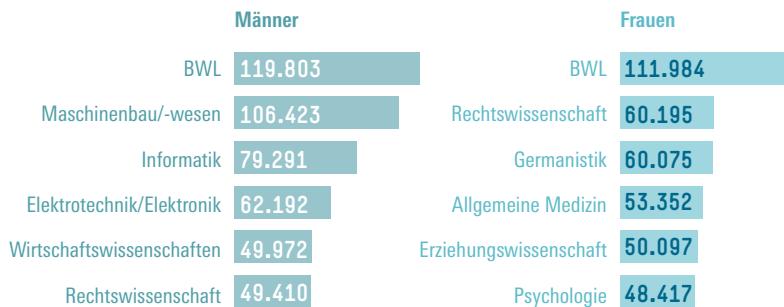
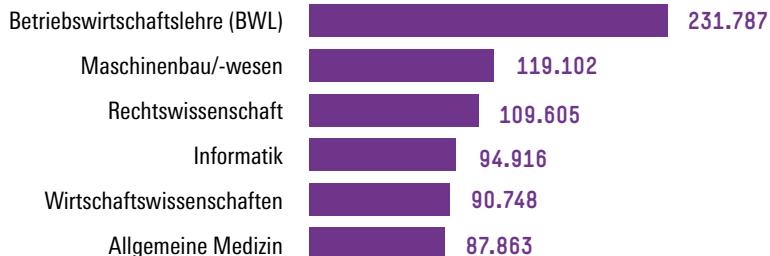
Statt kollektiver Verhandlungen sind marktförmige Beziehungen zwischen Individuen vorgesehen. So heißt es etwa im Modulhandbuch des Studiengangs Management and Economics in Bochum, es gelte „die Employability der Arbeitskräfte in individuellen und unternehmerischen Verwertungsinteressen zu sichern. Employability ist die Währungseinheit, über die der Austauschprozess gestaltet wird.“ Demokratische Formen des Interessenausgleichs bleiben unterbelichtet.

Dieser Lernstoff korrespondiert in gewisser Weise mit den Ansichten vieler Studierender. Wie Befragungen zeigen, zeichneten sich BWLer überdurchschnittlich häufig durch eine „distanzierte demokratische Grundhaltung“ aus, so die Forscher. Öfter als Studenten anderer Fachrichtungen geben sie vor allem materielle Gründe als Studienmotiv an. Fachliches Interesse oder Beweggründe wie gesellschaftlicher Nutzen oder soziale Verantwortung werden seltener genannt.

Allesbach und Dusse sehen die Ergebnisse ihrer Untersuchung mit Sorge: „Ein Studium, das die Führung von Menschen lehrt und gleichzeitig zumindest mehrheitlich die Frage nach

BWL ist am beliebtesten

Im Wintersemester 2014/2015 waren die am stärksten besetzten Studienfächer ...



Quelle: Destatis 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0260 Daten: bit.do/impuls0261

Hans Böckler
Stiftung

demokratischen Prinzipien im Betrieb und Unternehmen ausklammert beziehungsweise als notwendiges rechtliches Übel thematisiert, befördert ein Denken, das demokratischen Abstimmungen und Verhalten entgegensteht.“ Daher plädieren die Wissenschaftler dafür, Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten mehr Raum in der Managementausbildung einzuräumen: „Mitbestimmung als Element von Wirtschaftsdemokratie sollte vor dem Denken nach Kosten-Nutzen-Kalkülen stehen und diesen nicht untergeordnet werden.“ ↗

Quelle: Martin Allesbach, Birgita Dusse: Der blinde Fleck? – „Mitbestimmung“ in BWL- und Managementstudiengängen, Mitbestimmungsreport Nr. 20, Februar 2016
Download: bit.do/impuls0262