

Stichwortinformation Mitbestimmung

Harry W. Jablonowski

Das Thema ‚Mitbestimmung‘ war historisch und ist nach wie vor für die Kirchen von Bedeutung. Nicht nur, weil sie selbst im Rahmen ihres so genannten ‚Dritten Weges‘ verschiedene, graduell abgestufte Formen von Mitbestimmung praktizieren, wie in den arbeitsrechtlichen Kommissionen (Arbeitsrechtsregelungen) und im Modell der Dienstgemeinschaft (Mitarbeitervertretungen auf der Ebene von Einrichtungen bzw. Betrieben), sondern weil sie eine Teilhabe von abhängig Beschäftigten an der Gestaltung der sie betreffenden wirtschaftlichen Vorgänge aufgrund christlich-sozialethischer Überzeugungen für geboten halten (→[Verteilung](#)). Entsprechend brachten sich die beiden großen christlichen Kirchen nach dem Zweiten Weltkrieg und im Zuge der Gründung der BRD mit Voten in die politischen Diskussionen ein, wobei die theologisch-sozialethischen Wurzeln ihrer Forderung nach Mitbestimmung historisch noch viel tiefer reichen.

1. Begriff und gesetzliche Regelungen: Im allgemeinen Sprachgebrauch wird Mitbestimmung als eine Beteiligung der abhängig Beschäftigten (Vertreter der ‚Arbeitnehmer‘) an den Willensbildungsprozessen und bestimmten Entscheidungen in Betrieben und Unternehmen sowie im öffentlichen Dienst und in wirtschaftlichen Organisationen verstanden. Darüber hinausgehende Forderungen bezogen sich historisch auch auf die Institutionen der Wirtschaft (z.B. die Kammern) und die Wirtschaftspolitik insgesamt (‚Wirtschaftsdemokratie‘). Mitbestimmung wird aus der Einsicht gespeist, dass sich Demokratie nicht auf den Staat allein beschränken kann, sondern alle gesellschaftlichen Bereiche umfassen sollte.

In systematischer Perspektive lässt sich Mitbestimmung nach ihrer Wirkungstiefe/Qualität in Informationsrecht, Mitsprache, Mitwirkung und tatsächlicher Mitentscheidung unterscheiden.

Darüber hinaus kann Mitbestimmung nach Funktionsbereichen gegliedert werden,

1. in Bezug auf den Betrieb bzw. die Wirtschaftsorganisation (betriebliche Mitbestimmung):

a) als soziale Mitbestimmung, die Ordnung der betrieblichen Verhältnisse, die Arbeitsbeziehungen, die Gestaltung und Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen betreffend;

b) als personelle Mitbestimmung, die Personalentscheidungen, z.B. in Sachen der Einstellung, der Entlassung bzw. Versetzung sowie Fortbildung, betreffend;

c) als individuelle Mitbestimmung, bezogen auf den einzelnen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers und

2. in Bezug auf das Unternehmen (Unternehmensmitbestimmung), wo betriebliche Arbeitnehmervertreter bzw. Gewerkschaftsvertreter auf die wirtschaftlichen Entscheidungen im Aufsichtsrat bestimmter Wirtschaftsunternehmen Einfluss nehmen können.

Die demokratie-theoretisch und sozialethisch gebotene Forderung nach Mitbestimmung findet in Deutschland ihre Konkretisierung in Gesetzen auf entsprechender Ebene des Betriebes (Betriebsverfassungsgesetz), des öffentlichen Dienstes (Personalvertretungsgesetze) sowie der kirchlichen Verwaltungen, Dienste und angegliederten Einrichtungen (Mitarbeitervertretungsgesetze) und der größeren Unternehmen (Mitbestimmungsgesetze). Anders betrachtet kann Mitbestimmung als ein Oberbegriff für das System gesetzlicher Regelungen, die Art und Umfang der Be-

teilung der abhängig Beschäftigten an den Entscheidungsprozessen und den entsprechenden Gremien bestimmen, verstanden werden, sowohl in der gewerblichen Wirtschaft, im öffentlichen Dienst wie in wirtschaftlich tätigen Organisationen. In diesem Sinne stellt Mitbestimmung eine verrechtlichte Teilhabe an entsprechenden arbeitsweltlichen und wirtschaftlichen Entscheidungen dar. In der Praxis der Mitbestimmung wird der Gegensatz von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften auf der einen Seite sowie Arbeitgebern auf der anderen Seite partiell, wenn auch nicht prinzipiell, aufgehoben, weil aus Mitbestimmung und Mitwirkung eine Mitverantwortung für die gemeinsam getroffenen Entscheidungen erwächst. Allerdings relativiert Mitbestimmung die bürokratisch-hierarchischen Herrschaftsstrukturen in Wirtschaftsorganisationen wie in Non-Profit-Organisationen keineswegs grundsätzlich, insbesondere was das Direktionsrecht betrifft. Gleichwohl gilt für den Arbeitgeber das Neutralitätsgebot gegenüber dem Organ ‚Betriebsrat‘, wie für beide Seiten die Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit im Interesse des Betriebes besteht.

Auf betrieblicher Ebene der gewerblichen Wirtschaft regelt zunächst das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 die Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft. Es wurde später grundlegend überarbeitet und in neuer Fassung Anfang 1972 in Kraft gesetzt. Die letzte Neufassung datiert vom September 2001, wengleich auch danach auf dem Verordnungswege Veränderungen im Detail vorgenommen wurden. Es bestimmt ebenfalls die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat des Unternehmens. Starke Mitbestimmungsrechte kommen dem Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten (§ 87, BetrVG) zu; in personellen Fragen steht ihm nur ein näher bezeichnetes Zustimmungs- und Ablehnungsrecht („Veto-Recht“) zu, und zwar bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen bzw. bei Kündigungen. Und auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten bleibt seine Beteiligung auf ein Informations- und Beratungsrecht im Rahmen des ‚Wirtschaftsausschusses‘ (in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten) beschränkt. Der Betriebsrat als Organ besitzt also kein wirtschaftliches Mitentscheidungsrecht im Unternehmen. Allerdings haben, wie schon angedeutet, Arbeitnehmervertreter in Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (Neuregelung bislang gültiger Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 durch ein gesondertes Gesetz im Jahre 2004) ein – wenn auch relativ schwaches – Mitbestimmungsrecht auf Unternehmensebene (s.u.).

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften sowie in Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kommt das Betriebsverfassungsgesetz nicht zur Anwendung. In diesen Bereichen gelten die Personalvertretungsgesetze – mit Ausnahme des Bereiches der Kirchen und ihrer karitativen bzw. diakonischen Einrichtungen. Gleichwohl kann festgehalten werden, dass sich der Betriebsrat nicht auf ein ablehnendes bzw. zustimmendes Verhalten gegenüber den Vorstellungen des Arbeitgebers reduzieren muss. Vielmehr steht es ihm frei, im vorgegebenen Handlungsrahmen eigene Vorschläge einzubringen, was ein ‚Initiativrecht‘ einschließt. Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass auch der Arbeitgeber einer gewissen Bindung unterliegt, denn die Wirksamkeitsvoraussetzung seiner Anweisung ist erst erfüllt, wenn bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beachtet worden ist, ansonsten seine Anweisung gegenstandslos wird und vom betroffenen Arbeitnehmer nicht befolgt werden muss. Zudem unterliegen mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten dem Einigungszwang zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wobei gegebenenfalls der Weg über eine Einigungsstelle beschritten werden muss.

Ähnlich wie im Betriebsverfassungsgesetz sind die Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte des Personalrates im Bundespersonalvertretungsgesetz von 1974 ausgestaltet; es wurde zuletzt 2006 geändert (erste Regelungen wurden schon 1955 verabschiedet). In den Bundesländern gelten, entsprechend dem föderalen Prinzip, eigene Landespersonalvertretungsgesetze für die Beschäftigten.

In der Bundesrepublik Deutschland haben zwei explizite Mitbestimmungsgesetze Gültigkeit: Das ältere so genannte Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 für Unternehmen der Bereiche von Kohle, Eisen und Stahl (mit mehr als 1000 Beschäftigten) sowie das Mitbestimmungsgesetz aus dem Jahre 1976 für Großbetriebe (über 2000 Beschäftigte). In diesem Zusammenhang ist auch auf das schon genannte Drittelbeteiligungsgesetz von 2004 zu verweisen.

Eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat gilt für Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, wenn sie eine Größe von mehr als 500 Beschäftigten überschreiten und in der Regel weniger als 2000 Personen beschäftigen. In den Aufsichtsgremien dieser Unternehmen steht den Arbeitnehmern ein Drittel der Mandate zu. Eine drittelparitätische Besetzung mit Arbeitnehmern des Aufsichtsrates in entsprechend großen Unternehmen war auch schon im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 verankert (§§ 76 ff). Die Regelungen dort wurden durch das „Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat (Drittelbeteiligungsgesetz)“ ersetzt, ohne dass damit wesentliche Änderungen der bisherigen Praxis intendiert waren.

Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten außerhalb des Montan-Sektors unterliegen dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. In solchen Unternehmen wird der Aufsichtsrat paritätisch, d.h. hälftig mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Dennoch können die Anteilseigner in letzter Konsequenz jede Entscheidung in ihrem Sinne bestimmen, weil im Falle einer Patt-Situation dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates ein Doppelstimmrecht zukommt. Dies wird außerdem durch die Tatsache begünstigt, dass er in der Regel allein von den Vertretern der Anteilseigner berufen wird, wenn er nicht ohnehin schon im ersten Wahlgang mindestens von einer Zwei-Drittel-Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder gewählt worden ist (§ 27 / 1). Zudem nimmt auf der Arbeitnehmerbank, gesetzlich verpflichtend, auch ein leitender Angestellter Platz (§15 / 1). Zum andern sind Gewerkschaftsvertreter in der nach der Größe des Unternehmens festgelegten Anzahl für die Arbeitnehmerseite zu bestellen. Das De-Fakto-Übergewicht der Anteilseigner begründet sich aus dem Eigentumsrecht, wie dies im Grundgesetz festgeschrieben ist. Realiter muss in kritischer Sicht von einer Unterparität bzw. von einer Scheinparität der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gesprochen werden.

In das älteste Mitbestimmungsgesetz der BRD, das Montan-Mitbestimmungsgesetz, fließen in besonderem Maße die ordnungspolitischen Auseinandersetzungen nach dem Zweiten Weltkrieg und das Bestreben der Arbeitnehmerschaft nach vollwertiger Gleichberechtigung in Entscheidungsprozessen der Wirtschaft sowie die besondere unternehmenspolitische Situation im Bereich von Kohle und Stahl ein. Das seit Mitte des Jahres 1951 wirksame „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen und Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951“ bestimmt eine paritätische Besetzung der Aufsichtsratsplätze mit Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dem Problem einer möglichen Patt-Situation im Entscheidungsprozess wird durch die Bestellung eines

so genannten neutralen Mannes als zusätzlichen Aufsichtsratsvorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen müssen, vorgebeugt, denn im Falle des Falles kommt ihm die ausschlaggebende Stimme zu. Des Weiteren muss in montan-mitbestimmten Unternehmen die Position eines gleichberechtigten Mitgliedes für Personal- und Sozialangelegenheiten im Vorstand eingerichtet werden. Dieser so genannte Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmerbank eingesetzt werden (s. historische Skizze unten).

2. Historische Entwicklung: Schon vor der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurden in der Nachkriegszeit Formen der Mitbestimmung praktiziert, unter anderem durch Betriebsvereinbarungen, die weitgehende Mitbestimmungsrechte auch in wirtschaftlichen Bereichen sicherten (so bei Bode-Panzer in Hannover). Schließlich schuf das Kontrollratsgesetz Nr. 22 Möglichkeit und Basis für Betriebsrätegesetze in den Ländern. Selbst Inhaber großer Unternehmen – so aus dem Eisen- und Stahlbereich (Beispiel Gute Hoffnungshütte Oberhausen) – boten den Arbeitnehmern eine paritätische Vertretung in den Aufsichtsräten der Konzerne an, wohl in erster Linie auf der Suche nach Bündnispartnern bei der Abwehr von Demontagen und Entflechtungsmaßnahmen durch die Besatzungsmächte. In der Folge wurden die Aufsichtsräte der Eisen- und Stahlindustrie in der britischen Besatzungszone nach und nach paritätisch besetzt (teils mit Unterstützung der Besatzungsmacht) sowie Arbeitsdirektoren auf Vorschlag der Arbeitnehmerseite bestellt.

Die Institution ‚Mitbestimmung‘ war von Gewerkschaften und Parteien nicht als Selbstzweck verstanden worden, sondern als „Bestandteil einer umfassenden Konzeption zur Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft“. SPD und KPD traten mit Sozialisierungsforderungen auf, und auch die CDU forderte in ihrem (intern umstrittenen) Ahlener Programm weitgehende Reformen in der Wirtschaft. Sie fanden für bestimmte zentrale Wirtschaftsbereiche (Elektrizität, Stahl, Bergbau) sogar Niederschlag in einigen Landesverfassungen (Hessen, Nordrhein-Westfalen), wenngleich sie unter anderem wegen des Widerstandes der Besatzungsmächte nicht realisiert wurden. Ebenso wurden von ihnen Regelungen zur wirtschaftlichen Mitbestimmung in einzelnen Betriebsrätegesetzen von Ländern (Hessen, Württemberg) wieder suspendiert (Nagel, 17 – 47).

Die Eigentums- und Machtverhältnisse waren 1949 dann wieder so gefestigt, dass Sozialisierungsforderungen keine Chance mehr hatten. Als die Alliierte Kommission ein Gesetz zur Wiederanwendung des Deutschen Rechts erließ, kam der Augenblick, bereits verwirklichte und praktizierte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in den deutschen Gesetzen zu verankern. Gegen den Gesetzentwurf der Adenauer-Regierung, der nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate für Arbeitnehmer vorsah, konnten sich die Gewerkschaften durch Androhung eines großen Streiks (Urabstimmung) teilweise durchsetzen, was schließlich zu einem Kompromiss zwischen Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern in Gestalt des Montan-Mitbestimmungsgesetzes im Jahre 1951 führte. Die Parität im Aufsichtsrat wurde im Bereich der Eisen- und Stahlindustrie also weitgehend gesichert und für den Kohlenbergbau eingeführt.

Versuche der Gewerkschaften, diese Unternehmensmitbestimmung auf andere Bereiche auszuweiten, scheiterten, obwohl bestimmte Rechte teilweise schon in Betriebsverfassungsgesetzen enthalten waren. Im Betriebsverfassungsgesetz vom Oktober 1952 blieb nur ein Drittel der Aufsichtsratsitze für Arbeitnehmer übrig, nebst Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten im sozia-

len und personellen Bereich. „Ihre Funktion bei Abstimmungen blieb konsultativ. Von einem Gegenmachtmodell kann hier nicht die Rede sein“ (Nagel, 32), nur von harmonisierenden Konsultations- und Auskunftsrechten.

Mit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes kam der Prozess der ordnungspolitischen Ausgestaltung der Wirtschaft zu einem vorläufigen Abschluss. Damit hatte sich das Konzept der ‚Sozialen Marktwirtschaft‘ durchgesetzt, das als eine durch sozialpolitische Elemente ergänzte Wettbewerbsordnung mit privater Verfügungsgewalt über das Produktivvermögen zu verstehen ist.

Die 50er Jahre führten nicht zu wesentlichen mitbestimmungsrechtlichen Veränderungen. Allerdings galt es, der Aushöhlung der Montan-Mitbestimmung durch Gründung von Konzernobergesellschaften (Holdings), durch Umwandlung von selbstständigen Tochtergesellschaften in un-selbstständige Betriebsabteilungen großer (nicht Montan-)Konzerne sowie durch Konzentrationsvorgänge (weniger als 50 % Montan-Anteil am Umsatz des Gesamtkonzerns), entgegen zu wirken, was zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956 führte.

Ansonsten stagnierte die Auseinandersetzung um Unternehmensmitbestimmung in den 50er Jahren. Mit dem Eintritt der SPD in die Bundesregierung 1966 verbesserten sich die Voraussetzungen zur Durchsetzung entsprechender Forderungen, und mit dem Gesetzentwurf des DGB zur Mitbestimmung im Jahre 1968 griff die Diskussion darüber zunehmend auf den parlamentarischen Bereich über. Die 1969 gebildete SPD / FDP-Koalition klammerte für die erste Legislaturperiode das Mitbestimmungsthema noch aus und setzte es erst nach dem Wahlsieg 1972 in ihr Programm. Die SPD orientierte sich am Montan-Modell, während die FDP die leitenden Angestellten besonders berücksichtigt sehen wollte (6:4:2). Doch im Mitbestimmungsgesetz von 1976 wurde schließlich die Unterparität der Arbeitnehmerbank, d.h. ein Übergewicht der Kapitaleignerseite bei Kapitalgesellschaften mit über 2000 Beschäftigten festgeschrieben.

Später hinzukommende Gesetze sicherten vorerst die Montan-Mitbestimmung in solchen Unternehmen, die sonst in den Geltungsbereich anderer Mitbestimmungsregelungen übergewechselt wären (Mitbestimmungsfortgeltungsgesetz von 1971, Mitbestimmungssicherungsgesetz von 1981 / Mannesmann, Montan-Mitbestimmungssicherungsgesetz 1988).

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 brachte erweiterte Mitbestimmungsrechte in sozialen Bereichen, die die Betriebsordnung, die Sozialeinrichtungen und Arbeitszeitregelungen sowie die Entlohnungsmodalitäten betreffen. Hervorgehoben wird, dass dem Betriebsrat ein Informations- und Mitbestimmungsrecht im Bereich der langfristigen Personalplanung und somit in der „personellen Ausprägung aller langfristigen Wachstumspläne der Unternehmung“ zusteht und bei Entlassungen ein Interessenausgleich durch Sozialplanregelungen angestrebt werden können (Jürgensen, Unternehmensgeschichte). Weitergehende Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes wurden 1988 vorgenommen, indem ein Minderheitenschutz für Splittergruppen und die Einrichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte eingeführt wurden, Veränderungen, die nach kritischer Einschätzung Tendenzen zur Aufsplitterung der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft Vorschub leisten (Bobke von Cannen, 18 ff).

3. Gegenwärtig kontroverse Positionen: Mit zunehmender →[Globalisierung](#) der Wirtschaft geriet auch das Mitbestimmungskonzept 1976 politisch wieder verstärkt in die Kritik. Repräsentanten der Arbeitgeber halten sie für nicht mehr zeitgemäß und eine Drittelbeteiligung der Arbeit-

nehmerschaft bei der Mitbestimmung in unternehmerischen Belangen für ausreichend, mit Verweis auf andere Länder in Europa, in denen ein solches Modell gängige Praxis sei. Das veranlasste die vorhergehende Bundesregierung zur Einsetzung einer so genannten Mitbestimmungskommission (2005) unter Vorsitz von Kurt Biedenkopf, ehemaliger Ministerpräsident von Sachsen, der ein ähnliches Gremium auch schon im Vorfeld der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 geleitet hatte (sog. Biedenkopf-Kommission; Mitte der 70er Jahre war er Generalsekretär der CDU). Damals ging es um eine Beurteilung der Erfahrungen und juristische Begutachtung der Montan-Mitbestimmung, die im Wesentlichen zu einer positiven Bewertung dieses Modells gelangte. Gleichwohl wird, wie dargelegt, eine Parität im Aufsichtsrat zwischen Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern später nicht realisiert. In die neue Regierungskommission von 2005 wurden außerdem Repräsentanten der Unternehmensverbände und der Gewerkschaften sowie ‚neutrale‘ Wissenschaftler berufen. Nach unüberbrückbaren Widersprüchen im Gremium zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften - insbesondere in Fragen der Parität - wurde der die Unternehmensmitbestimmung prinzipiell bestätigende Kommissionsbericht, vorgelegt im Dezember 2006, letztlich von den Wissenschaftlern (und ihren Mitarbeiterstäben) nebst dem Vorsitzenden erarbeitet und allein verantwortet.

Als Argumente gegen die in Großunternehmen heute praktizierte Mitbestimmung wird ins Feld geführt:

1. Verlangsamung der Investitionsentscheidungen;
2. Hindernis bei grenzüberschreitenden Fusionen;
3. Nachteile im internationalen Wettbewerb bei fragwürdiger betriebswirtschaftlicher Effizienz und hohe Kosten der Entscheidungsprozesse;
4. Interessenkonflikte von Arbeitnehmervertretern in bestimmten Fällen (z. B. bei Betriebsverlagerungen);
5. Investitionshemmnis für ansiedlungswillige ausländische Konzerne, international agierende Holdings sowie Finanzinvestoren u.a.m. Gefordert wird generell, das nationale Gesellschaftsrecht an internationale Standards anzupassen und die Mitbestimmung ‚europatauglich‘ zu machen. Des Weiteren hält die Arbeitgeberseite eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat prinzipiell für ausreichend und wünschenswert.

Diesen Begründungen stehen gewerkschaftliche Argumente gegenüber, die eher eine Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten fordern, mit Verweis auf empirische Untersuchungen, die in der Mitbestimmungspraxis in Deutschland im Durchschnitt einen Standortvorteil erkennen, was unter anderem durch die Gründung von Europäischen Gesellschaften in Ländern mit starker Mitbestimmungstradition belegt sei. Demzufolge stehen qualitativ hochwertige Arbeitnehmerrechte nicht im Widerspruch zu einer effizienten Unternehmensorganisation; ganz im Gegenteil, denn eine auf Gleichberechtigung basierende Kooperationskultur bringt positive Effekte, insbesondere was die Arbeitsmotivation und das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer betrifft. Mithin hat sich die hauptsächlich demokratie-theoretisch legitimierte und den sozialen wie betrieblichen Frieden sichernde Mitbestimmungskultur auch ökonomisch als ein Erfolgsmodell erwiesen (siehe Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission zur Modernisierung der deutschen Mitbestimmung).

4. Positionen in evangelischer Perspektive: Die Vorstellungen des Nachkriegsprotestantismus über eine Beteiligung der Arbeitnehmerschaft in wirtschaftlichen und betrieblichen Angelegenheiten dürften noch stark von den Gedanken des Freiburger ‚Bonhoeffer-Kreises‘ (1943) geprägt gewesen sein. Ihm gehörten neben Theologen auch namhafte Ökonomen an. Seine Reformvorschläge werden – neben anderen – als die „geistigen Wurzeln der Sozialen Marktwirtschaft“ bezeichnet. Den Grundsätzen christlicher Ethik verpflichtet, ist die Respektierung und Achtung der Persönlichkeitswürde sein generelles Anliegen. Betont wird die Subjekthaftigkeit des Menschen auch in den Abläufen des Wirtschaftens und – darauf aufbauend – der Gedanke einer ‚echten‘ Gemeinschaftsbildung. Er grenzt sich programmatisch von einem wirtschaftlichen Kollektivismus wie von einem Wirtschaftsliberalismus ab und favorisiert privatwirtschaftliche bzw. auch genossenschaftlich verfasste Betriebe mittlerer und kleinerer Größe. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in einem partnerschaftlichen Verhältnis zueinander stehen, was bis zu der Forderung reicht, Kampfmaßnahmen, wie Streik und Aussperrung, zu verbieten.

Die Landessynode in Berlin 1947, dessen Bischof der ‚Freiburger‘ Otto Dibelius war, greift solche Gedanken wieder auf, ohne dass explizit auf die Kategorie von ‚Mitbestimmung‘ in Deutschland schon eingegangen worden wäre. Die vom Bischof verfassten Ausführungen werden gelegentlich als „Ahlener Programm der evangelischen Kirche“ bezeichnet. Prinzipiell geht es ihm um die Suche nach einem dritten Weg zwischen Kapitalismus und Sozialismus.

Ansonsten galten die Sorgen in der evangelischen Kirche der Nachkriegszeit vor allem der praktischen Behebung des sozialen Elends in Deutschland. Verstärkt aufgenommen wurden die sozial- und ordnungspolitischen Debatten etwas später mit der Gründung von evangelischen Akademien und im Zuge des Ausbaus der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit.

Hauptsächlich herrschte in der Kirche ein am Individuum orientiertes Denken vor, in dem die Freiheit des Einzelnen, die Hervorhebung des Menschen als Person gegenüber den Massenstrukturen der modernen Gesellschaft betont wird. Den Menschen müsse Raum für persönliche Verantwortung und persönliche Begegnung geschaffen werden, war der Tenor. Zentrales Anliegen ist also das ‚menschliche Zusammenwirken‘ in der modernen Gesellschaft und nicht eine Mitbestimmung als ordnungspolitisch-strukturelles Problem.

In dieser Tradition steht auch die Mitbestimmungserklärung des Rates der EKD – auf dem Essener Kirchentag 1950 in Essen eingebracht – mit der zentralen Forderung, das „bloße Lohnarbeitsverhältnis“ zu überwinden und den Arbeiter als „Mensch und Mitarbeiter“ ernst zu nehmen. Allerdings: weder wird die kollektive Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb thematisiert, noch werden konkrete Vorschläge zur Mitbestimmungsregelung unterbreitet; vielmehr werden politische Aussagen vermieden. Die Entschließung des Kirchentages stand denn auch unter dem allgemeinen Leitgedanken der ‚christlichen Mitverantwortung‘ der Arbeitnehmer in der Wirtschaft. In der verantwortlichen Arbeitsgruppe auf dem Kirchentag wurde dieser Gedanke ergänzt durch den Begriff ‚wirkliche Partnerschaft‘; der Arbeiter im Betrieb sei davon zu befreien, „bloße Nummer zu sein“, indem ihm „Bereiche eigener Verantwortung“ belassen werden (siehe Jablonowski, 50ff) ([→Beruf](#)).

Zwar gibt es keine expliziten Aussagen des Rates zu den neu geschaffenen Gesetzesregelungen von 1951 und 1952. Von einer grundsätzlichen Zustimmung kann aber ausgegangen werden. Doch als ein Meilenstein für die Standortbestimmung und Praxis der Kirche in der Arbeitswelt und gegenüber der Arbeitnehmerschaft sowie als Höhepunkt des sozial- und ordnungspolitischen

Meinungsbildungsprozesses im evangelischen Raum kann die Synode von 1955 (Espelkamp) gewertet werden. Selbstkritisch gestand man sich dort die bisherige Vernachlässigung der „Welt der Arbeit“ ein (→Arbeit).

So wie die Gewerkschaften in den 50er Jahren von den Debatten über die großen ordnungspolitischen Zielsetzungen abrückten, wurde in kirchlichen Einrichtungen bis in die 60er Jahre hinein mehr über einzelne Fragen von Lohn, Eigentum und Vermögensbildung nachgedacht. In der Studie über „Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung“ (1962) werden dazu Vorschläge unterbreitet. Mit diesem Text in Verantwortung der EKD war das kirchliche Denkschriftenwesen begründet worden. Die Schrift war jedoch keineswegs unumstritten. Günter Brakelmann kritisierte grundsätzlich das liberale Eigentumsdenken und forderte, den notwendigen Schritt von der Diskussion über das Eigentum hin zur Mitbestimmung zu tun und damit zu einer „institutionalisierten Partnerschaft“ zu kommen. Für ihn ist Mitbestimmung die „Grundforderung eines christlich-sozialen Gewissens“ (Brakelmann 1963, 160). Ihm wurde von Unternehmerseite heftig widersprochen.

Der DGB eröffnete – wie oben dargelegt – Mitte der 60er Jahre eine breite Diskussion über die Ausweitung der Montan-Mitbestimmung auf alle Kapitalgesellschaften und Großkonzerne (Aktionsprogramm des DGB 1965). Auch die Sozialkammer der EKD war nun herausgefordert, sich konkret und konzeptionell-systematisch mit der Mitbestimmungsfrage zu befassen. Das Ergebnis liegt in der Studie mit dem Titel „Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland“ von 1968 vor. Über die zahlenmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrates wird keine Einstimmigkeit erzielt. Minderheitsvoten, die in der Studie abgebildet sind, favorisieren die Übernahme der Montan-Mitbestimmung bzw. das Festhalten an den Regelungen nach Betriebsverfassungsgesetz von 1952. Die sozialethische Kategorie ‚Partnerschaft‘ bleibt zwar weiterhin im Zentrum der Überlegungen, allerdings in einem erweiterten Verständnis. Die Existenz und Berechtigung von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden explizit als legitim anerkannt bzw. nicht länger geleugnet. Es heißt dort: „Solche Partnerschaft schließt gegensätzliche Standpunkte in bestimmten Fragen und das Austragen von Konflikten nicht aus. Letzteres kann dazu dienen, soziale Gerechtigkeit erst herbeizuführen“ (92). Partnerschaft leitet sich nach den Worten der Studie legitimatorisch aus ineinander greifenden Rechten aus Kapital und Arbeit ab. Mitbestimmung könne daher keine Minderung der Rechte der Kapitaleigner, geschweige denn ein Un-Recht ihnen gegenüber bedeuten. Allerdings wird auf spezifische Ableitungen der jeweiligen Rechtsinstitutionen verzichtet, d.h., es wird nicht genauer bestimmt, inwiefern sich Rechte aus Arbeit und Kapital ergeben.

Trotz Kritik sieht Günter Brakelmann den entscheidenden Fortschritt der Studie – mit Bezug auf den kirchlichen Bereich - darin, dass endlich Eigentum und Arbeit „als gleichwertige Faktoren begriffen werden“ (Brakelmann 1972, 218). Er selbst geht sogar noch einen Schritt weiter und fordert eine Priorität für die Arbeit, wobei er die „unvergleichbar höhere anthropologische und soziale Bedeutung im Verhältnis zum Eigentum“ (Brakelmann 1972, 220) betont. So kann er das Partnerschaftskonzept nur als eine „Zwischenphase der Entwicklung“ und nicht als „Endpunkt“ der Mitbestimmungsfrage verstehen.

Es dürfte zeitgeschichtlich nicht uninteressant sein, darauf aufmerksam zu machen, das die Kammer-Studie im Punkte der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ über die vorhandenen Gesetzesvorlagen hinausgeht. Dies war auch der Ansatzpunkt, der die innerkirchliche Diskussion um

die Mitbestimmung beflügelte und teils zuspitzte, insbesondere im kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, vor allem in Hessen-Nassau.

Zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und zur Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 liegen keine kirchenoffiziellen Verlautbarungen vor. Bleibt darauf hinzuweisen, dass die festgeschriebene Unterparität annähernd dem Mehrheitsvotum der Sozialkammer der EKD in ihrer Mitbestimmungsstudie entspricht. Selbstredend wurden die später durchgeführten Änderungen von Mitbestimmungsregelungen vom KDA und den Arbeitnehmerorganisationen im kirchlichen Raum kritisch-konstruktiv begleitet.

Literaturtipps

Bobke von Cannen, Manfred H., Novellierung des Betriebsverfassungsrechts, in: WSI-Mitteilungen 1/ 1989, S. 16-24, Düsseldorf 1989

Brakelmann, Günter, Kritische Anmerkungen und Thesen zur Eigentumspolitik, zur Gewinnbeteiligung und zur Mitbestimmung, in: Christ und Eigentum, Symposiumband in der Reihe der Stundenbücher, Hamburg 1963

Brakelmann, Günter, Priorität für die Arbeit, in: Festschrift für Kurt Scharf, Jenseits des Nullpunktes ?, 1972

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/ Bundesverband der Deutschen Industrie, Mitbestimmung Modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung, Berlin im November 2004

Jablonowski, Harry W., Kirche und Gewerkschaften im Dialog, Band 1, Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum 1987

Judith, Rudolf (Hg.), Vierzig Jahre Mitbestimmung. Erfahrungen, Probleme, Perspektiven, Köln 1986

Jürgensen, Harald, Entwicklung der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Hans Pohl/ Wilhelm Treue, Mitbestimmung. Ursprünge und Entwicklung. Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 19, Wiesbaden 1981

Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Berlin im Dezember 2006

Mitbestimmung, Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, März 3/2007, Chefsache Mitbestimmung. Der Bericht der Biedenkopf-Kommission, mit Beiträgen von Kurt Biedenkopf, Jürgen Peters, Hubertus Schmoldt, Michael Sommer, Düsseldorf/ Frankfurt 2007

Nagel, Bernhard, Unternehmensmitbestimmung. Eine problemorientierte Einführung, Köln 1980
Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.), Kammer für soziale Ordnung, Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. Mit Erläuterungen von Eberhard Müller, Hamburg 1968

Rinderspacher, Jürgen P, Wegner, Gerhard, Mitbestimmung lohnt sich, Zeitzeichen 8/2005, S. 14-17