

Mitbestimmung (allgemein)

1. Begriff. M. bezeichnet in sozialethischer Perspektive unterschiedlich weit reichende Rechte der Partizipation von Arbeitnehmern an Entscheidungsprozessen in Unternehmen, Betrieben und an ihrem unmittelbaren Arbeitsplatz. Gegen die einseitige kapitalgebundene Entscheidungsbefugnis im Unternehmen, nach der das Direktionsrecht im Betrieb und die Leitungskompetenz im Unternehmen allein aus dem Eigentum an den Produktionsmitteln abgeleitet werden, bedeutet die M. der Arbeitnehmer eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen, indem ergänzend, kontrollierend oder paritätisch-mitbestimmend Partizipationsrechte eingeräumt werden. Dies gilt unmittelbar für die M.rechte des Betriebsrates in sozialen und personellen Fragen sowie für die M. im Aufsichtsrat zur Kontrolle des Unternehmensvorstandes bis hin zur Integration von Arbeitnehmerinteressen in den Vorstand durch den Personaldirektor in montan-, d. h. paritätisch mitbestimmten Unternehmen. M. eröffnet somit Teilhabe und Mitverantwortung in dem zentralen Lebensbereich der Arbeitswelt.

Seit den Anfängen der M.sdiskussion in der Mitte des 19. Jh.s spielen theologisch-sozialethische Begründungen eine wesentliche Rolle. Im Unterschied zur Mehrheit der wirtschaftsliberalen und der marxistischen Traditionen haben sich Sozialethiker beider Konfessionen engagiert an der konzeptionellen Entwicklung und der Durchsetzung von M.srechten beteiligt. Dabei sind anthropologische, ordnungs- und gesellschaftspolitische Gesichtspunkte zu unterscheiden.

2. Historische Entwicklungen. Die Sozialauffassungen der Kirchen waren im 19. Jh. wesentlich durch ein gemildert-patriarchalisches Leitbild bestimmt. Ausgehend von einer Ableitung und Deutung aller gesellschaftlichen Verhältnisse im Horizont des Modells der Familie – so auch LUTHERS idealtypische Auslegung des Elterngedankens – wollte man auch das neu entstehende Fabrikssystem nach dem Familienprinzip ordnen. So sollte – wie es exemplarisch die Denkschrift der IM „zu den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kämpfen der Gegenwart“ von 1884 zum Ausdruck brachte – der Unternehmer „zum Hausvater, die Arbeiterschaft zum erweiterten Hause werden“. Gemäß der Tradition des christlichen Liebes-Patriarchalismus (E. TROELTSCH) wurde eine weitreichende Verantwortung der Unternehmer gegenüber der Arbeiterschaft eingefordert, u. a. die Zahlung eines gerechten Lohnes, eine die „persönliche Ehre“ der Arbeiter achtende Arbeitsordnung und nicht zuletzt ein umfassendes System betrieblicher Sozialfürsorge. Dem sollte auf Seiten der Arbeiterschaft eine „über die Grenzen der Rechtspflicht“ hinausgehende Treueverpflichtung entsprechen. M.smöglichkeiten waren hier nur sehr begrenzt im Blick, indem man die Einrichtung von beratenden „Ältestenkollegien“ vorschlug, in denen ältere oder sehr werkstreuere Arbeiter mitwirken konnten.

Dieses an personalen Verhältnissen ausgerichtete Leitbild, das bis ins 20. Jh. hinein einzelne christliche Unternehmer geprägt hat, erwies sich angesichts der fortschreitenden Industrialisierung mit zunehmenden Betriebsgrößen sowie der gesellschaftlichen Emanzipation der Arbeiterschaft als unzureichend. Spätestens in den 1890er Jahren waren sich die Protagonisten des sozialen Protestantismus wie auch des Sozialkatholizismus in der Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung, vorrangig der interkonfessionell ausgerichteten christlichen Gewerkschaften, sowie in der Forderung nach einer Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen weitgehend einig. Auf der Grundlage der gesetzlichen Anerkennung von Gewerkschaften als den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer strebte man den Aufbau eines Tarifvertragssystems sowie M.srechte der Arbeitnehmer an, wie sie mit der Begründung des kollektiven Arbeitsrechts in der Weimarer Zeit in D erstmals verwirklicht und nach 1945 im Sinn eines sozialen Gründungskompromisses zwischen der CDU-geführten Bundesregierung und den Gewerkschaften institutionalisiert wurden.

3. Begründungen und Ausgestaltungen der M. Systematisch kommt der Sicherung der Menschenwürde unter den Bedingungen moderner, hochtechnisierter Arbeitsbeziehungen eine zentrale Rolle bei der Begründung der M. zu. M.srechte sind Ausdruck der Würde der arbeitenden Menschen, wie sie theologisch in einer der Gottebenbildlichkeit entsprechenden mitmenschlichen Struktur der Arbeit verankert sind. M. sichert

diese Würde im Arbeitsprozess, indem sie „eine Berechtigung des Arbeiters nicht nur aus seiner Arbeit, sondern in und an seiner Arbeit“ (E. HEIMANN) fest schreibt.

Neben dieser anthropologischen Begründung spielt in theologisch-sozialethischen Stellungnahmen der Gedanke der Sozialpartnerschaft eine zentrale Rolle. Da ein „partnerschaftliches Verhältnis zwischen sozialen Gruppen“ der Würde des Menschen, als Gottes Mitarbeiter in Freiheit und Mitverantwortung die Welt zu gestalten, am besten entspricht, soll – so die EKD-Studie zur M. aus dem Jahr 1968 – die M. so geregelt werden, dass sie die Sozialpartnerschaft zwischen den Tarifparteien fördert. Während der Gedanke der Sozialpartnerschaft in älteren Stellungnahmen zumeist eine harmonisierende Verhältnisbestimmung von Kapital und Arbeit implizierte, beinhaltet er im Sinn des M.sgedankens auch das Wahrnehmen und Austragen von Konflikten. Wirtschafts- und sozialpolitische Interessenauseinandersetzungen sollen mit Hilfe der Formen der M. fair ausgetragen werden. Schließlich steht die M. auf der Unternehmensebene angesichts der Gefahren, die von unkontrollierter und konzentrierter ökonomischer Macht ausgehen können – diese hatte bereits die Weltkirchenkonferenz von Oxford 1937 als „Tyrannei“ bezeichnet – für den Versuch einer Einbindung von Arbeitnehmerinteressen in die unternehmerische Entscheidungsprozesse.

Im Sinn dieser sozialethischen Grundlegung hat sich die EKD mehrfach zur M. geäußert. Die Erklärung des Rates der EKD zur Frage der M. von 1950 argumentierte vorwiegend anthropologisch, indem sie eine Überwindung des bloßen Lohnarbeitsverhältnisses forderte und dafür eintrat, den Arbeiter als „Mensch(en) und Mitarbeiter“ ernst zu nehmen. Auf der Grundlage einer partnerschaftlich interpretierten Zuordnung der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital wurden in abgestufter Form Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer eingefordert.

Eine grundsätzliche Würdigung der M. erfolgte im Rahmen der EKD-Studie des Jahres 1968, in der verschiedene Vorschläge zur institutionellen Ausgestaltung erarbeitet worden sind. Grundsätzlich soll in der Arbeitswelt – ungeachtet der betriebstechnisch notwendigen Hierarchie – den Arbeitnehmern eine Entfaltung ihrer Persönlichkeit und tätige Mitverantwortung ermöglicht werden. M. leitet sich aus den ineinander gefügten Rechten von Kapital und Arbeit ab, die beide für Unternehmen konstitutiv sind. Eigentum und Arbeit sind in dieser Perspektive aufeinander angewiesen und „als gleichwertige Faktoren begriffen“. In der Konsequenz dieses sozialethischen Urteils forderte ein Minderheiten-votum die generelle Einführung des Modells der paritätischen Mitbestimmung. Das Mehrheitsvotum plädierte für eine einvernehmliche Einigung der Tarifparteien, um ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zu fördern. In

diesem Sinn wurde eine leicht unterparitätische Vertretung der Arbeitnehmermandate gefordert, wie sie in ähnlicher Weise das deutsche Mitbestimmungsgesetz von 1976 festgelegt hat. Einen besonderen Akzent legte die Studie auf Möglichkeiten der direkten Beteiligung der Arbeitnehmer. Aus diesem Grund sollten die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat direkt von der Belegschaft gewählt werden, und es wurde vorgeschlagen, durch Rahmenbestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz die M.möglichkeiten der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen an der Regelung der sie unmittelbar betreffenden Fragen auszuweiten. Dadurch soll, wie es ARTHUR RICH ausgedrückt hat, die „repräsentativ kollektive Mitbestimmung auf der Unternehmens- und Betriebsebene ... durch die individuelle Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ ergänzt „und zu einer unmittelbaren, die Person aufwertenden Erfahrung werden.“ Speziell die Anregungen zu einer Ausweitung der M. am Arbeitsplatz und in Arbeitsgruppen sind seither von der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit aufgegriffen und konkretisiert worden. Diese Initiativen zielen auf eine Humanisierung der Arbeitsprozesse, wobei der sozialen Grundstruktur der Arbeit Rechnung zu tragen ist.

4. Aktuelle Entwicklungen. In verschiedenen neueren EKD-Stellungnahmen wird immer wieder die Bedeutung der deutschen M.sgesetzgebung gewürdigt. Im Sinn der Beteiligungsgerechtigkeit hebt die EKD-Wirtschaftsdenschrift „Gemeinwohl und Eigennutz“ den hohen Wert einer partizipativen Entscheidungsfindung hervor. Diese gelte es – so die Denschrift „Verantwortung für ein soziales Europa“ – angesichts des Entstehens neuer Rechtsformen, „die eine ausreichende Einbindung von Rechten der Arbeitnehmer vermissen lassen“, zu sichern. Dies wird zusehends schwierig, da etwa durch die EU-weite Niederlassungsfreiheit neuerdings in EU-Staaten gegründete Kapitalgesellschaften, auch wenn sie ihren Verwaltungssitz in ein anderes EU-Land – etwa nach Deutschland – verlegen, die jeweils ursprüngliche Rechtsform behalten und damit z. B. die deutschen M.sregelungen umgehen können. Solche durch die europäische Integration und zunehmend durch die Globalisierungsprozesse bedingten Entwicklungen sowie die durch die Digitalisierung verstärkten Trends einer Flexibilisierung betrieblicher Strukturen bedeuten eine tief greifende Herausforderung und erfordern eine Weiterentwicklung der M. Dies gelingt gegenwärtig vermehrt durch betriebliche Vereinbarungen auf der Basis der M., etwa bei der Umsetzung flexiblerer Arbeitszeiten. Auch die erfolgreiche Bewältigung der durch die Instabilitäten der Finanzmärkte 2007/08 ausgelösten Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass das deutsche System der M. in der Lage ist, zugleich effiziente und sozialpartnerschaftliche Lösungen herbeizuführen. Insofern trägt die Institution der M. nach wie vor wesentlich zum sozialen Frieden und damit auch zur wirt-

schaftlichen Stabilität bei, wie die EKD in ihrer Denkschrift zum „Wandel der Arbeitswelt“ hervorgehoben hat.

Die von der allgemeinen M. aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts abweichenden kirchlichen M.sregelungen sind ein politisch wie juristisch kontrovers diskutiertes Thema, vor allem zwischen den Kirchen und den Gewerkschaften.

E. HEIMANN, Soziale Theorie des Kapitalismus, 1929 – KIRCHENKANZLEI DER EKD (Hg.), Sozialethische Überlegungen zur M., 1968 – O. VON NELL-BREUNING, M. – wer mit wem? 1969 – A. RICH, M. in der Industrie, 1973 – F. J. STEGMANN, Der soziale Katholizismus und die M. in Deutschland, 1974 – G. BRAKELMANN, Zur Arbeit geboren? 1989 – KIRCHENAMT DER EKD (Hg.), Gemeinwohl und Eigennutz, 1991 – KIRCHENAMT DER EKD (Hg.), Verantwortung für ein soziales Europa, 1991 – T. JÄHNICHEN, Vom Industrieuntertan zum Industriebürger, 1993 – H. G. NUTZINGER (Hg.), Perspektiven der M., 1999 (Lit.) – S. EDENFELD, Betriebsverfassungsrecht. M. in Betrieb, Unternehmen und Behörden, 2014 – E. ROSE, M. in der europäischen Aktiengesellschaft (SE), 2014 – KIRCHENAMT DER EKD (Hg.), Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt, 2015.

Traugott Jähnichen