

Arbeit und Mitbestimmung

Regina Görner

Arbeitnehmermitbestimmung ist, anders als viele es erwarten, keine sozialistische Erfindung, sondern ein wesentliches Element der Christlichen Soziallehre. Der folgende Beitrag zeichnet die sozialetischen Grundüberlegungen nach, skizziert ihren Niederschlag in der christlich-sozialen Bewegung in Deutschland und in der Debatte um die gesetzlichen Regelungen und fragt nach den Perspektiven für Mitbestimmung in einer globalisierten Ökonomie.

Mitbestimmung in der christlichen Soziallehre

Die Würde des Menschen und der menschlichen Arbeit bildet die Grundlage der christlichen Gesellschaftslehre und dient als Maßstab für die Bewertung gesellschaftlicher und ökonomischer Ordnungen. Arbeit hat nach diesem Verständnis ihre eigene Würde, denn sie ist unmittelbar Ausfluss der menschlichen Person. Kapital ist demgegenüber lediglich eine Sache, ein Mittel, dem keine eigene Würde zukommt. Arbeit und Kapital stehen einander folglich nicht gleichgewichtig gegenüber, sondern der ethische Vorrang gebührt eindeutig der Arbeit.

In der Enzyklika *Laborem exercens* hat Papst Johannes Paul II. ausdrücklich betont, dass Arbeit und Kapital einander nicht entgegengesetzt verstanden werden dürften, weil das Eigentum durch Arbeit entstehe und der Arbeit zu dienen habe. Das gelte vor allem für das Eigentum an Produktionsmitteln, die man „nicht gegen die Arbeit besitzen“ und auch nicht „um des Besitzes willen besitzen“ dürfe, „weil das einzige Motiv, das ihren Besitz rechtfertigt, (...) dies ist, der Arbeit zu dienen und dadurch die Verwirklichung des ersten Prinzips der Eigentumsordnung zu ermöglichen: die Bestimmung der Güter für alle und das gemeinsame Recht auf ihren Gebrauch“ (*Laborem exercens* 32, Zitat nach: *Texte zur Soziallehre*). Damit setzt sich die katholische Soziallehre eindeutig ab von einem Kapitalismus, der das ausschließliche Recht des Privateigentums an den Produktionsmitteln wie ein unantastbares „Dogma“ des Wirtschaftslebens verteidigt. Zu den Folgerungen, die aus diesen Grundsätzen zu ziehen sind, zählt

Johannes Paul II. das Prinzip der Mitbestimmung, für das „Anpassungen des Rechtswesens auf dem Gebiet des Eigentums am Produktionsmitteln“ erforderlich seien (Ebd., 33).

Mitbestimmung – nicht nur als ethische Forderung, sondern als Rechtsanspruch der arbeitenden Menschen – zählt folglich zum Proprium der Christlichen Soziallehre. Wer arbeitet, verwirklicht den Schöpfungsauftrag. Er darf nicht ausgebeutet werden und verdient einen gerechten Lohn. Er darf aber auch nicht stärker als unbedingt erforderlich, von anderen dirigiert und in seiner Arbeit bestimmt werden. Für die evangelische Sozialethik hat Günter Brakelmann das auf eine einprägsame Formel konzentriert: „Man muss von der Arbeit und in der Arbeit leben können“ (Brakelmann 1995). Das ergibt sich klar aus dem Subsidiaritätsprinzip, wonach übergeordnete Instanzen nicht an sich ziehen dürfen, was der Einzelne selbst leisten kann (von Nell-Breuning 1968, 83 u. 124).

Schon in der Enzyklika *Quadragesimo anno* hat Pius XI. 1931 die „Mitverwaltung“ als Recht des Arbeitnehmers aus dem Lohnarbeitsverhältnis heraus postuliert (de Witte 1964, 142). Pius XII. stellt zwar klar, dass wirtschaftliche Mitbestimmung sich aus der Natur des Unternehmens nicht zwingend ergebe, aber sein Nachfolger Johannes XXIII. geht weiter. In *Mater et magistra* ist das Prinzip formuliert: „In der menschlichen Natur selbst ist das Bedürfnis angelegt, dass, wer produktive Arbeit tut, auch in der Lage sei, den Gang der Dinge mitzubestimmen und durch seine Arbeit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit zu gelangen.“ Deshalb kommt er zu dem Schluss: „Nicht nur die Verteilung des Wirtschaftsertrages muss den Forderungen der Gerechtigkeit entsprechen, sondern auch der gesamte Wirtschaftsvollzug.“ Er fordert für den Arbeiter „aktive Teilnahme an der Gestaltung der Angelegenheiten des Unternehmens“ (de Witte 1964, 151-157).

Aus dem Subsidiaritätsprinzip ergibt sich aber unabhängig von den Rechten, die dem Arbeitnehmer als Person zustehen, noch eine weitere Begründung für Mitbestimmung: Mitbestimmung ist auch ein Weg, Machtzusammenballungen, die die Rechte der kleinen Einheiten einschränken könnten, zu konterkarieren. Sie ist Garant dafür, dass die Belange der Individuen zum Tragen kommen können (Nell-Breuning, 1968, 123-124).

Mitbestimmung steht nach christlich- sozialem Verständnis aber nicht nur im Widerspruch zum Kapitalismus, sondern bricht auch mit einem Dogma des Kommunismus: Sie stellt die Alternative zum Klassenkampf dar und ist von denen, die den Klassenkampf propagiert haben, auch stets als Kampfansage verstanden worden. Nach christlicher Soziallehre sind Arbeit und Kapital kein Widerspruch, der überwunden werden muss, sondern aufeinander bezogen. Unternehmen sind folglich auch keine Veranstaltung der Kapitalseite, sondern setzen das Zusammenwirken von Arbeit und Kapital zwingend voraus. Daraus ergeben sich zentrale Forderungen: Die gemeinsam erzielten Erträge sollen allen zugutekommen. Nicht nur durch gerechte Löhne, sondern auch durch Teilhabe der Arbeitnehmer am Produktivvermögen und/oder Gewinnbeteiligungen und durch die Möglichkeit der Arbeitnehmer, Einfluss zu nehmen auf die Unternehmensentscheidungen wie die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen.

Mitbestimmung in der christlich-sozialen Bewegung

Schon im 19. Jahrhundert waren bedeutende Vertreter der Katholischen Soziallehre wie der Mainzer Bischof Ketteler interessiert an Modellen selbstverwalteter Unternehmen, in denen die Arbeiter mitbestimmen konnten. Die Verbesserung der materiellen Notlagen der Arbeiterschaft war allerdings so vordringlich, dass Mitbestimmungsüberlegungen eher im Hintergrund blieben (Görner 1995, 160-163). Dennoch blieb der Gedanke, dass Arbeiter mehr verdienen als materielle Entlohnung, im Blick. Das schlug sich nicht zuletzt in der Politik der Zentrumsparterie nieder, die am Ende des 19. Jahrhunderts zum Beispiel die Einrichtung von Arbeitskammern gefordert hatte (Dokumente 1969, 106-107) oder der Betriebsräteverfassung in der Weimarer Republik positiv gegenüberstand (Richtlinien der Deutschen Zentrumsparterie 1922). Mit dem Betriebsrätegesetz war erstmals eine gesetzliche Verankerung von Mitbestimmung vorgenommen worden. Solche Formen der Demokratisierung der Wirtschaft standen in krassem Widerspruch zur nationalsozialistischen Ideologie mit ihrem Führerprinzip. Die Abschaffung des Betriebsrätegesetzes nach 1933, die Ausschaltung der Gewerkschaftsbewegung und die Gleichschaltung der Unternehmen waren daher keine Überraschung.

Der Kreisauer Kreis, dessen Mitglieder zu den Initiatoren des Hitler-Attentates vom 20. Juli 1944 gehörten, und der von der Christlichen Gesellschaftslehre beeinflusst war, nahm 1943 in seine „Grundsätze

für die Neuordnung Deutschlands“ für die Zeit nach dem Nationalsozialismus die Idee einer „wirksamen Mitverantwortung eines jeden an dem Betrieb und darüber hinaus an dem allgemeinen Wirtschaftszusammenhang, zu dem seine Arbeit beiträgt“, auf (Grundsätze der Neuordnung Deutschlands. Entwurf des Kreisauer Kreises, 161).

Auch in der Programmatik der Christlich-Demokratischen Union hat Mitbestimmung von Anfang an ihren Platz. Während das Neheim-Hüstener Programm der CDU in der Britischen Zone 1946 mit der Forderung nach „Stärkung der wirtschaftlichen Stellung und Freiheit des Einzelnen“, um „Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichberechtigter Tätigkeit in Führung und Verantwortung“ zu verpflichten (Programm der CDU der Britischen Zone, 175) noch relativ unkonkret blieb, wurde die CSU in ihrem Grundsatzprogramm von 1946 deutlicher: „Wir verlangen (...) ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Produktionsverhältnisse. Bei Betrieben von erheblicher Bedeutung sollen die Arbeitnehmer einen unmittelbaren Einfluss auf die Leitung und Verwaltung durch geeignete Vertreter ausüben“ (Grundsatzprogramm der CSU 1946, 190).

Das nur wenige Monate später entstandene Ahlener Programm, das mit einer klaren Absage an das kapitalistische Wirtschaftssystem beginnt, steht dahinter nicht zurück: „In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen. Dies muß (sic) zunächst dadurch geschehen, daß (sic) die Arbeitnehmer des Betriebes in den Aufsichtsorganen, zum Beispiel im Aufsichtsrat des Unternehmens, die ihnen zustehende Vertretung haben“ (Ahlener Wirtschaftsprogramm der CDU für Nordrhein-Westfalen 1947, 193, 196).

Die Diskussion um die Mitbestimmung

Die Gewerkschaften hatten sich schon in den 20er-Jahren mehr und mehr von Klassenkampfkonzepten distanziert und für eine Demokratisierung der Wirtschaft gestritten, in der Mitbestimmung – betrieblich wie überbetrieblich – eine entscheidende Rolle spielen sollte. Der 1949 gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund stellte die Forderung

nach Einführung der Mitbestimmung in den Mittelpunkt seiner Politik. Was die Alliierten in der Montanindustrie auf den Weg gebracht hatten, um Monopolstrukturen und Machtzusammenballungen auszuhebeln, wollten sich die Arbeitnehmer in der jungen Bundesrepublik nicht mehr nehmen lassen. Sie mobilisierten Widerstand gegen die Pläne, die Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsstrukturen, die die Alliierten geschaffen hatten, außer Kraft zu setzen, bis hin zur Generalstreikdrohung. Schließlich kam es 1951 zu einem Kompromiss zwischen dem DGB-Vorsitzenden Hans Böckler und Konrad Adenauer, aus dem heraus im gleichen Jahr das Montanmitbestimmungsgesetz entwickelt wurde. Mitbestimmung blieb dabei auf die Montanindustrie beschränkt. Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnete das Betriebsverfassungsgesetz, das letztlich über die Regelungen im Weimarer Betriebsrätegesetz nicht hinausging. Das gewerkschaftliche Konzept einer Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft durch paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und die Etablierung eines gewerkschaftlich verbundenen Arbeitsdirektors mit weitreichenden Kompetenzen für die Gewerkschaften musste spätestens nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 als gescheitert angesehen werden. Das Gesetz wurde damals gegen die Stimmen von SPD und KPD beschlossen.

Tatsächlich wurde mit diesem Doppelkonzept eine wegweisende Lösung gefunden. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt allen Beschäftigten des Unternehmens die Möglichkeit ein, den Betriebsrat zu wählen, der auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite verpflichtet ist. Er hat je nach Themenbereich unterschiedliche Einflussrechte, deren Ausweitung allerdings seit Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes strittig diskutiert wird. Der Betriebsrat darf sich ebenso wenig wie der Aufsichtsrat am Arbeitskampf beteiligen, der den Tarifparteien überlassen bleibt. Damit werden tarifpolitische Auseinandersetzungen aus der Mitbestimmungspraxis und aus dem betrieblichen Alltag herausgehalten. Der soziale Friede kann damit gewährleistet werden.

Die von den Tarifparteien vereinbarten Flächentarifverträge vereinheitlichen die Wettbewerbsverhältnisse in Bezug auf den Faktor Arbeit innerhalb einer Branche, die dadurch veranlasst wird, Wettbewerb nicht über Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern über Qualität von Produkten und Produktionsstrukturen zu führen. Das steigert die Produktivität und Innovationsbereitschaft in den Unternehmen. Tarif-

auseinandersetzungen und Arbeitskämpfe betreffen dabei jeweils die ganze Branche und führen nicht zu Verschiebungen der Wettbewerbspositionen zwischen den Unternehmen.

Die Unternehmensmitbestimmung übt faktischen Zwang zur Kooperation zwischen Arbeit und Kapital im Unternehmen aus und verpflichtet beide Seiten gleichermaßen auf die Beachtung der wirtschaftlichen Betriebsziele. Zudem führt sie zu einer hohen Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen (Hauser-Ditz u.a. 2008, 275).

Trotz des anfänglichen Widerstandes gegen dieses neue Modell haben die Gewerkschaften sehr rasch die Potenziale erkannt, die sich damit für eine erfolgreiche Interessenvertretung ergeben. Heute betrachten sie die Betriebsverfassung uneingeschränkt als eine „Erfolgsstory“ (Müller-Jentsch 2012, 35-36). Anders, als ursprünglich befürchtet, gibt es kein Spannungsverhältnis zwischen Betriebsräten und den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten, nicht zuletzt, da die Spitzen der Betriebsratsgremien gewöhnlich auch zu Aufsichtsratsmitgliedern gewählt werden¹.

Dass die Betriebsverfassung ein wirkliches Erfolgsmodell ist, dürfte auch die hohe Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen belegen: Nach wie vor werden durchschnittliche Beteiligungen von etwa 80 Prozent erreicht – ein Wert, von dem die Parteien bei Parlamentswahlen nur noch träumen können. Alle vier Jahre erneuert sich die personelle Substanz der Betriebsräte um etwa ein Drittel – ein Beweis für die Lebendigkeit der Institution und für ihre Verankerung in der betrieblichen Wirklichkeit (Milert/Tschirbs 2012, 34).

Die Union hat die Einführung dieses international ziemlich beispiellosen Modells 1953 in ihrem Hamburger Programm ausdrücklich begrüßt. Unter dem Kapitel „Betriebsverfassung und Mitbestimmung“ wird mit Stolz darauf hingewiesen, dass „die Mitbestimmung der Arbeitnehmer maßgebend durch die CDU gestaltet“ wurde und so zu einem „entscheidenden Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens in Betrieb und Wirtschaft“ geworden sei. (Hamburger Programm der CDU 1953, 234)

Die eingeschränkten Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Betriebsverfassung und die Beschränkung der paritätischen Unternehmensmitbestimmung auf die Montanindustrie blieben den Gewerkschaften

allerdings ein Dorn im Auge. Die Arbeitgeberseite dagegen suchte die Ausweitung zu verhindern. Der Streit um die Zukunft der Mitbestimmung führte Ende der 60er-Jahre zur Einsetzung einer wissenschaftlichen Kommission unter Leitung von Kurt Biedenkopf, die 1970 einen Bericht vorlegte, wonach die Montanmitbestimmung keine negativen Auswirkungen auf Wirtschaft und Rentabilität der Unternehmen nach sich gezogen hatte.

Das Berliner Programm der CDU von 1968 spiegelt den Konflikt wider. Es spricht sich zwar dafür aus, „das Betriebsverfassungsgesetz „voll“ auszunutzen und „weiter“ auszubauen². Gegenüber der Unternehmensmitbestimmung sind die Formulierungen dagegen ziemlich unkonkret, da man zunächst das Ergebnis der Mitbestimmungskommission abwarten wollte. Allerdings hält das Programm bereits fest, dass es kein „überbetriebliches Einflußmonopol zugunsten von organisierten Interessen“ geben dürfe, und verlangt, dass „die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen auch im internationalen Wettbewerb nicht beeinträchtigt werden“ dürfe. Die überbetriebliche Mitbestimmung solle durch Arbeitnehmerkammern als öffentlich-rechtliche Körperschaften gewährleistet werden (Berliner Programm der CDU 1968, 393 f.) – ein Konzept, das bis heute lediglich in Bremen und im Saarland umgesetzt wurde.

Die CSU bekannte sich zeitgleich in ihrem neuen Programm zur Förderung der „Mitbestimmung als verantwortlicher Mitwirkung und Mitgestaltung der Arbeitnehmer in den Bereichen und Fragen des betrieblichen Lebens, die gemeinsames Handeln und gemeinsame Verantwortung zulassen und einer Verbesserung der persönlichen Stellung des Menschen im Wirtschaftsvollzug dienen. Wer Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen wahrnimmt, muss vom Vertrauen der Belegschaft getragen sein“ (CSU 1968).

In beiden Programmen kommt also die Sorge zum Ausdruck, die Mitbestimmung könne zum Werkzeug externer gewerkschaftlicher Interessen werden. Die Arbeitgeber hatten vor einer „Vergewerkschaftung der Wirtschaft“ gewarnt (Müller-Jentzsch 2012, 36).

Oswald von Nell-Breuning hatte demgegenüber aus der Perspektive der Christlichen Soziallehre zu der Frage, ob nur Betriebsangehörige oder auch ihre gewerkschaftlichen Interessenvertreter in den Aufsichtsräten beteiligt sein dürfen, eine klare Antwort mit dem Hinweis

auf das Subsidiaritätsprinzip gegeben: „Wenn die Belegschaften es allein können, haben die Gewerkschaften in der sogenannten betrieblichen Mitbestimmung nichts zu suchen und finden ihr Betätigungsfeld in der sogenannten überbetrieblichen Mitbestimmung. Wenn dagegen die Belegschaften, ohne dass die Gewerkschaft ihnen den Rücken stärkt, zu schwach sind, um ihr Mitbestimmungsrecht wirksam auszuüben oder ernstlich zu befürchten steht, dass sie einem kurzsichtigen und engstirnigen Betriebsegoismus verfallen, der die gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten außer Acht lässt und so nicht nur der Gesamtwirtschaft schadet, sondern unter Umständen sogar den Bestand des eigenen Betriebes gefährdet, dann ist der Gewerkschaft auch in der betrieblichen Mitbestimmung ein Platz einzuräumen“ (Nell-Breuning 1968, 124).

Die innerparteiliche Debatte in der Union wurde durch einen Vorstoß der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft angeheizt, die auf ihrer Bochumer Bundestagung ein eigenes Mitbestimmungsmodell vorgeschlagen hatte, das unter dem Namen „Katzner-Modell“ bekannt wurde. Es schlägt mit Blick auf das Unternehmensverständnis der Christlichen Gesellschaftslehre einen Unternehmensrat als Träger der Mitbestimmung vor, dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgewichtig angehören sollen. Außerdem sollten auch Vorstandsmitglieder dort Sitz und Stimme haben (CDA-Programme 1973, 37).

Damit begann eine langwierige innerparteiliche Debatte zur Mitbestimmung, die schließlich auf dem Hamburger Parteitag 1976 mit knapper Mehrheit gegen das CDA-Modell ausging. Der Bundesvorstand der Union hatte seinerseits einen Vorschlag vorgelegt, der für die Nicht-Montanbranchen keine Parität, sondern für die Arbeitnehmer nur eine Drittelbeteiligung und die Mitbestimmung auf sehr große Unternehmen beschränkte. Zudem wurde innerhalb der Arbeitnehmerbank eine Vertretung für die Leitenden Angestellten des Unternehmens vorgesehen. Das Mitbestimmungsgesetz von 1978 setzte dieses Konzept schließlich um. Die Formulierung aus dem CDU-Grundsatzprogramm von 1978 „Die Mitbestimmung und die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer sind Ausdruck christlich-sozialen Gedankenguts und eine Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Wir wollen ein neues Unternehmensrecht auf der Grundlage der Hamburger Parteitagsbeschlüsse des Jahres 1973“ blieb letztlich folgenlos. Alle Überlegungen zu einer Mitbestimmungslösung auf der Basis eines neuen Unternehmensrechtes versandeten.

Mit dem Aufkommen neoliberaler Strömungen aus dem anglo-amerikanischen Raum wurde im Verlauf der 80er-Jahre die Forderung nach einer Einschränkung der Mitbestimmung von Seiten der Wirtschaft immer stärker erhoben und schließlich auch umgesetzt. Die Ausnahmestellung der deutschen Mitbestimmung wurde als Wettbewerbsnachteil deutscher Unternehmen bezeichnet; die immer stärkere Festlegung auf den Shareholder-Value als Unternehmensziel sollte eine Einbeziehung von Arbeitnehmern in die Entscheidungsstrukturen der Unternehmen ausschließen. Faktisch hat sich allerdings längst erwiesen, dass die Mitbestimmung in deutschen Großunternehmen, die sich am Shareholder-Value orientieren, durchaus akzeptiert und keineswegs bekämpft wird (Höpner 2003, 207-208).

Im CDU-Grundsatzprogramm von 2007 schlägt sich die Auseinandersetzung nieder: „Die soziale Partnerschaft, Tarifautonomie und Mitbestimmung sind Grundlage unserer Wirtschafts- und Sozialordnung. Die Mitbestimmung wollen wir als Interessenvertretung der Arbeitnehmer fortentwickeln.“ Mitbestimmung wird zwar als zentrales Element der Sozialen Marktwirtschaft benannt, die dort eingeforderte Weiterentwicklung beinhaltet aber mit der angestrebten rechtssicheren Einführung betrieblicher Bündnisse vor allem eine Schwächung des Flächentarifvertrages, den die CDA nicht verhindern konnte.

Dabei war den Sozialausschüssen mit ihrer Initiative zur Einführung Europäischer Betriebsräte zunächst eine Ausweitung des Mitbestimmungsgedankens über die deutschen Grenzen hinaus gelungen. Trotz erheblicher Widerstände aus Ländern, in denen keine der Mitbestimmung vergleichbare Interessenvertretung von Arbeitnehmern existiert, gelang es dem damaligen Arbeitsminister Norbert Blüm, die Idee für die transnational agierenden Unternehmen in Europa durchzusetzen, auch wenn die Befugnisse der Euro-Betriebsräte deutlich unterhalb des deutschen Mitbestimmungsniveaus blieben. Sie sind trotz aller anfänglichen Vorbehalte und tatsächlich bestehender Probleme zum Erfolg geworden. Die Zahl der daraus resultierenden Vereinbarungen hat sich seit 2000 nahezu verzehnfacht. Die Europäischen Gewerkschaften drängen nichtsdestoweniger auf eine Ausweitung der Kompetenzen der Euro-Betriebsräte und eine Verbesserung ihrer Arbeitsmöglichkeiten. Die Novelle der EBR-Richtlinie von 2009 geht in diese Richtung (Müller u.a. 2012, 38-39).

2005 wurde von der Bundesregierung erneut eine Mitbestimmungskommission – wiederum unter Vorsitz von Kurt Biedenkopf – eingesetzt, an der neben Wissenschaftlern auch die Sozialparteien beteiligt waren. Sie bestätigte die Erkenntnisse von 1970, wonach eine Benachteiligung deutscher Unternehmen durch die Mitbestimmung nicht erkennbar sei (Mitbestimmung made in Germany: Eine Kultur, die allen nützt 2007). Die grundsätzliche Akzeptanz wurde allerdings durch die vollständig gegensätzlichen Vorstellungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu den Veränderungsbedarfen getrübt. Ein gemeinsames Abschlussdokument kam nicht zustande.

Die Hoffnungen der Arbeitgeberverbände auf einen Abbau der Mitbestimmung unter einer schwarz-gelben Regierung gingen dagegen bislang nicht in Erfüllung. Die Regierung Merkel verteidigte sogar das erweiterte Mitbestimmungsmodell gegenüber den Abbauforderungen der Wettbewerbshüter in der Europäischen Kommission. Bei VW billigte es den Arbeitnehmern größere Rechte zu als nach den übrigen Mitbestimmungsgesetzen.

Mitbestimmung in der globalisierten Ökonomie

Die leidenschaftlichen Debatten über die Mitbestimmung sind in den letzten Jahren zunehmend verstummt. Manager deutscher Großunternehmen hatten sich schon seit Jahren mit Angriffen auf die Mitbestimmung zurückgehalten. Sie wussten seit Langem die konsens- und friedensstiftende Wirkung dieser Form der Interessenvertretung in ihren Konzernen zu schätzen. Während von den Arbeitgeberverbänden immer wieder Zweifel an der Kompetenz der Arbeitnehmervertreter in den Mitbestimmungsgremien geschürt worden waren, war längst deutlich geworden, dass Mitbestimmung ein Weg ist, die Kompetenz und die Betriebs- und Marktkenntnis der Arbeitnehmerseite für die Entwicklung der Unternehmensperformance besser zu nutzen. Dies zeigte sich besonders bei Strukturwandlungsprozessen, die in mitbestimmten Unternehmen im Konsens verabredet und umgesetzt werden konnten. Im Ausland wird die besondere Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie mittlerweile längst als Auswirkung dieser Mitbestimmungskultur verstanden.

Gerade in der großen Finanz- und Wirtschaftskrise erwiesen sich die erprobten Kooperationsstrukturen in den mitbestimmten Unternehmen als außerordentlich hilfreich. Während die Mitbestimmung von

Arbeitgeberverbänden immer wieder als bürokratisches Hindernis dargestellt worden war, das schnelle Entscheidungen behindere³, zeigte sich nun das Gegenteil: Mitbestimmte Unternehmen konnten auf die Herausforderungen der Krise besonders rasch und flexibel reagieren. Sie nutzten Instrumente wie das Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmöglichkeiten effektiver als andere und fanden Wege, Entlassungen wenigstens bei den Stammebelegschaften zu verhindern.

Inzwischen findet die Mitbestimmung sogar ausdrückliche Befürworter unter ausländischen Wirtschaftsvertretern. Jean-Dominique Senard, Spitzenmanager bei Michelin, lobte die Mitbestimmung ausdrücklich als Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft.⁴

Auch in den internationalen Gewerkschaften hat sich die Situation verändert: Während bis hinein in die 90er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts große Skepsis gegenüber dem deutschen Mitbestimmungsmodell vorherrschte und generell das dahinter stehende Ordnungsmodell als angepasst und arbeitnehmerunfreundlich empfunden wurde, ist seit Jahren keine europäische Gewerkschaftstagung mehr denkbar, die nicht in der einen oder anderen Weise Forderungen nach Mitbestimmung in den Unternehmen erhebt.

Dennoch kann man aus der Perspektive der christlichen Soziallehre mit dem Erreichten nicht zufrieden sein. Sowohl auf der Ebene der Unternehmens- wie der betrieblichen Mitbestimmung ist die Zahl der Beschäftigten, die von innerbetrieblicher Demokratisierung profitieren konnten, immer weiter zurückgegangen. Nicht nur, dass eine Reihe von Unternehmen das deregulierte Unternehmensrecht genutzt haben, um sich der Mitbestimmung durch Rückgriff auf ausländische Unternehmensformen zu entziehen. Auch die Zahl der Betriebe ohne Betriebsräte hat sich keineswegs positiv verändert. Nur etwa zehn Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe verfügen tatsächlich über einen Betriebsrat, ein Prozentsatz, der seit Jahrzehnten relativ konstant ist.

Seit sich Gewerkschaften verstärkt um solche betriebsratsfreien Unternehmen bemühen, werden immer mehr Fälle bekannt, in denen die Wahl von Betriebsräten gezielt behindert wird. Typischerweise geschieht dies in sogenannten „neuen“ Branchen wie der Solar- und Windenergieindustrie oder der IT-Branche, in denen es bisher keine Mitbestimmungstradition gab. Auffällig ist allerdings auch der prekäre Dienstleistungsbereich mit seinen stark fragmentierten Unter-

nehmensstrukturen mit vielen kleinen Filialen, Standorten, Restaurants oder Baustellen (Artus 2012, 37). Die bisherige Gesetzgebung, die an den traditionellen Betriebsbegriff anknüpft, und die Erhöhung der Mindestbeschäftigtenzahlen für betriebsratsfähige Unternehmen im Betriebsverfassungsgesetz fördern diese Fragmentierung. Sie ist aber nicht deren Ursache.

Tatsächlich setzen die Unternehmenskonzeptionen, wie sie in den letzten Jahrzehnten ausgehend vom anglo-amerikanischen Neoliberalismus mit seiner Shareholder-Value-Orientierung in Mode gekommen sind, auf breiter Front Strategien der Fragmentierung von Unternehmensbeziehungen in Gang, die zu einer bis dahin nicht gekannten Zerstückelung von Wertschöpfungsketten führen. Immer mehr Unternehmensaufgaben sind ausgegliedert und zum Teil völlig aus dem betrieblichen Zusammenhang herausgelöst worden. Auf der anderen Seite arbeiten heute an einem Betriebsort Seite an Seite in großem Stil Menschen, die zu den verschiedensten Arbeitgebern in unterschiedlichsten Vertragszusammenhängen stehen. Diese Produktions- oder Dienstleistungsmodelle überschreiten oder unterlaufen Betriebs-, Branchen- und Tarifgrenzen.

Darüber hinaus ändern vor allem Global Player ihr Geschäftsmodell von der Güterproduktion hin zu Finanzdienstleistungen oder der Verwaltung von Patenten und Rechten. Große traditionelle Industrieunternehmen wie Siemens verdienen ihr Geld heute oft eher mit Kapitaltransaktionen als mit der Herstellung von Industriegütern. Auch das führt zu weiterer Fragmentierung.

In der Logik dieser Unternehmenskonzepte liegt der Versuch, erkennbare Risiken zu minimieren und auszuschalten. Dazu gehört vor allem das Beschäftigungsrisiko. Eine dauerhafte Bindung an Arbeitnehmer gilt als unflexibel und hinderlich. Stattdessen wird versucht, die Arbeitskräfte nicht mehr selbst zu beschäftigen, sondern nur das Ergebnis ihrer Arbeit einzukaufen. Wo das nicht möglich ist, wird menschliche Arbeit selbst zur Ware, die auf dem Markt bei Bedarf kurzfristig eingekauft und nur so lange beschäftigt wird, wie ein konkreter Auftrag vorliegt. Leiharbeit, Werkverträge, befristete Beschäftigung – all dies sind Versuche, den arbeitenden Menschen aus dem Unternehmenszusammenhang herauszulösen, um die Unternehmensentscheidungen von allen Rücksichten lösen zu können, die dem Shareholder Value im Wege stehen könnten.

Dass dies dem Mitbestimmungsgedanken diametral entgegengesetzt ist, ist offenkundig. Die „arbeitnehmerfreie“ Fabrik, die in vielen Wirtschaftsbereichen als Ideal gilt, braucht keine Mitbestimmung, weil niemand mehr da ist, der einen Rechtsanspruch auf Mitbestimmung erheben könnte.

Formal erhält der ausgegliederte Leiharbeiter zwar Mitbestimmungsrechte bei seiner Zeitarbeitsfirma, bei einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von wenigen Monaten, ehe man wieder auf dem Arbeitsmarkt landet, ist an faktische Mitbestimmungsmöglichkeiten gar nicht zu denken – zumal die Arbeitsprozesse, in die man eingegliedert wird, von dem Unternehmen, in dem man mitbestimmen könnte, überhaupt nicht gestaltet werden. Aktiv für den Betriebsrat im Verleihbetrieb zu kandidieren, wird den allermeisten der kurzbeschäftigten Leiharbeiter zudem praktisch versagt bleiben, weil dafür eine Betriebszugehörigkeit von drei Monaten vorausgesetzt wird, die viele überhaupt nicht erreichen. Ein Vertrauensverhältnis zu den eigenen Arbeitskollegen, die man repräsentieren soll, lässt sich unter diesen Bedingungen ohnehin nicht aufbauen (Artus 2012, 40). Noch schwieriger stellt sich die Situation für Werkvertragsarbeitnehmer dar, die den bisherigen Mitbestimmungsregelungen gänzlich entzogen sind.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist auf diese Veränderungen in den Unternehmensstrukturen nicht vorbereitet, da es sich am klassischen Normalarbeitsverhältnis mit einer Dauerbeschäftigung in einem fest definierten betrieblichen Zusammenhang orientiert. Die Mitbestimmungsbedürfnisse der Beschäftigten sind damit aber nicht hinfällig, auch wenn viele Betroffene wegen ihrer prekären Situation nicht wagen, diese einzufordern.

Herausforderungen für eine neue Mitbestimmungsdebatte – nicht nur aus christlich-sozialer Sicht!

Nach christlich-sozialer Vorstellung ist Mitbestimmung kein abstraktes Rechtsgut, das irgendwie in Anspruch genommen oder auch unterlassen werden kann. Es ist das Recht jedes einzelnen Beschäftigten, seine konkreten Arbeitsbedingungen mitzugestalten, seine Kompetenz und seine Erfahrung einzubringen und auch auf die Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen, unter denen seine Arbeit stattfindet. „In der Arbeit leben zu können“, bedeutet auch, dass die Freiheit und

die Entfaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten niemals stärker fremdbestimmt werden dürfen, als unabdingbar notwendig ist. Davon sind wir in der heutigen Arbeitswelt weit entfernt.

Auch wenn eine zunehmende Zahl von „Freelancern“ heutzutage ihre prekäre Arbeitssituation mit der Illusion schön, sie könnten über ihre Arbeitsbedingungen selbst entscheiden, bleibt die Tatsache bestehen, dass sie in aller Regel in hohem Maße von ihren Auftraggebern abhängig und den Wechselfällen ihrer Tätigkeit schutzlos ausgeliefert sind. Nur sehr wenige können sich wegen ihrer guten Marktposition gleichberechtigt gegenüber ihren Kunden bewegen. Gerade in der jungen Generation sind Arbeitsverhältnisse dieser Art immer mehr zur Norm geworden. Selbst gut Qualifizierte bleiben davon nicht verschont, während Qualifikationsdefizite fast zwangsläufig prekäre Beschäftigungen nach sich ziehen. Die Prozesse sind statistisch zunächst wenig auffällig, weil sich bei den bereits bestehenden Normalarbeitsverhältnissen zunächst ja nichts ändert. Dagegen ist unverkennbar, dass Neueinstellungen inzwischen überwiegend nicht mehr in Dauerbeschäftigung erfolgen. Innerhalb weniger Jahre ist deshalb die Zahl der unbefristet Beschäftigten bei den unter dreißigjährigen deutlich gesunken. Konnte 1996 noch jeder Dritte in ein Normalarbeitsverhältnis eintreten, war es 2009 nur noch jeder/jede Vierte. Fast eine Million Leiharbeiter sind in der deutschen Wirtschaft mittlerweile beschäftigt. Betroffen sind vor allem junge Menschen. Sie alle werden durch ihre kurzen Betriebszugehörigkeiten nicht nur in ihrem Bedürfnis nach Sicherheit für ihre Lebensplanung und in ihrem Einkommensniveau beeinträchtigt, sondern auch in ihrem Anspruch auf Mitbestimmung.

Mitbestimmung ist also in den vergangenen Jahren für immer mehr Menschen zu einem hohlen Versprechen geworden. Die Streitfragen, die die Mitbestimmungsdebatte über Jahrzehnte beherrscht haben – volle Parität oder Drittelparität, Schwellenwerte für die Geltung der Mitbestimmung etc. – sind für die meisten Luxusprobleme geworden, die mit ihrem Alltag nichts mehr zu tun haben. Sie sind von einer mitbestimmten Arbeit weiter entfernt als ihre Vorfahren. Die neue Arbeitswelt ähnelt der Welt der Tagelöhner, in der man wieder ausschließlich darum kämpfen muss, dass man „von der Arbeit leben kann“, weil ihnen Löhne zugemutet werden, die nicht einmal mehr das Existenzminimum decken. Wenn „von der Arbeit zu leben“ bereits ein Problem ist, dann wird „in ihr zu leben“ zum Luxusbedürfnis, das sich nur noch wenige leisten dürfen.

Aus christlich-sozialer Sicht kann das nicht hingenommen werden. Es verkürzt die Entfaltungsmöglichkeiten von Menschen und verletzt ihre Würde. Dass das Bedürfnis nach Mitbestimmung (auf allen Ebenen!) zu den menschlichen Grundkonstanten gehört, wird derzeit übrigens nicht zuletzt an der Internet-Generation deutlich, die direkte Beteiligungsmöglichkeiten in Politik und Gesellschaft mit einer Massivität einfordern, die in der Vergangenheit eher die Ausnahme war. Der Erfolg der Piraten-Partei ist genau darauf zurückzuführen. Da nur wenige der jungen Leuten in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, steht die Mitbestimmung am Arbeitsplatz derzeit noch nicht auf ihrer Tagesordnung. Aber das Bedürfnis nach Beteiligung bricht sich Bahn, und es wird letztlich auch in der Arbeitswelt thematisiert werden – sobald mehr der jungen Leuten Erfahrungen in der Arbeitswelt gemacht haben. Und es steht zu erwarten, dass dabei das Interesse an direkter Beteiligung auch deutlicher artikuliert werden wird. Man darf gespannt sein, welche Anforderungen auf diesem Hintergrund künftig an die Ausgestaltung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung gestellt werden.

Die Christlich-Sozialen haben jedenfalls alle Veranlassung, aktiver als in den letzten Jahrzehnten für eine Arbeitswelt einzutreten, in der die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungswünsche der Menschen nicht nur zu ihrem eigenen, sondern auch zum Wohl der Unternehmen tatsächlich und nicht nur auf dem Papier realisiert werden können. Bisher ist erst in Ansätzen öffentlich darüber diskutiert worden, welche Konsequenzen aus den Veränderungen in der Arbeitswelt in der Mitbestimmungsarchitektur gezogen werden müssen. Diese Diskussion ist überfällig.

Das ist längst nicht nur im Interesse der Individuen, sondern der Betriebe, der Wirtschaft und der gesamten Gesellschaft. Es ist müßig darauf hinzuweisen, dass eine Demokratie, die die Wirtschaft- und Arbeitswelt zum Demokratie-blinden Fleck erklärt, Schaden nehmen wird.

Man kann und muss aber heute auch noch auf andere Sachverhalte hinweisen, die weitaus weniger abstrakt daherkommen. Unternehmen, die die Mitbestimmung ihrer Beschäftigten unterbinden, schneiden einen wichtigen Teil ihrer Innovationsfähigkeit ab. Ihre gut qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ihre Kenntnis der Produktionsprozesse und Märkte nicht in die unternehmerischen

Entscheidungsstrukturen einbringen, wenn ihnen Mitbestimmung vorenthalten wird. Menschen liefern dieses Know-how, wenn sie sich mit ihrem Unternehmen identifizieren (Hauser-Ditz 2008, 275). Wichtig ist dafür zunächst, dass das Unternehmen selbst sich dauerhaft an sie bindet. Es ist unerklärlich, dass dieser Zusammenhang in der Hire-and-Fire-Mentalität der „schönen neuen Arbeitswelt“ beständig ausgeblendet wird.

Was in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vielleicht noch einigermaßen folgenlos bleiben konnte, wird man in Zeiten des demografischen Wandels, in dem Fachkräfte eine bessere Arbeitsmarktposition haben werden, deutlich zu spüren bekommen. Qualifiziertes Personal wird Unternehmen bevorzugen, die ordentliche Arbeitsbedingungen verbürgen, Tarifbindungen eingehen und Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnen. Nicht ohne Grund haben mittlerweile Ministerpräsidenten aus den neuen Bundesländern, die den demografischen Wandel als erste zu bewältigen haben, ihre Unternehmen aufgefordert, wieder in die Verbindlichkeit von Flächentarifverträgen zurückzukehren.

Es ist eine Illusion anzunehmen, dass man auf rechtliche Verbindlichkeit verzichten könne. Wenn Unternehmensleitungen nach Gusto entscheiden können, ob und welche Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt werden, wenn kein Verlass darauf ist, dass diese Regelungen auch in schlechteren Zeiten greifen, wird die Identifikationsbereitschaft der Belegschaften leiden. Verbindliche gesetzliche Regelungen sind die unverzichtbare Voraussetzung für eine funktionsfähige Mitbestimmung, die die Potenziale der Beschäftigten für den Erfolg des Unternehmens nutzbar machen will.

Es ist ja kein Zufall, dass besonders erfolgreiche Unternehmen, die im internationalen Wettbewerb bestehen, auffällig häufig der Mitbestimmung unterliegen und auch in Krisenzeiten von ihr profitieren. Statt die Frage zu stellen, ob die Mitbestimmung die Unternehmen im Wettbewerb ökonomisch benachteiligt, sollten endlich verstärkt die Vorteile untersucht werden, die diese Form der Betriebs- und Unternehmensverfassung mit sich bringt.

Vielleicht war Mitbestimmung im Unternehmensinteresse nie so wichtig wie heute. Seit der Krise ist in der Öffentlichkeit deutlich geworden, dass die Kurzfristorientierung vieler Manager, die mit dem Shareholder-Value-Konzept in den Unternehmen Einzug gehalten hat,

nicht nur im Bankensektor fatale Folgen hat. Man muss sich längst die Frage stellen, wer eigentlich überhaupt dafür sorgen kann, dass das langfristige Unternehmensinteresse zur Geltung kommen kann. Wenn der Return on Invest, der unter dem Druck der Finanzmärkte in den Betrieben erzielt werden soll, in immer kürzeren Abständen gegeben sein muss, muss die Innovations- und Investitionsfähigkeit der Unternehmen massiv leiden. Kapitalanleger, die am schnellen Geld interessiert sind, neigen dazu, Investitionsentscheidungen, die erst langfristig rentabel werden, auszuweichen. Manager, die auf deren Interesse verpflichtet sind, können da nicht gegenhalten.

Welche Folgen diese Veränderungen auf der Anteilseignerseite zum Beispiel in der Industrie haben, konnte man in den letzten Jahren bereits deutlich erkennen: Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, die von der IG Metall Abweichungen vom Tarifvertrag erreichen wollten, wiesen sehr oft dramatische Investitionsdefizite auf. Sie waren dort besonders stark, wo die Abhängigkeit vom Kapitalmarkt zugenommen hatte, vor allem wo Hedge-Fonds die Unternehmen hatten ausbluten lassen.

Ein weiterer Beleg für die Notwendigkeit wirksamer Gegengewichte gegen die Kurzfristorientierung sind die im internationalen Vergleich stagnierenden Investitionen in Forschung und Entwicklung, in Ausbildung und Qualifizierung in deutschen Unternehmen. Schon die Investition in eine duale Berufsausbildung braucht nun einmal länger, als viele Manager in ihren Vorständen aushalten. Die Sucht nach den schnellen Erfolgen gefährdet die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, aber diejenigen, die solche Entscheidungen getroffen haben, erleben ihre Folgen meist nicht einmal mehr, weil sich auch die Verweildauer von Managern in ihren Funktionen verkürzt.

Die Fehler, die in diesen Bereichen gemacht werden, sind im Nachhinein oft nur mit großem Aufwand und erheblichen Kosten zu korrigieren. Fachkraft und Kreativität fallen nicht vom Himmel und, wenn zu wenig davon entwickelt wurde, ist sie auch zu hohen Preisen nicht verfügbar. Wenn diesen Entwicklungen nicht Einhalt geboten wird, dürfte sich die gute Wettbewerbsposition der deutschen Industrie innerhalb weniger Jahre verflüchtigen.

Es steht nicht zu erwarten, dass sich die Kurzfristorientierung auf der Arbeitgeberseite von selbst korrigiert. Andere Vergütungsstrukturen

werden die dahinter liegenden Rationalitäten nicht grundlegend verändern. Dazu braucht es vielmehr Gegengewichte, Strukturen, die dafür sorgen, dass das langfristige Unternehmensinteresse endlich wieder zum Tragen kommen kann.

Deshalb muss in den Unternehmen der Einfluss derjenigen gestärkt werden, die das langfristige Unternehmensinteresse repräsentieren, ja repräsentieren müssen, weil sie ihre Arbeitsplätze behalten, ihre Betriebsrenten noch nach Jahrzehnten genießen und auch für ihre Enkel noch Ausbildungsplätze vorfinden wollen. Um dieses Gegengewicht darzustellen, sind die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aber noch viel zu stark beschränkt.

Es gilt also, um des Interesses der Wirtschaft selbst willen, die Mitbestimmungsbefugnisse der Arbeitnehmer deutlich auszuweiten. Dass eine Langfristorientierung durch die Stärkung der Arbeitnehmerseite zum Tragen kommen wird, zeigt sich bereits jetzt. In einer Untersuchung konnte belegt werden, dass die Mäßigung von Vorstandsvergütungen und die Langfristorientierung in denjenigen Unternehmen umso deutlicher ausgeprägt waren, als „Ausschüsse im Aufsichtsrat paritätisch und mit externen Gewerkschaftsvertretern besetzt“ waren (Müller-Jentsch 2009). Auch regelmäßige Bemühungen von Betriebsräten und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Aufsichtsräten, Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen zu sichern, zeigen, dass sie Garant für die langfristigen Überlebenschancen der Unternehmen sind.

Bislang stehen die direkten Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik rechtlich auf schwachen Füßen. Hier ist Veränderungsbedarf, damit sich die Erfahrungen von Aufsichtsräten auf der Arbeitnehmerseite, die allzu oft vergeblich vor unsinnigen Unternehmensentscheidungen gewarnt haben, nicht wiederholen müssen. Eine Ausweitung im Sinne des VW-Gesetzes, bei der Arbeitnehmer mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten zum Beispiel bei Standortverlagerungen haben, wäre ein erster Schritt.

Kurzfristig hinzukommen müssen Verbesserungen der Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten in Entleihbetrieben bei Leiharbeit und Werkverträgen. Es kann nicht angehen, dass diese Betriebsräte die komplizierten Vertretungsvorgänge für die prekären Beschäftigungsverhältnisse wahrnehmen, ohne dass ihre Arbeits-

möglichkeiten in diesem Bereich entsprechend ausgestaltet werden. Derzeit spielt die Zahl der Leiharbeiter bei der Bestimmung der Größe von Betriebsratsgremien keine Rolle. Faktisch sind damit aber erhebliche zusätzliche Aufgaben verbunden, die nur erledigt werden können, wenn die Interessenvertretung für die Stammebelegschaften zurückgeführt wird. Solche Konfliktsituationen dürfen Betriebsräten nicht zugemutet werden. Es reicht jedenfalls nicht aus, darauf zu setzen, dass die entsprechenden Spielräume tarifvertraglich geregelt werden, auch wenn inzwischen in einigen gewerkschaftlich besonders gut organisierten Bereichen wie der Stahlindustrie und kürzlich auch in der Metall- und Elektroindustrie zusätzliche Rechte für Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit im Betrieb erstritten werden konnten.

Auf Dauer wird man nicht umhinkommen, über die Auswirkungen der Zerschlagung der Wertschöpfungsketten auf die Interessenvertretung für Arbeitnehmer generell nachzudenken. Der traditionelle Unternehmens- und Betriebsbegriff geht an der Wirklichkeit der Produktions- und Dienstleistungszusammenhänge inzwischen weit vorbei. Die bisherige Rechtslage sieht wirkliche Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei Veränderungen von Betriebsstrukturen und Wertschöpfungsketten nicht vor. Eine Ausweitung der Mitbestimmung würde erstmals Möglichkeiten eröffnen, die Zersplitterung der Wertschöpfungsketten nicht ohnmächtig mit ansehen zu müssen. Solche Handlungsspielräume sind dringend erforderlich.

Viele sehen inzwischen ja mit wachsendem Unbehagen, dass weltweit gesichtslose Konzernzentralen über das Schicksal von Standorten und Arbeitsplätzen mit einem Federstrich entscheiden, wodurch ganze Regionen in Mitleidenschaft gezogen werden. Nicht zuletzt Politiker vor Ort fragen sich längst, wer eigentlich noch gewährleisten kann, dass die Gemeinwohlverpflichtung des Eigentums in den Unternehmen nicht nur Schall und Rauch ist. Immer wieder wird betont, dass die Einwirkungsmöglichkeiten des Staates gegenüber diesen Entwicklungen sehr zurückgegangen sind. Und es bleibt insgesamt fraglich, ob staatliche Eingriffe hier zu Erfolgen führen würden. Aber es gibt ja eine Alternative: Arbeitnehmermitbestimmung kann die nötigen Gegengewichte setzen, die der Gemeinwohlverpflichtung des Eigentums, wie sie das Grundgesetz vorsieht, wieder zum Durchbruch verhelfen können. Man muss ihr nur die Spielräume verschaffen, dies zu tun.

Es gibt vor diesem Hintergrund keine wirklich treffende Begründung dafür, dass nur so wenige und nur so große Unternehmen vernünftige Mitbestimmungsstrukturen vorhalten müssen. Die Bemessungsgrenzen sind schließlich keine Dogmen. Hier ist dringender Reformbedarf.

Dies wäre im Übrigen ganz und gar im Sinne einer recht verstandenen Sozialen Marktwirtschaft, die ja darauf setzt, Vermachtungen in der Wirtschaft aufzuheben. Mitbestimmung könnte einer der Wege sein, der auch in einer globalisierten Ökonomie wirtschaftliche Akteure veranlasst, gesamtwirtschaftliche Rationalitäten nicht auf dem Altar der betrieblichen Interessen zu opfern.

Die Mitbestimmungsdiskussion wird eine weitere Dimension aufgreifen müssen, die im Übrigen in der Tradition der christlichen Soziallehre immer betont wurde, aber nie wirklich zum Tragen gebracht werden konnte: Neben der Mitbestimmung im Unternehmen und der Interessenvertretung im Betrieb wird die Mitbestimmung am Arbeitsplatz endlich als zusätzliches Element in den Blick genommen werden müssen – weil Fremdbestimmung nicht nur ethisch fragwürdig ist, sondern von einer gut qualifizierten und selbstbewussten Arbeitnehmererschaft auch nicht mehr in den bisherigen Dimensionen akzeptiert werden wird.

Die Beteiligungsbedürfnisse, die heute in der politischen Debatte immer stärker thematisiert werden, werden vor den Arbeitsplätzen letztlich nicht haltmachen. Wenn dafür eine verlässliche gesetzliche Grundlage geschaffen würde, würde Mitbestimmung endlich auch für Leiharbeits- und Werkvertragsarbeitnehmer kein leeres Wort mehr sein: Wenn sie an ihrem eigenen Arbeitsplatz mitbestimmen können, kann es ohne Belang sein, in welcher rechtlichen Beziehung sie zu dem Unternehmen stehen, das diesen Arbeitsplatz bereitstellt. Dass Mitbestimmung am Arbeitsplatz angesichts alternder Belegschaften und der Erkenntnisse über die gesundheitlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen helfen würde, die Probleme in diesem Feld zu verringern, sei abschließend nur kurz erwähnt. Schließlich ist auffällig, dass Krankenstände überall da besonders hoch sind, wo Menschen besonders wenig Einflussmöglichkeit auf ihren Arbeitsplatz haben, sich gegängelt und fremdbestimmt fühlen.⁵

Die christliche Soziallehre hat das schon sehr richtig erkannt: Man kann die Mitbestimmungsbedürfnisse der Menschen in der Arbeits-

welt nicht ungestraft negieren! Es ist längst an der Zeit, das Thema auch unter dem Stichwort Arbeit und Gesundheit aufzugreifen.

- 1] *Auch die befürchtete Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses blieb aus: Bis heute sind etwa 75 Prozent der gewählten Betriebsräte Mitglieder von DGB-Gewerkschaften.*
- 2] *Die Aufwertungen der Betriebsräte in der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 wurden von Alfred Müller-Armack, einem der Väter der Sozialen Marktwirtschaft, als durchaus kompatibel mit diesem ordnungspolitischen Programm bezeichnet. So Müller-Jentzsch (2012, 36).*
- 3] *So kürzlich wieder der Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände Dieter Hundt in einer Stellungnahme unter der Überschrift „Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch“, in: Mitbestimmung 6/2012, 21.*
- 4] *Deutsche Nachrichtenagentur vom 6.8.2012.*
- 5] *Vgl. den Beitrag „Arbeit und Gesundheit“ von Rudolf Henke in diesem Band.*

Literaturverzeichnis

- *Artus, Ingrid (2012): Leiharbeit, In: Mitbestimmung, Heft 6/2012 http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40393.htm (Zugriff am 4.2.2013).*
- *CDA (Christlich Demokratische Arbeitnehmerschaft) (Hrsg.)(1973): 25 Bochumer Entschlüsse der CDA vom 19. Mai 1973, in: Sozialausschüsse der CDA (Hrsg.): CDA-Programme, Königswinter, 37.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1947): Ahlener Wirtschaftsprogramm der CDU für Nordrhein-Westfalen, 193, 196.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1953): Dokumente der christlichen Demokratie, Hamburger Programm der CDU, 234.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1968): Dokumente der christlichen Demokratie, Berliner Programm der CDU, 393-394.*
- *CSU (Christlich Soziale Union Deutschlands) (1946): Grundsatzprogramm, 190.*
- *CSU (Christlich Soziale Union Deutschlands) (1968): Grundsatzprogramm, Download unter: www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/GSP_1968.pdf (Zugriff am 23.10.2012).*

- Görner, Regina (1995): *Die deutschen Katholiken und die Soziale Frage im 19. Jahrhundert*, in: *Geschichte der christlich-demokratischen und christlich-sozialen Bewegungen in Deutschland I*, Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung 216, Bonn, 145-190.
- *Grundsätze der Neuordnung Deutschlands (1943): Entwurf des Kreisauer Kreises*, 161.
- Günter, Brakelmann (1995): *Traditionslinien des sozialen Protestantismus*, in: von Auer, Frank / Segbers, Frank: *Markt und Menschlichkeit*, Hamburg: Rowohlt, 77.
- Hauser-Ditz, Axel / Hertwig, Markus / Pries, Ludger (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland*, Frankfurt/ New York: Campus.
- Höpner, Martin (2003): *Wer beherrscht die Unternehmen?* Frankfurt/ New York: Campus.
- Hundt, Dieter (2012): *Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/40386_40388.htm
- Milert, Werner / Tschirbsen, Rudolf (2012): *Betriebsräte – ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40357.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- *Mitbestimmung made in Germany: Eine Kultur, die allen nützt (2007)*, Download unter: www.boeckler.de/pdf/im-puls_2007_01_4-5.pdf (Zugriff am 23.10.2012).
- Müller, Torsten / Platzer, Hans-Wolfgang / Rüb, Stefan (2012): *Euro-Betriebsräte*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40394.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- Müller-Jentsch, Walter (2009): *Mitbestimmung – der verkannte Ordnungsfaktor*. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, (23.9.2009).
- Müller-Jentsch, Walther (2012): *List der Geschichte. Wie eine schwere Niederlage der Gewerkschaften sich in ein Erfolgsmodell verwandeln konnte*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/40333_40356.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- von Nell-Breuning, Oswald (1968): *Baugesetze der Gesellschaft*, Freiburg: Herder, 83, 124.
- *Programm der CDU der Britischen Zone (1947)*, 175.
- *Richtlinien der Deutschen Zentrumspartei (1922)*, 138.