Sozialausschuss der
Evangelischen Kirche von Westfalen
Sommer 2006

Überlegungen zur Bedeutung und zur Zukunft der Mitbestimmung unter den Bedingungen der Globalisierung

I. Einführung

Die Landessynode 2004 der Evangelischen Kirche von Westfalen hat eine Stellungnahme zum Soesterberg-Brief „Wirtschaft im Dienst des Lebens“ verabschiedet. Als eine zentrale theologisch-ethische Herausforderung wird in dieser Stellungnahme auf die offenkundige Gefahr einer Verabsolutierung bestimmter ökonomischer Strategien hingewiesen, an denen echte Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Mehrheit der Menschen scheitern. Die EKvW tritt in ihrer Stellungnahme als Teil der Kirche Jesu Christi für die individuellen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte aller Menschen ein. So heißt es: „Indem die Kirche sich heute in einem weltweiten ökumenischen Prozess dafür einsetzt, in freiheitlich-partizipatorischen Strukturen wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für alle Menschen zu schaffen, unterstützt sie die Menschen zugleich darin, ihren eigenen Kampf um soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit und Freiheit mit dem weltweiten Ringen um soziale und wirtschaftliche Menschenrechte zu verknüpfen.“ Die Stärkung der demokratischen Mitwirkungsrechte wird als Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung bestimmt. Dazu gehört auch das Recht auf Beteiligung in wirtschaftlichen Prozessen. Die Debatte um die Mitbestimmung ist von der EKvW seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges so verstanden worden.
Die Landessynode 2004 hat darum auch beschlossen, „den Dialog mit den in der Wirtschaft Verantwortlichen aufzunehmen“. In diesem Sinne hat der Sozialausschuss der Landeskirche einen Diskussionsbeitrag für die Kirchenleitung zur „Bedeutung und zur Zukunft der Mitbestimmung unter den Bedingungen der Globalisierung“ erarbeitet, der einen aus kirchlicher Sicht wichtigen Beitrag für diese Diskussion leisten kann.

1. Das deutsche Modell der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ein wesentliches Element der sozialen Marktwirtschaft, ist unter Modernisierungsdruck geraten. Auf Grund der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft, nicht zuletzt durch neue Rechtssetzungen in der EU, stellt sich die Herausforderung, ob und wie das bisherige deutsche Modell speziell der Unternehmensmitbestimmung „bewahrt und im zusammenwachsenden Europa gesichert werden kann.“ Unter dieser Fragestellung arbeitet eine im März 2005 vom damaligen Bundeskanzler eingesetzte Kommission „Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“. Da die Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland von der christlichen Sozialethik mitgeprägt worden ist und sich die EKD 1968 in der Studie der Kammer für soziale Ordnung „Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutsch-

land“ wie auch die EKvW „Grundsätzliche Überlegungen zur Frage der Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ von 1969 wiederholt substantiell zum Thema geäußert haben, ist es ein wichtiges Anliegen der evangelischen Kirche, sich in die Diskussion um die Zukunft der Mitbestimmung unter den Bedingungen der Globalisierung einzubringen und auch weiterhin zu betonen, dass die Würde und Gleichheit der Menschen vor Gott die Grundlage für eine qualifizierte und verantwortliche Teilhabe in wirtschaftlichen Zusammenhängen bedeuten.

II. Theologisch-ethische und historische Grundlegung

2. Nach biblischem Verständnis ist Arbeit das Mandat des schöpferischen Gottes an die zu seinem Ebenbild geschaffenen Menschen. Der Auftrag zu arbeiten ist eine Grundbestimmung des menschlichen Lebens, der Mensch erhält den Auftrag zur Gestaltung der Welt. In biblisch-reformatorischer Sicht sind alle Tätigkeiten, die in diesem Sinn im Dienst des Mitmenschen stehen, unabhängig von dem Grad der Entlohnung Ausdruck dieses göttlichen Auftrags. In Industriegesellschaften ist es vorrangig die Form der Erwerbsarbeit, in der sich dieser Auftrag Gottes konkretisiert. Die Erwerbsarbeit strukturiert für die Mehrzahl der arbeitsfähigen Erwachsenen die Lebensführung. Die Art und Weise, wie sich ihr Erwerbsleben gestaltet, entscheidet wesentlich über die Qualität ihrer Lebensführung. Diejenigen, die von einer Teilhabe an der Arbeitswelt ausgeschlossen sind, erleben dies als gravierenden Mangel, der sich auf ihr ganzes Selbstbild und ihre Rolle in der Gesellschaft auswirkt. Auf Grund der hohen, theologisch begründeten Würde der menschlichen Arbeit wie auch auf Grund der Bedeutung für die Einzelnen ist es eine zentrale Aufgabe der kirchlichen Verkündigung, die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in evangelischer Verantwortung zu bedenken und Stellung zu beziehen.

3. Arbeit ist in biblisch-reformatorischer Perspektive wesentlich eine Gemeinschaftsleistung. Das wechselseitige Aufeinander-Angewiesensein der Menschen kommt darin zum Ausdruck, dass die Sicherung des Lebens nur als gemeinsames Werk, durch Kooperation und Arbeitsteilung, zu bewerkstelligen ist. In diesem Sinn ist der Mensch – der auf Mitmenschlichkeit angelegten Bestimmung der Gottebenbildlichkeit entsprechend – als arbeitender Mensch immer ein mitarbeitender Mensch, d.h. in eine soziale Struktur eingebunden. Die soziale Struktur der Arbeit umfasst sowohl die Leistungen der aufeinander folgenden Generationen wie auch die Kooperation im Erstellen von Gütern und Dienstleistungen. Auf Grund der in entwickelten Gesellschaften notwendigen Arbeitsteilung, welche die Leistungsmöglichkeiten erheblich steigert, bedarf jeder des Leistungsbeitrages anderer, um sein Leben angemessen führen zu können. Arbeit ist soziales Handeln und in diesem Sinn wesentlich auf den Mitmenschen als Austausch- und Kooperationspartner angelegt. Es bedarf auch in der Arbeits-

welt sozialer Formen der Zusammenarbeit, die auch zur gesellschaftlichen Stabilisierung beitragen.

4. Für die Würde der arbeitenden Menschen unter den Bedingungen moderner, hochtechnisierter Arbeitsbeziehungen kommt der Mitbestimmung eine zentrale Rolle zu. Mitbestimmungsrechte sind Ausdruck der Würde der arbeitenden Menschen, wie sie theologisch in einer der Gottebenbildlichkeit entsprechenden mitmenschlichen Struktur der Arbeit zu verankern sind. Das Arbeitsrecht sichert diese Würde im Arbeitsprozess, indem es „eine Berechtigung des Arbeiters nicht nur aus seiner Arbeit, sondern in und an seiner Arbeit“[1] festschreibt. Insbesondere durch die Möglichkeiten der Mitbestimmung erhält die Würde der Arbeit einen institutionellen Niederschlag und die menschliche Arbeitskraft hört damit auf, eine bloße Ware zu sein.

5. Die Betriebs- und Unternehmensverfassung einschließlich der Mitbestimmung von Arbeitnehmern wird im Sozialwort der Kirchen zu den Institutionen gezählt, die die Prinzipien einer „bewusst sozial gesteuerten Marktwirtschaft“ gewährleisten. Damit nimmt das Sozialwort eine wesentliche Forderung des sozialen Protestantismus auf. Gegen die einseitige, aus den Eigentumsrechten resultierende Entscheidungsbefugnis im Unternehmen bedeutet die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen, indem ergänzend, kontrollierend und auch paritätisch-mitbestimmend Partizipationsrechte eingeräumt werden. Dies gilt elementar und unmittelbar für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wo der einzelne seine Kompetenz in die Leistungserstellung einbringt, dies gilt mittelbar für die Mitbestimmungsrechte des demokratisch gewählten Vertrauensmanns/der Vertrauensfrau sowie des Betriebsrates in sozialen und personellen Fragen sowie auf der institutionellen Ebene für die Mitbestimmung 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. Mitbestimmung eröffnet somit Teilhabe und Mitverantwortung in dem zentralen Lebensbereich der Arbeitswelt.

6. Seit den Anfängen der Mitbestimmungsdiskussion 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 Mitbestimmungsrechten als einem Weg jenseits des Herr-im-Haus-Standpunktes einerseits und des Klassenkampfes andererseits beteiligt. Beide Kirchen waren im 19. Jh. zwar noch durch das patriarchalische Leitbild, das sich bereits in den biblischen Schriften findet, bestimmt.

[1] Eduard Heimann; Soziale Theorie des Kapitalismus. Theorie der Sozialpolitik, 1929, Neuauflage 1980, S. 249.

Ausgehend von einer Ableitung und Deutung aller gesellschaftlichen Verhältnisse im Horizont des Modells der Familie – durch Luthers idealtypische Auslegung des Elterngebots im „Großen Katechismus“ für den Protestantismus weithin prägend – wollte man zunächst auch das neu entstehende Fabriksystem nach dem Familienprinzip ordnen. Gemäß der Tradition des christlichen Liebes-Patriarchalismus[2] 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. Mitbestimmungsmöglichkeiten waren in diesem Modell nur sehr begrenzt im Blick, indem man die Einrichtung von beratenden „Ältestenkollegien“ vorschlug, in denen ältere oder sehr werkstreue Arbeiter mitwirken konnten.

7. Dieses an personalen Verhältnissen ausgerichtete Leitbild, das bis ins 20. Jh. hinein viele christliche Unternehmer geprägt hat, erwies sich angesichts der fortschreitenden Industrialisierung mit zunehmenden Betriebsgrößen sowie der gesellschaftlichen Emanzipation der Arbeiterschaft als ergänzungsbedürftig und unzureichend. Nachdem bereits in den 1860er Jahren vereinzelt – so insbesondere von dem evangelischen Sozialreformer Victor A. Huber – eine partnerschaftlich-kooperative Gestaltung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit gefordert worden war, waren sich die Gruppen des sozialen Protestantismus und der Sozialkatholizismus, durch den Aufbau einer christlichen Gewerkschaftsbewegung partiell in gemeinsamer Verantwortung, an der Wende zum 20. Jh. 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 Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer an, wie sie seit der Zeit der Weimarer Zeit schrittweise in Deutschland verwirklicht wurden.

8. In den theologisch-sozialethischen Stellungnahmen zur Mitbestimmung hat seit jeher der Gedanke der Sozialpartnerschaft eine zentrale Rolle gespielt. 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 Mitbestimmung aus dem Jahr 1968 – die Mitbestimmung 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 in dieser Perspektive auch das

[2] Ernst Troeltsch; Die Soziallehre der christlichen Kirchen und Gruppen, Tübingen 1922 (2. Aufl.), S. 551.

Wahrnehmen und Austragen von Konflikten. Wirtschafts- und sozialpolitische Interessenauseinandersetzungen sollen mit Hilfe der institutionalisierten Formen der Mitbestimmung geregelt und fair ausgetragen werden. Schließlich steht die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene angesichts der Gefahren, die von unkontrollierter und konzentrierter ökonomischer Macht ausgehen können für den Versuch einer Einbindung unternehmerischer Entscheidungen in gesellschaftliche Verantwortungsbezüge.

9. Im Sinn dieser sozialethischen Grundlegung hat sich die EKD mehrfach zur Mitbestimmung geäußert. Die Erklärung des Rates der EKD zur Frage der Mitbestimmung von 1950 argumentierte anthropologisch, indem sie eine Überwindung des bloßen Lohnarbeitsverhältnisses forderte und dafür eintrat, den Arbeiter als „Mensch(en) und Mitarbeiter“ ernst zu nehmen.
Eine grundsätzlichere Würdigung der Mitbestimmung erfolgte im Rahmen der EKD-Studie des Jahres 1968. Grundsätzlich soll in der Arbeitswelt den Arbeitnehmern eine Entfaltung ihrer Persönlichkeit und tätige Mitverantwortung ermöglicht werden. Mitbestimmung als konkrete Ausformung einer in Einzelfällen durchaus auch konfliktreichen Partnerschaft 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“. [3] Speziell die Anregungen zu einer Ausweitung der Mitbestimmung 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.

III. Der Wirtschaftsraum Europa: Aktuelle Herausforderungen des deutschen Mitbestimmungsmodells

[3] 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 Mitbestimmungsgesetz von 1976 – gültig für Kapital- und Aktiengesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten – festgelegt hat. Darüber hinaus schlug die Studie einvernehmlich weitere Maßnahmen zur Ausgestaltung der Mitbestimmung im Sinn des Partnerschaftsgedankens vor. Zur Stärkung der sozialen Komponente sollen innerhalb des Unternehmensvorstandes ein ausschließlich mit Fragen der Personalleitung und betrieblichen Sozialpolitik betrautes Mitglied sowie entsprechend sachkundige Personen im Aufsichtsrat vertreten sein. Einen besonderen Akzent legt die Studie auf Möglichkeiten der direkten Beteiligung der Arbeitnehmer. Aus diesem Grund sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat direkt von der Belegschaft zu wählen, und es wird vorgeschlagen, durch Rahmenbestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen an der Regelung der sie unmittelbar betreffenden Fragen auszuweiten. Dadurch soll 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.

10. In verschiedenen EKD-Stellungnahmen der 1990er Jahre wird die Bedeutung der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung gewürdigt. Im Sinn der Beteiligungsgerechtigkeit hebt die EKD-Wirtschaftsdenkschrift „Gemeinwohl und Eigennutz“ den hohen Wert einer partizipativen Entscheidungsfindung hervor. Die Denkschrift „Verantwortung für ein soziales Europa“ erinnert ausdrücklich angesichts des Entstehens neuer „Rechtsformen, die eine ausreichende Einbindung von Rechten der Arbeitnehmer vermissen lassen“, daran. 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 Mitbestimmungsregelungen umgehen können. Solche durch die europäische Integration bedingten Entwicklungen sowie die Trends zu einer Flexibilisierung betrieblicher Strukturen bedeuten eine tief greifende Herausforderung und erfordern eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung, die in der Vergangenheit wesentlich zum sozialen Frieden und damit auch zu wirtschaftlicher Stabilität beigetragen hat.
Es kommt gegenwärtig wesentlich darauf an, die im Rahmen des bundesdeutschen Modells der „Sozialen Marktwirtschaft“ entwickelten Teilhaberechte auf der Ebene der EU in angemessener Weise zu sichern und weiter zu entwickeln.

11. Einige der durch die europäische Integration hervorgerufenen Aufgaben zur Sicherung der Mitbestimmung sind bereits rechtlich geregelt. Nach der EU-Fusionsrichtlinie sollen sich Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertreter im Sinn eines Optionsmodells auf die Art und Weise der Mitbestimmung, die in dem betreffenden Unternehmen gelten soll, in Verhandlungen einigen. Im Fall eines Scheiterns der Verhandlungen richtet sich die Mitbestimmung nach dem höchsten Anteil der Arbeitnehmervertreter in den Gründungsgesellschaften. Bei einer Europäischen Aktiengesellschaft gilt das weitgehendste Mitbestimmungsrecht – in der Regel das deutsche – im Fall des Scheiterns von Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung dann, wenn mindestens ein Viertel der Belegschaft aus diesem Land kommt. Bei Fusionen soll die entsprechende Grenze bei einem Drittel der Belegschaft liegen.
Zur Einschätzung dieser Regelung ist es sinnvoll, kurz die Mitbestimmungsregeln in anderen EU-Ländern zu skizzieren. Insgesamt existieren in 18 der 25 EU-Länder Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer. Ein direkter Vergleich der Regelungen ist schwierig, da ein unterschiedliches Unternehmensrecht besteht.[4]

[4] In zehn EU-Ländern existiert die sog. dualistische Unternehmensstruktur wie in Deutschland, d.h. neben einem Vorstand besteht ein kontrollierender Aufsichtsrat, in dem Arbeitnehmer vertreten sein können. In neun Ländern gibt es eine monistische Unternehmensleitung, d.h. Führung und Aufsicht eines Unternehmens sind in einem sog. board zusammengefasst. In diesem Modell können Arbeitnehmervertreter im board Sitz und Stimme haben, so etwa in Dänemark mit der weitgehendsten

12. Angesichts dieser Situation ist in Deutschland eine Diskussion entbrannt, ob deutsche Unternehmen durch die relativ weitgehenden deutschen Mitbestimmungsregelungen im internationalen Wettbewerb oder bei Fusionen benachteiligt sind bzw. Deutschland generell als Holding-Standort unattraktiv werden könnte. Ferner ist umstritten, welche Mitbestimmungsregelungen bei der auf Grund der Niederlassungsfreiheit auch in Deutschland ermöglichten monistischen Unternehmensführung durchgesetzt werden sollen. Vor diesem Hintergrund haben BDA und BDI im Dezember 2004 einen Kommissionsbericht veröffentlicht, in dem sie kritisch darauf hinweisen, dass „die deutsche Mitbestimmung eine staatliche Intervention“ darstellt und deshalb immer der Rechtfertigung bedurft hat. Nicht die Demokratisierung wirtschaftlicher Entscheidungsabläufe steht nach ihrer Auffassung im Vordergrund sondern der Teilhabegedanke „als Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer“. „Die Kommission bejaht den Grundsatz der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen als Partizipation und Mitverantwortung der Arbeitnehmer an der betrieblichen und unternehmerischen Entwicklung.“ Aber durch die Globalisierung wie auch die Erweiterung der Europäischen Union ergibt sich für die Kommission ein erheblicher Modernisierungsbedarf der Mitbestimmung weg von gesetzlichen Festlegungen hin zu Vereinabrungslösungen. BDA und BDI plädieren für die generelle Einführung des sog. Optionsmodells, nach dem Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter über die Art und Weise der Mitbestimmung eine Verhandlungslösung erzielen sollen. In der Konsequenz dieses Vorschlages wären das Mitbestimmungsgesetz von 1976 wie auch die paritätische Montanmitbestimmung nur noch als Option denkbar, als gesetzlich verbindliche Regelungen jedoch aufgehoben. Dieser Vorschlag steht auch im Widerspruch zur Argumentation der Sozialkammer zum Mitbestimmungsgesetz von 1976, die gerade die gesetzlichen Rahmenbedingungen für mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz begrüßte.

13. Ein wesentliches Ziel speziell der Unternehmensmitbestimmung, die gegenwärtig in besonderer Weise umstritten ist, ist die Kontrolle ökonomischer Prozesse und ökonomischer Macht durch die Belegschaften und durch die Gewerkschaften, die wesentliche öffentliche Interessen repräsentieren. Die EKvW hatte schon 1969 im Rahmen der damaligen Diskussion um die Mitbestimmung deutlich formuliert: „Durch Konzentration im wirtschaftlichen Bereich wird ohne Zweifel die Bildung von Macht gefördert. Sozialethisch gesehen darf das Eigentum an Produktionsmitteln jedoch nicht mit besonderen Privilegien ausgestattet und mit dem Recht der Herrschaft über Menschen verbunden sein. Da Eigentum an Produktionsmit-

---

Regelung im Rahmen dieses Modells, wo in Kapitalgesellschaften ab 35 (!) Mitarbeitende ein Drittel der Mitglieder des boards Arbeitnehmervertreter sind, wenn sich mindestens 10% der Belegschaft für diese Beteiligungsform ausspricht. In den übrigen Ländern sind sowohl dualistische wie monistische Strukturen möglich, mit jeweils unterschiedlichen Mitbestimmungsregelungen.

teln weitgehend noch gesellschaftliche Macht darstellt und die Arbeit im Leben des Menschen noch eine entscheidende Rolle spielt, ist eine sittliche Prüfung und Kontrolle dieser Macht angezeigt." Daher ist auf jeden Fall die Notwendigkeit einer entscheidungsrelevanten Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter zu sichern. Darüber hinaus ist der faktischen Infragestellung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 mit Nachdruck zu widersprechen. Nach den vorliegenden Erfahrungen hat sich diese Form der Unternehmensmitbestimmung in hohem Maße bewährt und sollte für größere Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten in Kraft bleiben. Dies gilt umso mehr, als in anderen EU-Ländern nach und nach Elemente der deutschen Mitbestimmungspraxis aufgenommen werden.
Allerdings sind auch kritische Stimmen zur Praxis der deutschen Mitbestimmung zu bedenken. So wird eingewandt, dass auch Mitbestimmungsregelungen Unternehmen nicht immer vor gravierenden Fehlentscheidungen bewahrt haben. Vielmehr sei es in manchen Fällen zu sog. Koppelgeschäften zwischen Managern und Arbeitnehmervertretern zu Lasten der Anteilseigner und der langfristigen Perspektive eines Unternehmens gekommen. In Einzelfällen sind Arbeitnehmervertreter sogar durch Korruption auf die Linie des Managements gebracht worden.. Ferner werden die Größe der Aufsichtsräte sowie das Entsendungsrecht der Gewerkschaften kritisiert.
Demgegenüber betonen Verteidiger der Mitbestimmung, nicht zuletzt eine Vielzahl von Unternehmern, dass sich die Mitbestimmung insbesondere in Phasen harter Restrukturierung von Unternehmen als hilfreich erwiesen habe. Generell fördert die Mitbestimmung den sozialen Frieden und durch das Ko-Management von Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat werde der ökonomische Erfolg von Unternehmen befördert, da in die Entscheidungen einbezogene Arbeitnehmer/innen motivierter sind und bessere Arbeit leisten.

14. Angesichts dieser unterschiedlichen Einschätzungen sollte eine wissenschaftliche Kommission[5] beauftragt werden, zu prüfen, wie unter den veränderten Rahmenbedingungen das deutsche Modell der Mitbestimmung in seinen Grundzügen erhalten bleibt und soziale Rechte und Teilhaberechte angemessen verankert sind. Dabei sind ökonomische Vor- oder Nachteile durch Mitbestimmung ebenso zu thematisieren wie die nicht-quantifizierbaren Veränderungen durch eine Kultur der Mitbestimmung (Integration der Arbeitnehmer in die ökonomische Mitverantwortung, der Wille zur Kooperation u.a.). Dadurch ist ein breiter gesellschaftlicher Meinungsbildungsprozess anzustoßen.

[5] Im Unterschied zur bestehenden Kommission unter Kurt Biedenkopf, die vor allem aus Protagonisten der Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite besteht, was einen möglichen Konsens erschwert, sollten vielmehr ExpertInnen einen Vorschlag erarbeiten, der nach einer sorgfältigen Analyse das Modell der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland zukunftsfähig macht. Anzuknüpfen wäre an die Kommission unter der Leitung von Kurt Biedenkopf, die sich Ende der 60er Jahre schon einmal mit der Thematik befasst hat.

15. Darüber hinaus ist angesichts der gegenwärtigen Welle von Unternehmensübernahmen sowie einer beträchtlichen ökonomischen Machtverschiebung von den Konzernen hin zu weltweit agierenden Investmentgruppen darauf zu drängen, dass auch diese internationalen, in der Regel außerhalb jeder Mitbestimmung handelnden Akteure einer gewisse Transparenz und öffentlichen Kontrolle unterworfen bleiben. Durch die Unternehmensmitbestimmung ist es in Deutschland immerhin möglich, dass Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten rechtzeitig über Übernahmestrategien u.a. informiert werden und ihre sowie öffentliche Interessen in die Entscheidungsprozesse einbringen. Für eine demokratische Gesellschaftsentwicklung und eine dem Gedanken der Menschenrechte verpflichtete Gestaltung der Globalisierung, wie es der EKvW- Stellungnahme „Wirtschaft im Dienst des Lebens“ entspricht, kommt es in Zukunft darauf ein, die Akteure auf den Finanzmärkten wesentlich daran zu messen und öffentlich zu beurteilen, ob und wie sie Teilhaberechte von Beschäftigten beachten. „Indem die Kirche sich heute in einem weltweiten ökumenischen Prozess dafür einsetzt, in freiheitlich-partizipatorischen Strukturen wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für alle Menschen zu schaffen, unterstützt sie die Menschen zugleich darin, ihren eigenen Kampf um soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit und Freiheit mit dem weltweiten Ringen um soziale und wirtschaftliche Menschenrechte zu verknüpfen.“

IV. Ausblick und Forderungen

16. Mitbestimmung als die Ermöglichung von Partizipation in dem zentralen Lebensbereich der Erwerbsarbeit bzw. des ökonomischen Handelns
- ist eine wesentliche Errungenschaft der Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts,
- hat in bedeutender Weise zum sozialen Frieden beigetragen
- und ist zudem ein wichtiger Hinweis auf die Entwicklung der demokratischen Kultur einer Gesellschaft.

Von daher widersprechen wir mit Entschiedenheit jeder grundsätzlichen Kritik an Mitbestimmungsregelungen und fordern vielmehr deren Sicherung und angemessene Weiterentwicklung. Dies gilt insbesondere für den Bereich der EU.

Wir fordern die Bundesregierung auf, in diesem Sinn das deutsche Modell der Mitbestimmung in seinen Grundzügen zu verteidigen. Nicht zuletzt durch Erfahrungen mit diesem Modell erschließen sich auch anderen Wirtschaftskulturen die Vorteile dieser Regelungen. Auf der anderen Seite können die deutschen Regelungen durch positive Erfahrungen aus anderen EU-Ländern bereichert werden.

Im Prozess der Globalisierung ist die EU ein entscheidender Faktor. Die EU kann durch die Gestaltung ihres Sozial- und Wirtschaftsraumes einen bedeutenden Einfluss auf die Entwicklung der Weltgesellschaft nehmen. Die Menschenrechte mit dem grundlegenden Wert der

Teilhabe sind in der christlich geprägten Kultur Europas zutiefst verankert. Es kommt darauf an, ihnen auch im Bereich ökonomischen Handelns Geltung zu verschaffen. Mitbestimmungsrechte sind hierzu ein unverzichtbarer Beitrag.

Darum fordern wir die politisch Verantwortlichen in Deutschland und in Europa auf, in eine neue EU-Verfassung sowohl soziale Rechte wie auch Teilhaberechte in der Wirtschaft angemessen zu verankern.