

Selected Term Paper No. 20

Der lange Streit um die Mitbestimmung.
Die Darstellung und Bewertung der
Mitbestimmungsdebatte in der BRD aus
politikwissenschaftlicher Sicht

von **Tobias Schramm**

Juni 2007

http://www.ipw.rwth-aachen.de/for_select.html

ISSN 1862-8117

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung.....	1
2 Entwicklung der Mitbestimmung seit der Gründung der BRD bis heute.....	3
2.1 Das Montan-Mitbestimmungsgesetz als Startpunkt der Mitbestimmung.....	3
2.2 Das Jein der Biedenkopf-Kommission zur paritätischen Mitbestimmung	4
2.3 Der große Mitbestimmungskompromiss von 1976.....	5
2.4 Die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes	6
2.5 Die Rückkehr der Mitbestimmungskommissionen.....	7
2.6 Das deutsche Mitbestimmungsmodell unter EU-Druck	8
2.7 Der wissenschaftliche Abschlussbericht der zweiten Biedenkopf-Kommission.....	9
3 Die Säulen und Daten der Mitbestimmung	10
3.1 Die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene	10
3.2 Weite mitbestimmungsfreie Zonen in der deutschen Privatwirtschaft	12
4 Die aktuellen Positionen und Konzepte im Mitbestimmungsstreit	13
4.1 Die Arbeitgeberverbände und der Irrtum der Geschichte	13
4.1.1 Wettbewerbsnachteile für Deutschland durch die Mitbestimmung.....	14
4.1.2 Vereinbarungslösungen oder Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer.....	15
4.2 Die Gewerkschaften und der Kampf um die Parität	16
4.2.1 Der Nutzen der Mitbestimmung für die Ökonomie und die Gesellschaft	16
4.2.2 Wenn Änderungen, dann zum Wohle der abhängig Beschäftigten	17
4.3 Der Schulterschluss der Bundesregierung mit der Mitbestimmung	18
4.3.1 Kein Anlass zum grundsätzlichen Kurswechsel	19
4.3.2 Flexibilisierung, Angleichung und Vereinfachung der Mitbestimmung	20
5 Die Bewertung der Mitbestimmungsdiskussion.....	20
5.1 Die allgemeine Hegemonie der ökonomischen Argumentation	20
5.1 Der demokratische Ursprungsgedanke der Mitbestimmung.....	22
6 Die Mitbestimmung unter demokratischen Gesichtspunkten	24
6.1 Wenig Kongruenz zwischen Mitbestimmung und Demokratie	25
6.2 Soziale Integration und Anerkennung durch Mitbestimmung.....	25
6.3 Die Mitbestimmung als eine Institution des Interessenausgleich.....	26

6.4	Scheinbar demokratische Partizipationsformen in den Unternehmen	27
7	Resümee	28
	Literaturverzeichnis.....	V
	Erklärung.....	IX

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
BRD	Bundesrepublik Deutschland
bspw.	beispielsweise
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich Soziale Union
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
etc.	et cetera
FDP	Freie Demokratische Partei
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
u.a.	unter anderem

Einleitung

„Die Mitbestimmung – und das möchte ich zu Beginn ganz ausdrücklich sagen – ist ein wesentliches Element der Sozialen Marktwirtschaft.“¹ Mit diesen Worten eröffnete die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) am 30. August 2006 ihre Rede, die sie im Rahmen des 30-jährigen Jubiläums des Mitbestimmungsgesetzes hielt. Je länger die Rede dauerte, desto klarer wurde jedoch, dass die Kanzlerin das 30 Jahre alte Mitbestimmungsgesetz für nicht mehr zeitgemäß hält, „das deutsche Modell steht vor erheblichen Herausforderungen“², so Merkel. Aus gleichem Grunde hatte Gerhard Schröder (SPD) 2005 eine Regierungskommission zur Mitbestimmungsreform eingesetzt, die unter Vorsitz des früheren sächsischen Ministerpräsidenten Kurt Biedenkopf (CDU) Vorschläge zu einer Reformierung der deutschen Mitbestimmung erarbeiteten sollte.³

Nach Ansicht von Merkel und Schröder soll die Mitbestimmung also nun nach 30 Jahren reformiert werden. Darüber lässt sich viel diskutieren, zunächst bedarf es aber erst einmal einer Definition von Mitbestimmung:

„Mitbestimmung ist die gesetzliche Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter (zum Beispiel des Betriebsrats) in Arbeitsgemeinschaft mit dem Arbeitgeber am Willensbildungsprozess im Unternehmen.“⁴

Sowohl auf der Betriebs- als auch auf der Unternehmensebene verfügen die Arbeitnehmer⁵ über Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Mitwirkungsrechte stellen sicher, dass der Arbeitgeber vor Umsetzung eines bestimmten Plans die Arbeitnehmer informieren und anhören muss. Mitbestimmungsrechte sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nicht nur informiert und angehört werden, sondern auch in bestimmten Fragen mitentscheiden können.⁶

Der Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Arbeitgebers wird also durch Mitbestimmung zu Gunsten der Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen eingeschränkt. Daher stand die Mitbestimmung von Anfang an stark in der Kritik der Arbeitgeberverbände, die gleich nach der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes Klage beim Bundesverfassungsgericht einreichten. Ohne Übertreibung kann man die Mitbestimmung als einen Klassiker der politischen Zankäpfel beschreiben, um den Arbeitgeber, Arbeitnehmer,

¹ Merkel, Angela: Rede anlässlich der Jubiläumsveranstaltung „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz“ der Hans-Böckler-Stiftung, online im Internet <<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2006/08/2006-08-30-bkin-jubilaumsveranstaltung-30-jahre-mitbestimmungsgesetz.html>>, 30.8.2006 [zugegriffen am 8.1.2007].

² Ebenda.

³ Vgl. Bontrup, Heinz J.: Die Wirtschaft braucht Demokratie; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 32f.

⁴ Niedenhoff, Horst-Udo: Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 14. Auflage, Köln 2005, S. 24.

⁵ In der gesamten Arbeit wird der Lesbarkeit wegen der Begriff Arbeitnehmer verwendet. Er schließt selbstverständlich auch die Arbeitnehmerinnen ein.

⁶ Vgl. ebenda, S. 26.

Politiker und Wissenschaftler seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland leidenschaftlich streiten.

Aber ist Mitbestimmung in Unternehmen⁷ überhaupt ein Thema für eine Seminararbeit im Rahmen eines Demokratie-Intensivseminars? Diese Frage ist ohne Bedenken zu bejahen, denn die Mitbestimmung verfolgt u.a. das Ziel, hierarchisch-autokratische Sozialbeziehungen in Unternehmen abzubauen und Fremdbestimmung der Arbeitnehmer zu reduzieren.⁸ Die Relevanz des Themas wird durch ein Zitat des langjährigen Vorsitzenden der IG Metall Otto Brenner noch deutlicher: „Der Gedanke der Mitbestimmung bedeutet nichts anderes als einen Versuch, Freiheit und Demokratie auch im Bereich der Wirtschaft, auch für die Arbeitnehmer zu verwirklichen.“⁹

Nicht erst mit dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 wurde die Mitbestimmung in Unternehmen gesetzlich verankert. Wie hat sich die Mitbestimmung seit der Gründung der BRD im Jahre 1949 bis heute genau entwickelt, welche Etappen hat die Mitbestimmung bis heute zurückgelegt? Welche Gesetze sind für die Mitbestimmung maßgeblich und was regeln sie? Wie verbreitet ist die Mitbestimmung de facto in deutschen Unternehmen heutzutage?

Wie eingangs erwähnt steht die Mitbestimmung gegenwärtig mehr denn je unter einem großen Druck. Wer stellt sie in Frage und mit welcher Rechtfertigung? Wer steht noch hinter ihr? Und auf welche Argumente rekurren die Beteiligten im Mitbestimmungsstreit?

Die zentrale These dieser Arbeit ist, dass sich die Debatte im Wesentlichen nur noch auf der ökonomischen Argumentationsebene abspielt. Der ursprünglich demokratische Gedanke der Mitbestimmung bleibt dabei meist völlig unterbelichtet. Aus politikwissenschaftlicher Sicht stellt sich daher der Mitbestimmungsstreit als verkürzt und eindimensional dar. Dass sich aber auch heute noch demokratieorientiert über die Mitbestimmung reflektieren lässt, stellen verschiedene wissenschaftliche Mitbestimmungsbeiträge unter Beweis.

Kapitel 2 zeichnet die Entwicklung der Mitbestimmung seit der Gründung der BRD bis in die Gegenwart nach. Einen zusammenfassenden Überblick über die Mitbestimmungsgesetzgebung und über aktuelle Mitbestimmungsdaten liefert Kapitel 3. Die Positionen und Konzepte der einzelnen Hauptakteure im Mitbestimmungsstreit stellt Kapitel 4 dar. Anschließend nimmt Kapitel 5 eine Bewertung dieser Positionen vor. Die demokratieorientierten Beiträge finden sich in Kapitel 6. Mit einem Resümee der vorangegangenen Kapitel endet die Arbeit.

⁷ Die Arbeit thematisiert ausschließlich die Mitbestimmung in der Privatwirtschaft. Die Mitbestimmung im öffentlichen Bereich wird in dieser Arbeit nicht behandelt.

⁸ Vgl. Hartwich, Hans-Hermann: Demokratie in der Wirtschaft – Widerspruch, Utopie oder Möglichkeit?; in: Landeszentrale für politische Bildung des Landes NRW: Demokratie als Teilhabe, Köln 1981, S. 213.

⁹ Brenner, Otto: Aus Reden und Aufsätzen, Frankfurt a. M. 1972, S. 58.

Entwicklung der Mitbestimmung seit der Gründung der BRD bis heute

Die Geschichte der Mitbestimmung verläuft parallel zur Geschichte der Bundesrepublik. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz stellte den ersten Meilenstein der Mitbestimmung dar, weitere ereignisreiche und umkämpfte Etappen bis in die Gegenwart folgten. Sie sind Gegenstand dieses Kapitels.

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz als Startpunkt der Mitbestimmung

Es waren vor allem die nach dem 2. Weltkrieg neu gegründeten Gewerkschaften, die sich für die Mitbestimmung in den Unternehmen stark engagierten. Die Forderung nach Mitbestimmung findet man daher auch im ersten Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB aus dem Jahre 1949:

„II. Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen, in der Wirtschaftsführung und Wirtschaftsgestaltung.“¹⁰

Die erste Bundesregierung unter Konrad Adenauer (CDU) war zunächst nicht bereit, solche weit reichenden Forderungen umzusetzen. Vielmehr vertrat die CDU/CSU/FDP-Koalition den Standpunkt, dass Mitbestimmung im Allgemeinen mit dem kapitalistischen Wirtschaftssystem nicht kombinierbar sei. Nach heftigen politischen Auseinandersetzungen, massiven Streikdrohungen von Seiten des DGB und intervenierender Parteinahme für die Gewerkschaften seitens der Besatzungsmächte wurde dann doch 1951 im Bundestag das so genannte Montan-Mitbestimmungsgesetz beschlossen. Es schrieb den Unternehmen im Bergbau und in der Stahl- und Eisenindustrie (Montanindustrie) u.a. die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates vor. Gleichzeitig stellte die Regierung aber auch klar, dass eine paritätische Mitbestimmung für die restliche Wirtschaft nicht in Frage käme.¹¹

Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurde schließlich sogar auch noch die Mitbestimmung in Kapitalgesellschaften der übrigen Wirtschaft mit mehr als 500 Beschäftigten institutionalisiert. Das Gesetz regelte sowohl die Mitbestimmung im Betrieb als auch die Mitbestimmung in unternehmerischen Fragen. Für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer sah das Gesetz die mögliche Einrichtung eines Betriebsrats vor, der in bestimmten sozialen, personellen und wirtschaftlichen Belangen Mitspracherechte erhielt. Wie jedoch von der Adenauer-Regierung angekündigt, wurde den Arbeitnehmern die

¹⁰ DGB: Erstes Grundsatzprogramm des DGB, München 1949; <online im Internet http://www.dgb.de/dgb/geschichte/dokumente/erstes_grundsatzprogramm.htm>, [zugegriffen am 15.1.2007].

¹¹ Vgl. Bontrup, Heinz-J.,: a.a.O., 2006, S. 15f.

paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat nicht gewährt, sie mussten sich zunächst mit einer Drittelbeteiligung abfinden.¹²

Unzufrieden mit dem Status quo, der nur die Arbeitnehmer in der Montanindustrie gleichberechtigte, legte der DGB der Bundesregierung 1962 einen neuen Gesetzesentwurf vor, der die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen beinhaltete. Diese Initiative des DGB führte im Gegenzug zu einer neuen Mobilisierung der Arbeitgeberverbände, die 1964 erstmalig einen „Arbeitskreis Mitbestimmung“ unter der Führung von Hanns-Martin Schleyer ins Leben riefen. Dieses Ereignis ist deshalb erwähnenswert, da mit Gründung dieses Arbeitskreises eine Tradition von Kommissionen entstand, die bis in die Gegenwart reicht. Bereits ein Jahr später reagierten die Arbeitnehmervertreter mit der Einberufung eines eigenen Expertengremiums, das sie „Aktion Mitbestimmung“ taufte. Allerdings konnten die Gewerkschaften weitere Forderungen zunächst nicht durchsetzen, denn nach den Zugeständnissen bei der Montan-Mitbestimmung und der Betriebsverfassung in den 1950er Jahren wurde eine Ausdehnung der Mitbestimmung von der Regierung unter Bundeskanzler Ludwig Erhard (CDU) kategorisch abgelehnt.

Das Jein der Biedenkopf-Kommission zur paritätischen Mitbestimmung

Erst durch die SPD-Beteiligung an der Großen Koalition ab 1966 erhielt die Mitbestimmungsdebatte neuen Schwung. Auf ihrem Parteitag 1964 hatte sich die SPD für eine Übertragung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes auf die übrige Industrie ausgesprochen. Der Ankündigung einer Sachverständigenkommission in der Regierungserklärung der Großen Koalition folgte dann 1968 die Einsetzung der so genannten Biedenkopf-Kommission.¹³ Neun Professoren der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie sechs sachverständige Berater aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen hatten unter der Leitung von Kurt Biedenkopf (CDU), damaliger Rektor der Ruhr-Universität Bochum, die Aufgabe, die bisherigen Erfahrungen der Wirtschaft mit dem Montan-Mitbestimmungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz zu ermitteln, auszuwerten und der Bundesregierung daraus abgeleitete Empfehlungen vorzulegen. Zwei Jahre später beendete die Biedenkopf-Kommission ihre Arbeit und übergab der mittlerweile neuen Bundesregierung aus SPD und FDP ein 480 Seiten umfassendes Gutachten. Im Wesentlichen stellte dieses Gutachten fest, dass die befragten Unternehmen überwiegend positive Erfahrungen mit der

¹² Vgl. Müller-Jentsch, Walther: Die Betriebsverfassung – eine deutsche Karriere; in: Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmung international edition 2002, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-66E1D853/hbs/hs.xsl/164_29218.html>, August 2002 [zugegriffen am 1.2.2007].

¹³ Vgl. Lauschke, Karl: Auf dem langen Marsch; in: Magazin Mitbestimmung 03/2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-0DF8D0C7/hbs/hs.xsl/163_73760.html>, März 2006 [zugegriffen am 10.2.2007].

Mitbestimmung gemacht hätten, so dass die Kommission zu dem Ergebnis gelangte, „dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen des Unternehmens nicht nur politisch gefordert und historisch gegeben, sondern sachlich notwendig ist.“¹⁴ Dennoch sprach sie sich gegen das Paritätsprinzip aus und plädierte für eine Mehrheit der Arbeitgeber im wohl mitbestimmten Aufsichtsrat und begründete dies mit dem Zielkonflikt von Rentabilitätsinteressen und kurzfristigen Arbeitnehmerinteressen, der zu Gunsten der Arbeitgeber entschieden werden solle.¹⁵

Eine große Mitbestimmungsreform konnte die Fertigstellung des Biedenkopf-Gutachtens jedoch nicht bewirken, da sich die Vorstellungen der SPD zunächst nicht mit denen der FDP verbinden ließen. Wohl konnten sich die beiden Regierungsparteien 1972 auf eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einigen, die den Betriebsräten weitere Mitwirkungsrechte garantierte.¹⁶

Der große Mitbestimmungskompromiss von 1976

Die Koalition aus SPD und FDP blieb auch nach der Auflösung des Bundestages und den Neuwahlen von 1972 an der Macht. Sie waren sich einig darin, dass die Mitbestimmung neu zu regeln sei. Der wieder gewählte Bundeskanzler Willy Brandt erklärte in seiner Antrittsrede:

„Den Ausbau der Mitbestimmung sehen wir als eine unserer Hauptaufgaben. [...] Wir werden das Unternehmensrecht im Sinne der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in dieser Legislaturperiode weiterentwickeln. [...] Dabei gehen wir aus von dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtung von Arbeitnehmern und Anteilseignern.“¹⁷

1974 legte die Bundesregierung dem Parlament zum ersten Mal einen Gesetzesentwurf vor, der eine nominelle Parität im Aufsichtsrat vorsah. Es handelte sich deshalb nur um eine nominelle Parität, da die FDP ihre Forderung nach einem Arbeitnehmervertreter für die leitenden Angestellten im Gesetzesentwurf untergebracht hatte. Realistisch gesehen musste aber der Repräsentant der leitenden Angestellten eher der Seite der Arbeitgeber zugerechnet werden. So waren letztlich weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände mit dem Entwurf einverstanden. Als dann auch noch verfassungsrechtliche Bedenken auftauchten, sah sich die Koalition gezwungen, einen neuen Gesetzesvorschlag anzufertigen. Dieser wurde dann Ende 1975 dem Bundestag vorgelegt; er sah weitere Zugeständnisse an die Arbeitgeber

¹⁴ Biedenkopf, Kurt: Mitbestimmung – Beiträge zur ordnungspolitischen Diskussion, Köln 1972, S. 22.

¹⁵ Vgl. Tegtmeier, Werner: Werkstatt für den dritten Weg; in: Magazin Mitbestimmung 03/2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-FBA8F718/hbs/hs.xsl/163_73749.html>, März 2006 [zugegriffen am 2.2.2007].

¹⁶ Vgl. Lauschke, Karl: a.a.O.

¹⁷ Brandt, Willy: Regierungserklärung des zweiten Kabinetts Brandt/Scheel vom 18. Januar 1973, S. 47, online im Internet <<http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/a88-06578.pdf>>, [zugegriffen am 20.1.2007].

vor, denn zu der nominellen Parität des ersten Entwurfs sollte der Aufsichtsratsvorsitzende, der traditionell die Arbeitgeber vertritt, in Pattsituationen über ein doppeltes Stimmrecht verfügen. Wiederum waren sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände mit dem Entwurf ganz und gar nicht einverstanden. Dennoch wurde dieser schließlich 1976 von den Parlamentariern mit überwältigender Mehrheit angenommen. Im Hinblick auf die Biedenkopf-Kommission wurden somit einige ihrer Empfehlungen im Mitbestimmungsgesetz realisiert. Zu nennen ist dabei die Mitbestimmung auf Unternehmensebene verbunden mit dem Übergewicht der Arbeitgeberseite im Aufsichtsrat.¹⁸

Dieses Mitbestimmungsgesetz führte zunächst zu einer Verhärtung der Fronten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für den damaligen DGB-Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter war es „die größte Enttäuschung seiner Amtszeit“¹⁹, denn die angestrebte qualitative Gleichberechtigung wurde nicht erreicht. Auf der anderen Seite kündigten die Arbeitgeberverbände sofort den Gang nach Karlsruhe an, denn ihrer Meinung nach verletzte das neue Mitbestimmungsgesetz die im Grundgesetz festgeschriebenen wirtschaftlichen Prinzipien. Für sie handelte es sich um einen Eingriff in die privatwirtschaftliche und marktwirtschaftliche Ordnung, die durch das Grundgesetz geschützt sei.²⁰

Die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes

Zwei Jahre lang beschäftigte sich das Bundesverfassungsgericht mit der Klage der Arbeitgeberseite gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976 bis das Gericht zu dem Ergebnis kam, dass das Gesetz nicht verfassungswidrig sei. Weder die allgemeine Handlungsfreiheit gemäß Artikel 2 noch die Eigentumsgarantie gemäß Artikel 14 des Grundgesetzes, auf die sich die Kläger berufen hatten, würden ein bestimmtes System konstituieren. Die einzelnen Grundrechte seien zu schützen, stünden aber in keinem Systemszusammenhang, so dass ein in der Realität gegebenes System von der Verfassung nicht garantiert werden könne. Auch wenn die soziale Marktwirtschaft von diversen Grundrechten getragen würde, so lege das Grundgesetz dennoch die soziale Marktwirtschaft nicht als System fest. Damit lehnte das Bundesverfassungsgericht die Position der Arbeitgeber ab, wonach das Grundgesetz die freie Marktwirtschaft vorsähe und somit das Mitbestimmungsgesetz eine Verletzung des Grundgesetzes darstelle. Ferner sei das Aktieneigentum nicht im gleichen Maße wie das unmittelbare Eigentum von der Verfassung geschützt. Daher stünde es dem Gesetzgeber auch

¹⁸ Vgl. Lauschke, Karl: a.a.O.

¹⁹ Vetter, Heinz Oskar; zitiert nach: Lauschke, Karl: a.a.O.

²⁰ Vgl. Hartwich, Hans-Hermann: a.a.O., S. 214f.

frei, ein solches Mitbestimmungsgesetz, welches ja noch nicht einmal die qualitative Parität fest schrieb, zu erlassen.²¹

Erst mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1979 beruhigten sich die Gemüter auf allen Seiten. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer arrangierten sich mit dem Kompromiss und schlossen ihren Frieden mit dem Mitbestimmungsgesetz für die nächsten 20 Jahre.

Die Rückkehr der Mitbestimmungskommissionen

Der enorme Wandel in der Wirtschaft in den 1990er Jahren führte dazu, dass die Mitbestimmung wieder auf den Prüfstand gestellt wurde. Es begann wieder die Zeit der Kommissionen, die die Realität und Tauglichkeit der Mitbestimmung der letzten 20 Jahre kritisch begutachten und Anpassungsvorschläge erarbeiten sollten. Zuerst beriefen 1996 die Bertelsmann Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung in Absprache mit den Arbeitgeberverbänden und dem DGB die „Kommission Mitbestimmung“ ein. Unter Leitung von Karl-Heinz Briam, ehemaliges Vorstandsmitglied der Volkswagen AG, analysierten 35 Experten aus Wirtschaft, Recht, Politik und Wissenschaften den Themenkomplex Mitbestimmung. Es war die bis dato größte und heterogenste Arbeitsgruppe, von der viel erwartet wurde. Nach zwei Jahren Arbeit übergab die Kommission dem damaligen Bundespräsidenten Roman Herzog ihr Gutachten.²² Alles in allem fiel die Mitbestimmungsbilanz der Kommission sehr positiv aus, denn sie habe bei kooperativer Anwendung der Mitbestimmungsregeln „zum Nutzen aller Beteiligten zum Unternehmenserfolg beigetragen.“²³ Für die Zukunft müsse das Gesetz aber mehr Raum für betriebliche Vereinbarungen lassen, um die sehr verschiedenen wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen sowie die unterschiedlich gewachsenen Mitbestimmungskulturen besser, das heißt vor allem einzelfallbezogener, einbeziehen zu können.²⁴

Nach einer erneuten Verfassungsbeschwerde der Arbeitgeberverbände gegen ein Ergänzungsgesetz zur Montan-Mitbestimmung verteidigte das Bundesverfassungsgericht 1999 die Mitbestimmung ein weiteres Mal:

„Da die Montan-Mitbestimmung noch stärker als die allgemeine Unternehmensmitbestimmung auf einvernehmliche Problembewältigung angelegt ist, eignet sie sich besonders dazu, neben dem

²¹ Vgl. ebenda, S. 215.

²² Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Die Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-76390A58/hbs/hs.xsl/193_23937.html>, [zugegriffen am 10.2.2007].

²³ Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998, S. 2.

²⁴ Vgl. ebenda, S. 2.

Rentabilitätsinteresse der Unternehmen und den Renditeerwartungen der Anteilseigner auch die Interessen der Arbeitnehmer an der Sicherung von Arbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen.“²⁵

2001 erfolgte die zweite Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die u.a. die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte verbessert und die Bildung von Betriebsräten in Kleinbetrieben erleichtert. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 blieb aber weiterhin unangetastet.

Dann verschärften die Arbeitgeberverbände ihren Kurs und richteten Anfang 2004 eine eigene Kommission ein, die ebenfalls den Namen „Kommission Mitbestimmung“ trug. Diesmal galt es nicht, eine kritische Bestandsaufnahme der Mitbestimmungspraxis zu erstellen, sondern es sollte ein „Konzept für eine erneuerte und moderne Mitbestimmung für die Bundesrepublik Deutschland“²⁶ entwickelt werden. Bereits Ende 2004 lag der Abschlussbericht der Kommission vor. Dieser bekannte sich zwar zum Grundsatz der Mitbestimmung, betonte aber die Sonderstellung der deutschen Mitbestimmung im internationalen Vergleich und wies auf den Wettbewerb der Gesellschaftssysteme auf europäischer Ebene hin. Das zentrale Lösungskonzept für den großen Reformbedarf, so die Ansicht der Kommission, läge dabei vor allem in betrieblichen Vereinbarungslösungen. Sollten diese nicht zustande kommen, wären den Unternehmen per Gesetz eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorzuschreiben.²⁷

Das Betriebsverfassungsgesetz regelte bis 2004 zum einen die Mitbestimmung auf Betriebsebene für alle Unternehmen der Privatwirtschaft mit mehr als 4 Beschäftigten und zum anderen die Mitbestimmung auf Unternehmensebene für Unternehmen, die weniger als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. 2004 wurde der Gesetzesteil, der sich auf die Mitbestimmung auf Unternehmensebene bezieht, aus dem Betriebsverfassungsgesetz herausgenommen und unbenannt. Es heißt nun Drittelbeteiligungsgesetz.

Das deutsche Mitbestimmungsmodell unter EU-Druck

Mit der Umsetzung des europäischen Rechts zur Europäischen Aktiengesellschaft²⁸ (die so genannte Europa-AG) in deutsches Recht 2004 erfuhr das deutsche Mitbestimmungsmodell zusätzlichen Druck. Denn die Beteiligungsquote der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wird in der Europa-AG direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt. Und nur wenn sich

²⁵ Bundesverfassungsgericht: Pressemitteilung, Nr. 24 vom 2.3.1999; online im Internet <<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/montan.html>>, [zugegriffen am 30.1.2007].

²⁶ BDA/BDI: Bericht der Kommission Mitbestimmung – Mitbestimmung modernisieren, Berlin 2004, S. 1.

²⁷ Vgl. BDA/BDI: Kurzfassung des Berichts der Kommission Mitbestimmung - Mitbestimmung modernisieren, Berlin 2004, S. 1ff.

²⁸ Die europäische Aktiengesellschaft ist eine Rechtsform für Unternehmen in der EU. Damit tritt das Unternehmen EU-weit als eine rechtliche Einheit auf.

beide Parteien nicht einigen können und unter der weiteren Voraussetzung, dass mindestens 25% der Beschäftigten in Deutschland arbeitet, greift noch das Mitbestimmungsgesetz von 1976. Im anderen Fall erhält die Arbeitnehmerseite ein Drittel der Aufsichtsratplätze. Sollte die Europa-AG monistisch geführt werden, also bloß von einem Verwaltungsrat anstatt dualistisch von Aufsichtsrat und Vorstand, dann werden die Interessen der Arbeitnehmer nur noch von einem Konsultationsrat vertreten. Auch die europäische Fusionsrichtlinie, die 2004 von der EU erlassen wurde und bis spätestens 2008 in deutsches Recht umgesetzt werden muss, sieht nur noch eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer vor.²⁹

Der wissenschaftliche Abschlussbericht der zweiten Biedenkopf-Kommission

Die Resultate und Empfehlungen bzw. Forderungen der vorangegangenen Kommissionen sowie die Vorgaben aus Brüssel zwangen die Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder, aktiv zu werden. Wie üblich wurde ein Expertengremium gegründet und wieder einmal fiel die Wahl auf Kurt Biedenkopf, der gemeinsam mit so hochkarätigen Vertretern wie Dieter Hundt (Präsident des BDA) und Jürgen Thumann (Präsident des BDI) für die Arbeitgeber und Michael Sommer (Vorsitzender des DGB) und Jürgen Peters (Vorsitzender der IG Metall) für die Arbeitnehmer sowie mit zwei renommierten Wissenschaftlern wie Wolfgang Streeck³⁰ und Hellmut Wissmann³¹ Leitlinien für eine Mitbestimmungsreform erarbeiten sollte. Die Zusammenarbeit stellte sich als äußerst schwierig heraus, da die Gräben zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern von Beginn an sehr tief waren. Letztlich legte die Biedenkopf-Kommission 2006 einen Abschlussbericht vor, der nur von den wissenschaftlichen Mitgliedern getragen wurde. Im Kern plädierten die Wissenschaftler für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung unter Beibehaltung des Paritätsprinzips.³²

„Die wissenschaftlichen Mitglieder sehen keinen Grund, der Bundesregierung eine grundlegende Revision der deutschen Unternehmensmitbestimmung vorzuschlagen. [...] Stattdessen empfehlen die wissenschaftlichen Mitglieder eine Weiterentwicklung des deutschen Mitbestimmungsmodells auf der Basis der mit ihm in den vergangenen Jahrzehnten gemachten Erfahrungen sowie in Anpassung an vielfältig veränderte institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen.“³³

Die Aufgabe liegt nun bei der Bundesregierung um Angela Merkel, in nächster Zeit die Mitbestimmungsgesetzgebung an die vielfältigen Anforderungen anzupassen. Dabei verfolgt die Kanzlerin vor allem ein Ziel:

²⁹ Vgl. Frese, Alfons: Angriff der Arbeitgeber auf den „Irrtum der Geschichte“ in: Das Parlament, Nr. 22, 30.5.2005, online im Internet <<http://www.das-parlament.de/2005/22/Thema/023.html>>, [zugegriffen am 25.1.2007].

³⁰ Wolfgang Streeck ist Direktor am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

³¹ Hellmut Wissmann war Präsident des Bundesarbeitsgerichts.

³² Vgl. Kommission zur Modernisierung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung: Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission, Dezember 2006, S. 4f.

³³ Ebenda, S. 12.

„Wir müssen gemeinsam nach Wegen suchen, wie wir die Mitbestimmung so gestalten können, dass sie ihre positiven Wirkungen entfalten und im internationalen Wettbewerb bestehen kann.“³⁴

Die Säulen und Daten der Mitbestimmung

Wie in Kapitel 2 dargestellt, wurden seit der Gründung der BRD mehrere Gesetze und Gesetzesnovellen zur Mitbestimmung beschlossen. Um den Überblick über die deutsche Mitbestimmung nicht zu verlieren und um gut gerüstet in die weiteren Kapitel zu gehen, folgt eine zusammenfassende Darstellung der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene. Außerdem soll ein Blick auf die Statistik zeigen, in welchem Maße eigentlich die Mitbestimmung in der deutschen Privatwirtschaft praktiziert wird.

Die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene

Grundsätzlich lässt sich die Mitbestimmung in drei Ebenen gliedern. Es gibt die individuellen Rechte des Arbeitnehmers, die betrieblichen Mitbestimmungsrechte und die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Diese Arbeit beschäftigt sich, bis auf Kapitel 6.4, auf die zwei letztgenannten Ebenen, da es sich bei den individuellen Rechten im Grunde nur um Informations- und Beschwerderechte handelt.

Die Mitbestimmung auf Betriebsebene

In Abgrenzung zu dem Begriff Unternehmen wird unter dem Begriff Betrieb eine „räumliche und organisatorische Einheit“³⁵ verstanden. Damit ist also der Erfüllungsort der unternehmerischen Ziele, Strategien und Pläne gemeint. Dagegen ist das Unternehmen eine juristische Einheit und es ist der Ort, wo die unternehmerischen Ziele, Strategien und Pläne generiert werden. Ein Unternehmen besteht also aus mindestens einem Betrieb.³⁶

Die betriebliche Mitbestimmung ist in dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz von 2001 geregelt. Dieses gilt für alle Betriebe der privaten Wirtschaft, in dem mindestens fünf ständige und wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das Hauptorgan der betrieblichen Mitbestimmung ist der Betriebsrat, der auf Wunsch der Arbeitnehmer eingerichtet und von diesen unmittelbar gewählt wird. Es handelt sich also nicht um eine Muss- sondern um eine Kann-Bestimmung.³⁷

Der Betriebsrat hat folgende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte:

- Informations- und Unterrichtsrecht (Beispiele: Personalplanung, Jahresabschluss)

³⁴ Merkel, Angela: a.a.O.

³⁵ Niedenhoff, Horst-Udo: a.a.O., S. 379.

³⁶ Ebenda, S. 379.

³⁷ Vgl. ebenda, S. 28 und S. 45ff.

- Beratungs- und Anhörungsrecht (Beispiele: Produktions- und Investitionsprogramm, Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen)
- Vetorecht (Beispiele: Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern, ordentliche Einzelkündigung)
- Zustimmungsrecht (Beispiele: Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze)
- Mitbestimmungsrecht (Beispiele: Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, Sozialplan bei Betriebsänderung)³⁸

Somit hat der Betriebsrat in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten unterschiedlich starke Beteiligungsrechte, wobei er in sozialen Fragen über die stärksten und in wirtschaftlichen Fragen über die schwächsten Kompetenzen verfügt.

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand, der für die Geschäftsführung eines Unternehmens verantwortlich ist, zu kontrollieren, die Geschäftsbücher zu überprüfen und zusammen mit dem Vorstand den Jahresabschluss anzufertigen. Darüber hinaus ist es der Aufsichtsrat, der die Vorstandsmitglieder auswählt. Die große Bedeutung des Aufsichtsrates liegt damit auf der Hand. Daher ist die Sitzverteilung im Aufsichtsrat auch ein so brisantes Thema.³⁹

Drei Gesetze, auch bereits bekannt aus Kapitel 2, regeln die Zusammensetzung der deutschen Aufsichtsräte.

- Das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951: Gilt für Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 1000 Beschäftigten. Danach ist der Aufsichtsrat paritätisch zu besetzen. Darüber hinaus gibt es ein neutrales Mitglied, das im Falle einer Pattsituation die entscheidende Stimme hat. Dieses neutrale Mitglied wird von beiden Seiten getragen. Außerdem sind die Arbeitnehmer über die Position des Arbeitsdirektors direkt im Vorstand vertreten.⁴⁰
- Das Mitbestimmungsgesetz von 1976: Gilt für Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Gesellschaften mit beschränkter Haftung) mit mehr als 2000 Beschäftigten. Der Aufsichtsrat ist unterparitätisch besetzt. Zahlenmäßig sind die Arbeitnehmer den Arbeitgebern

³⁸ Vgl. ebenda, S. 79ff.

³⁹ Vgl. ebenda, S. 380f.

⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 382ff.

gleich gestellt, in Pattsituationen verfügt allerdings der Aufsichtsratsvorsitzende, der von Seiten der Arbeitgeber gestellt wird, über zwei Stimmen.⁴¹

- Das Drittelbeteiligungsgesetz von 2004: Gilt für Kapitalgesellschaften mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 500 und 2000. In diesen Unternehmen stellen die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder.⁴²

Das bedeutet, dass nur die Arbeitnehmer in der Montanindustrie über eine paritätische Mitbestimmung verfügen, in den übrigen genannten Unternehmen herrscht eine unter- bzw. drittelparitätische Beteiligung vor. Für alle anderen Unternehmen der Privatwirtschaft wurde bis heute kein Gesetz zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene erlassen.⁴³

Weite mitbestimmungsfreie Zonen in der deutschen Privatwirtschaft

Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung kommt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu dem Ergebnis, dass in 2004 47% der Arbeitnehmer im Westen und 38% der Arbeitnehmer im Osten durch einen Betriebsrat vertreten waren. Die Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten mit betrieblicher Mitbestimmung beziffert das IAB auf 11 Millionen. Dabei spielt die Unternehmensgröße eine gravierende Rolle: Nur 7% der Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten haben einen Betriebsrat, bei Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind es hingegen 80%.⁴⁴

Betrachtet man die Zahlen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene aus 2004, dann ergibt sich folgendes Bild: Unter das Gesetz der Montan-Mitbestimmung fielen 50 Unternehmen mit circa 200.000 Beschäftigten, das Drittelbeteiligungsgesetz galt für 3500 Unternehmen und das Mitbestimmungsgesetz von 1976 betraf 746 Unternehmen, in denen ungefähr 2 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt waren.⁴⁵

Die Daten zeigen, dass die betriebliche Mitbestimmung bei weitem häufiger praktiziert wird als die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Da die Einrichtung eines Betriebsrates für so gut wie alle Unternehmen und die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nur für einen Teil der Privatwirtschaft relevant ist, ist dieses Resultat nicht überraschend. Des Weiteren ist festzuhalten, dass sich Betriebsräte vornehmlich in größeren Unternehmen finden. Heinz J. Bontrup erklärt diesen Befund damit, dass in kleinen und mittelständischen Unternehmen noch immer ein „Herr-Im-Haus-Standpunkt“⁴⁶ existiert, der bestimmt wird

⁴¹ Vgl. ebenda, S. 386f und S. 410.

⁴² Vgl. ebenda, S. 381.

⁴³ Vgl. Bontrup, Heinz J.: a.a.O., 2006, S. 17.

⁴⁴ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Betriebsrate: An Arbeit mangelt es nicht; in: Böcklerimpuls 12/2005, S. 1.

⁴⁵ Vgl. Niedenhoff, Horst-Udo: a.a.O., S. 387. und Bontrup, Heinz J.: Auch die Wirtschaft braucht Demokratie; in: Frankfurter Rundschau, Nr. 244, 2004, S. 7.

⁴⁶ Bontrup, Heinz J.: a.a.O., 2004, S. 7.

durch einen „paternalistisch denkenden und handelnden Unternehmensinhaber“⁴⁷. Genauso gut ließe sich aber auch argumentieren, dass in kleineren Unternehmen die Mitbestimmung weitaus informeller ablaufen kann, so dass die Beschäftigten möglicherweise keinen Anlass für einen Betriebsrat sehen. Diese Diskussion soll im Weiteren aber keine Rolle spielen. Alles in allem wird die gesetzlich geregelte Mitbestimmung in der deutschen Privatwirtschaft nur bedingt und begrenzt verbreitet, denn nur weniger als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in mitbestimmten Unternehmen. Die so genannten mitbestimmungsfreien Zonen sind also keinesfalls eine Seltenheit.

Die aktuellen Positionen und Konzepte im Mitbestimmungsstreit

Im zweiten Kapitel wurde bereits sichtbar, wie hart der Kampf um die Mitbestimmung in der bundesrepublikanische Vergangenheit und Gegenwart geführt wurde und wird. Insbesondere die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ringen wie beim Tauziehen um jeden Zentimeter. Der Ausgang der zweiten Biedenkopf-Kommission Ende 2006 verdeutlichte noch einmal, wie tief die Gräben zwischen beiden Interessensgruppen sind. Aber auch die Parteien, vorneweg die CDU/CSU und die SPD, lieferten sich schon unzählige hitzige Bundestagsdebatten über die Mitbestimmung. Dieses Kapitel stellt nun die aktuellen Positionen und Konzepte der Beteiligten im Streit um die Mitbestimmung vor.

Die Arbeitgeberverbände und der Irrtum der Geschichte

Die „gewerkschaftliche Machtergreifung in Wirtschaft, Gesellschaft und letztlich im Staat“⁴⁸ sah 1974 Hanns-Martin Schleyer, seinerzeit Präsident des BDA und BDI, bereits am Horizont aufsteigen, sollten die Pläne der damaligen Koalition aus SPD und FDP realisiert werden. Eine zu weit reichende Mitbestimmung wäre das Ende der freiheitlichen und der Anfang einer sozialistischen Wirtschaftsform.⁴⁹

Noch 2004 bewertete BDI-Präsident Michael Rogowski die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat „als ein Irrtum der Geschichte“⁵⁰. Im Kommissionsbericht von BDA und BDI in 2004 wird das Zustandekommen der Mitbestimmungsgesetze in Deutschland dann in ähnlicher Weise dargestellt:

⁴⁷ Ebenda, S. 7.

⁴⁸ Schleyer, Hanns-Martin: Großkundgebung der Arbeitgeberverbände, Köln 26.3.1976, online im Internet <<http://www.deutsche-wochenschau.de/recherche.php?sig=UFA+0922&signatur=Suchen>>, [zugegriffen am 20.2.2007].

⁴⁹ Vgl. Bendikowski, Tillmann: Größte Gefahr für unsere Wirtschaftsordnung?; in: Magazin Mitbestimmung 03/2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-EA0F858C/hbs/hs.xsl/163_73757.html>, März 2006 [zugegriffen am 10.2.2007].

⁵⁰ Rogowski, Michael: Interview im Stern vom 14.10.2004; zitiert nach Bischoff, Joachim: Demokratisierung der Wirtschaft – ein historischer Irrtum?; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 116.

Die besondere Rolle, die die deutsche Mitbestimmung seitdem im internationalen Vergleich spielt, erklärt sich aus den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen nach den beiden Weltkriegen. Das Betriebsrätegesetz und die darin vorgesehene Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat ist unmittelbare Folge des einschneidenden gesellschaftlichen Wandels nach dem ersten Weltkrieg; die Verstärkung der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Unternehmen durch das Betriebsverfassungsgesetz 1952 und vor allem die Einführung der Montanmitbestimmung, die zu einer zum Teil überparitätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat geführt hat, lassen sich ohne die Demontagen und die Einflussnahme der britischen Besatzungsmacht nicht erklären.⁵¹

1.1.1 Wettbewerbsnachteile für Deutschland durch die Mitbestimmung

Zwar sprechen sich die Arbeitgeberverbände für die Weiterführung der Mitbestimmung aus, jedoch müsse sie in wesentlichen Punkten verändert werden. Sie begründen ihre Position mit den folgenden Argumenten:

1. Der internationale Standortwettbewerb: Das deutsche Mitbestimmungsmodell ist einzigartig im internationalen Vergleich, in keinem anderen Land haben die Arbeitnehmer so weitgehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Ausländische Unternehmen würden die deutsche Mitbestimmung so nicht akzeptieren, wodurch mögliche Investitionen in Deutschland ausbleiben. Gerade bei der Standortwahl des Sitzes einer Muttergesellschaft ist Deutschland durch die Mitbestimmung im erheblichen Nachteil.
2. Die hohen Kosten und das starre Regelungskorsett der betrieblichen Mitbestimmung: Das Betriebsverfassungsgesetz ist zu bürokratisch und verursacht so unnötige Kosten. Außerdem ist es zu unflexibel, so dass eine kooperative und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eher erschwert wird.
3. Die europäische Gesetzgebung: Die Europa-AG sowie die Fusionsrichtlinie stellen klare Verbesserungen dar, da sie den Unternehmen Spielraum bei der Wahl zwischen einer monistisch und einer dualistisch geführten Unternehmung lässt und darüber hinaus die Mitbestimmung auf eine Drittelbeteiligung begrenzen. Nur diese Sitzverteilung ist allgemein anerkannt in Europa.
4. Die europäische Rechtsprechung: Der europäische Gerichtshof hat entschieden, dass ein Unternehmen die inländische Mitbestimmungsregelung auf seine Niederlassung im Ausland übertragen kann und sich somit den ausländischen Mitbestimmungsvorschriften nicht unterwerfen muss (aber kann, wenn es will). Ein in England gegründetes Unternehmen muss also in seiner deutschen Niederlassung nicht die deutschen Mitbestimmungsgesetze anwenden, sondern darf auch weiterhin die englischen Mitbestimmungsregelungen anwenden. Diese Niederlassungsfreiheit schafft automatisch einen Wettbewerb zwischen den verschiedenen gesellschafts-

⁵¹ BDA/BDI: a.a.O., Bericht der Kommission Mitbestimmung, S. 2.

rechtlichen Systemen, in denen das deutsche Mitbestimmungsmodell aus dargestellten Gründen stark benachteiligt ist.

5. Die internationalen Anforderungen an eine gute Unternehmensführung: Internationale Corporate Governance⁵²-Leitlinien gehen davon aus, dass die Arbeitnehmer keine effektive Kontrolle über die Geschäftsführung, bspw. über den Aufsichtsrat, ausüben können, da sie nicht ausreichend unabhängig sind. Ferner steht auch die Größe deutscher Aufsichtsräte einer effektiven Überwachung im Wege. Dass die deutsche Mitbestimmung Arbeitnehmer ausländischer Beteiligungen bei der Wahl der Arbeitnehmersvertreter für den Aufsichtsrat nicht berücksichtigt, ist mit den internationalen Corporate Governance Vorstellungen ebenfalls nicht vereinbar.⁵³

4.1.2 Vereinbarungslösungen oder Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer

Die Arbeitgeberverbände sehen vor, dass die Unternehmen mit Hilfe von Vereinbarungslösungen mehr Spielraum erhalten sollen. Für die Mitbestimmung auf Unternehmensebene geben das Gesetz zur Europa-AG und auch die Fusionsrichtlinie bereits solche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Sollte dabei keine Einigung erreicht werden, erhalten die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratsplätze (wenn mehr als 25% der Beschäftigten in Deutschland arbeiten, dann findet das Mitbestimmungsgesetz von 1976 Anwendung). Auf diese Art und Weise kann jedes einzelne Unternehmen eine angemessene Einzellösung finden. Die deutsche Mitbestimmung sollte die europäische Mitbestimmungsform grundsätzlich übernehmen, da es zum einen die in Europa verbreitetste Variante ist und zum anderen sonst der Standort Deutschland im Wettbewerb weiter ins Hintertreffen gerät.

Auch für die betriebliche Mitbestimmung sehen die Arbeitgeberverbände Vereinbarungslösungen vor, damit eine effektivere und effizientere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern möglich ist. Das Betriebsverfassungsgesetz führt zu „verkrusteten Strukturen“⁵⁴, es sollte also auch für solche Vereinbarungslösungen geöffnet werden.⁵⁵

⁵² Corporate Governance dient der Leitung und Überwachung von Unternehmen. Damit sind Leitlinien einer guten Unternehmensführung verbunden, die in einem Corporate Governance Kodex und auch teilweise gesetzlich verankert sind. Corporate Governance ist in der internationalen Wirtschaft mittlerweile ein allgemein anerkannt.

⁵³ Vgl. BDA/BDI: a.a.O., Kurzfassung des Berichts, S. 1ff.

⁵⁴ Ebenda, S. 4.

⁵⁵ Vgl. ebenda, S. 3f.

Die Gewerkschaften und der Kampf um die Parität

Schon immer waren es die Gewerkschaften, die für die Mitbestimmung im Unternehmen kämpften. Dabei verfolgten sie stets das Ziel einer paritätischen Beteiligung am betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungsprozess. Abgesehen von der Montan-Mitbestimmung blieben die deutschen Mitbestimmungsgesetze stets hinter den gewerkschaftlichen Vorstellungen zurück. Umso intensiver setzen sie sich gegenwärtig dafür ein, dass die Arbeitnehmer im Zuge der Europäisierung und Globalisierung zumindest nicht noch an Beteiligungsrechten verlieren, für die man in der Vergangenheit so hart kämpfen musste. Dabei steht für die Gewerkschaften fest, dass sich die Mitbestimmung in der Geschichte der BRD zweifellos bewährt hat:

„Sie ist für die Praktiker das Instrument zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sie wird im Alltag weder von den Vertretern der Arbeitnehmer noch von den Geschäftsleitungen grundsätzlich in Frage gestellt. Sie ist längst zum festen Bestandteil der Zusammenarbeit in Betrieb und in den Unternehmensorganen geworden.“⁵⁶

1.1.2 Der Nutzen der Mitbestimmung für die Ökonomie und die Gesellschaft

Die Verteidigungsrhetorik der Gewerkschaften basiert im Wesentlichen auf zwei Argumentationssäulen, nämlich einerseits auf der Betonung des ökonomischen Nutzens und andererseits auf der Darstellung des sozialen Gewinns der Mitbestimmung.

Zum ökonomischen Nutzen der Mitbestimmung

Mitbestimmung trägt zu einem positiven Betriebsklima bei und steigert die Motivation der Arbeitnehmer, eine höhere Produktivität ist die Folge. Ferner sind die Beschäftigten an grundsätzlichen Unternehmensentscheidungen beteiligt, wodurch unpopuläre Umstrukturierungs- und Rationalisierungsentscheidungen eine größere Akzeptanz innerhalb des ganzen Unternehmens finden. Dies alles führt zu einem allgemein hohen Maß an Arbeitsfrieden, der für Deutschland ein Wettbewerbsvorteil bedeutet. Auch der Informationsfluss zwischen Geschäftsführung und Belegschaft wird durch Mitbestimmung erheblich verbessert, was in Zeiten des beschleunigten Wirtschaftswandels zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor wird.

In mitbestimmten Unternehmen ist die Kündigungsquote geringer, so dass es eine stabile Stammbesetzung gibt, in die es sich lohnt mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

⁵⁶ Peters, Jürgen: Perspektiven der Mitbestimmung; Rede auf der Jubiläumsveranstaltung 30 Jahre Mitbestimmungsgesetz, Berlin 2006, S. 2., online im Internet <http://www.boeckler.de/pdf/v_2006_08_30_peters.pdf>, [zugegriffen am 9.1.2007].

Die Verschränkung von Betriebs- und Aufsichtsrat erlaubt gebündelte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, was die Transaktionskosten senkt.⁵⁷

Gerade die Mitbestimmung erlaubt eine effektive Kontrolle der Unternehmensführung und verhindert Machtmissbrauch. Darüber hinaus erhöht Mitbestimmung die Qualität der Entscheidungen, da Strategien vom Vorstand ordentlich begründet werden müssen. Dabei sind es sogar oft die Arbeitnehmer, die langfristige Unternehmensziele verfolgen, für Forschungs- und Qualifizierungsmaßnahmen plädieren und liquide Mittel lieber in Produkt- und Prozessinnovationen investieren als sie an die Kapitalgeber auszuzahlen. Dies sichert vor allem den langfristigen Unternehmenserfolg, der gerade im Corporate Governance-System im Vordergrund steht.⁵⁸

Darüber hinaus haben verschiedene wissenschaftliche Studien und Umfragen nachgewiesen, dass die Mitbestimmung für Deutschland kein Standortnachteil darstellt. Demnach gehen ausländische Investoren nicht von einer verminderten Effizienz aus und messen bei Portfolioentscheidungen, also bei der Auswahl von Anlageoptionen, der Mitbestimmung keine nachteilige Bedeutung bei.⁵⁹

Zum sozialen Nutzen der Mitbestimmung

Mitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil des deutschen Wirtschafts- und Sozialsystems, ohne dessen der gesellschaftliche Frieden in Deutschland gefährdet wäre, denn sie zwingt die Unternehmen, sozialverträglich zu handeln und verantwortlich mit ihrer wirtschaftlichen Macht umzugehen. Darüber hinaus ist es ein elementares Bedürfnis des Menschen, bei Entscheidungen, die sie betreffen, mitreden und mitgestalten zu können. Eine demokratische Gesellschaft ohne Mitbestimmung ist unvollständig. Zur Demokratie gehört außerdem auch die demokratische Kontrolle von Machtzentren, um ihren Missbrauch zu verhindern. Dies gilt vor allem für die enorme Macht der Großkonzerne. Ferner haben Umfragen gezeigt, dass die Mitbestimmung von einem sehr großen Teil der Gesellschaft befürwortet und ihre Beschneidung abgelehnt wird.⁶⁰

1.1.3 Wenn Änderungen, dann zum Wohle der abhängig Beschäftigten

Die Gewerkschaften sind der Meinung, dass die Mitbestimmung nicht allein von festgelegten Arbeitnehmerzahlen abhängig sein sollte, denn von Jahr zu Jahr trägt der einzelne

⁵⁷ Vgl. DGB Bundesvorstand: Mitbestimmung, Erfolgsmodell oder Standortrisiko? S. 1f., online im Internet <www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/k/kurzinfo_mitbestimmung.pdf/view?showdesc=1>, Februar 2005 [zugegriffen am 12.1.2007].

⁵⁸ Vgl. Peters, Jürgen: a.a.O., S. 5f.

⁵⁹ Vgl. DGB-Vorstand, a.a.O., S. 2.

⁶⁰ Vgl. ebenda, S. 1.

Beschäftigte immer mehr zum Wertschöpfungsprozess bei. Daher sollte bspw. die Mitbestimmungsgrenze auf Unternehmensebene, derzeit liegt sie bei 2000 Arbeitnehmer, dahingehend modifiziert werden, dass das Mitbestimmungsgesetz von 1976 anzuwenden ist, wenn zwei der drei folgenden Kriterien erfüllt sind: Mindestens 1000 Arbeitnehmer sind beim Unternehmen beschäftigt, die Bilanzsumme beläuft sich mindestens auf 35 Millionen Euro und der Jahresumsatz liegt oberhalb von 75 Millionen Euro.

Des Weiteren sollte der Arbeitsdirektor, derzeit bestimmbar ohne Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, nicht ohne Zustimmung der Arbeitnehmer berufen werden können, da seine enorme Entscheidungsmacht gerade bei personellen Fragen nicht losgelöst von den Interessen der Beschäftigten sein darf. Außerdem sollte die zweite Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden bei Entscheidungen, die die Kapitalgeber nicht betreffen, abgeschafft werden.

Um den einzelnen Erfordernissen jedes Unternehmens in einer dynamischen Wirtschaftswelt besser gerecht zu werden, sind auch die Gewerkschaften für Verhandlungslösungen offen. Gleichwohl sind sie dazu nur dann bereit, wenn sie Verbesserungen für die Arbeitnehmer mit sich bringen. Sie sehen aber die Gefahr, dass in angespannten Wirtschaftslagen Verhandlungslösungen von Arbeitgeberseite ausgenutzt werden, um die Mitbestimmungsrechte auszuhöhlen.⁶¹

Der Schulterschluss der Bundesregierung mit der Mitbestimmung

Wie bereits in der Einleitung kurz angeschnitten, steht die Bundesregierung aus CDU und SPD hinter der Mitbestimmung. Für die Bundeskanzlerin Angela Merkel ist die Mitbestimmung „ein nicht wegzudenkender Teil unserer Sozialen Marktwirtschaft, die sich in Deutschland bewährt hat.“⁶² Ebenso bekennt sich der Koalitionsvertrag in eindeutiger Weise zur Mitbestimmung, gleichwohl sieht die Regierung angesichts der massiven wirtschaftlichen Veränderungen Anpassungsbedarf:

„Das Erfolgsmodell der deutschen Mitbestimmung muss mit globalen und europäischen Herausforderungen Schritt halten. Aufgabe der eingesetzten Regierungskommission unter dem Vorsitz von Professor Dr. Biedenkopf ist es, ausgehend vom geltenden Recht bis Ende 2006 Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu erarbeiten. Wir werden die – einvernehmlich erzielten – Ergebnisse der Kommission aufgreifen und, soweit erforderlich und geboten, Anpassungen der nationalen Unternehmensmitbestimmung vornehmen.“⁶³

⁶¹ Vgl. Kommission zur Modernisierung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung: a.a.O., S. 77f.

⁶² Merkel, Angela: a.a.O.

⁶³ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Berlin 2005, S. 31.

Die Biedenkopf-Kommission hat ihren Abschlussbericht Ende 2006 der Regierung vorgelegt. Von einvernehmlichen Ergebnissen kann jedoch keine Rede sein, denn die vorgelegten Befunde und Empfehlungen sind nur Meinung der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission, von Seite der Arbeitgeber und Arbeitnehmer findet man im Bericht nur Stellungnahmen zu den Vorschlägen der Wissenschaftler. Inwieweit die Bundesregierung die Vorschläge umsetzen wird, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, ist bisher unklar. Dennoch sollen im Folgenden die Ansichten und Empfehlungen kurz dargestellt werden, da anzunehmen ist, dass sie zumindest Ausgangspunkt der weiteren Mitbestimmungspolitik der Regierung sein werden.

1.1.4 Kein Anlass zum grundsätzlichen Kurswechsel

Mit Nachdruck sprechen sich die wissenschaftlichen Mitglieder für das deutsche Mitbestimmungsmodell aus:

„Die wissenschaftlichen Mitglieder sehen keinen Grund, der Bundesregierung eine grundlegende Revision der deutschen Unternehmensmitbestimmung vorzuschlagen. Dies gilt auch und gerade unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung, insbesondere der Mitbestimmung nach dem Gesetz von 1976.“⁶⁴

Zu diesem Resultat gelangten die Wissenschaftlicher nach einer Auswertung von vorliegenden ökonomischen Analysen und Befragungen von Praktikern. Dabei zeigen ökonometrische Analysen, die u.a. Variablen wie Gewinnsituation, Börsenentwicklung und Produktivität in Beziehung zur Mitbestimmung setzen, dass die Mitbestimmung insgesamt positive Wirkungen aufweist. Des Weiteren belegt eine Vielzahl von Umfragen eine eher positive Resonanz der Wirtschaft in puncto Mitbestimmung. Eine grundsätzliche Ablehnung findet sich selbst nicht in Erhebungen, die von Arbeitgeberverbänden in Auftrag gegeben wurden. Auch historisch gesehen spricht kaum etwas dafür, dass sich die Mitbestimmung negativ auf die Wirtschaft auswirkt. Die 1980er Jahre, also einige Jahre nach der Verabschiedung des letzten Mitbestimmungsgesetzes 1976, waren durch eine prosperierende Ökonomie und eine breite Akzeptanz der deutschen Mitbestimmung gekennzeichnet.⁶⁵ Alles in allem bewerten die Wissenschaftler die Mitbestimmung als ein „insgesamt leistungsfähiges Verfahren zur Bewältigung von Konflikten und zur Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen in den Unternehmen.“⁶⁶

⁶⁴ Kommission zur Modernisierung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung: a.a.O., S. 12.

⁶⁵ Vgl. ebenda, S. 13ff.

⁶⁶ Ebenda, S. 196.

1.1.5 Flexibilisierung, Angleichung und Vereinfachung der Mitbestimmung

Es ist die Ansicht der Wissenschaftler, dass es im Allgemeinen angezeigt ist, die Mitbestimmung zu flexibilisieren und zu vereinfachen. Konkret plädieren sie erstens für eine Vergrößerung des Gestaltungsspielraums auf Unternehmensebene indem das zwingende Recht durch dispositives Recht ergänzt wird. Speziell in Konzernen sollen vertragliche Abweichungen vom geltenden Recht hinsichtlich der Mitbestimmungsintensität und der Größe des Aufsichtsrates möglich sein. Des Weiteren sollte das bisherige relativ komplizierte und teure Wahlverfahren der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vereinfacht werden.

Zweites sprechen sich die Wissenschaftler für eine Kompatibilitätsverbesserung der deutschen Mitbestimmung mit dem europäischen Unternehmensrecht und den internationalen Unternehmensstrukturen aus. Dabei sollte der deutsche Gesetzgeber aber darauf achten, dass die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung aufrechterhalten bleibt. Dazu sollte er seinen gesetzlichen Spielraum in diesem Sinne auch ausnutzen. Die Wissenschaftler sehen keinen Anlass, die geltende Sitzverteilung im Aufsichtsrat einer deutschen Unternehmung angesichts anderer europäischer Mitbestimmungsmodelle zu modifizieren. Ferner soll es deutschen Unternehmen, die auch im Ausland Niederlassungen haben, durch Öffnungsklauseln gestattet sein, die im Ausland Beschäftigten in das Mitbestimmungssystem einzubeziehen.

Und drittens sollten verschiedene Widersprüche und Systembrüche im bestehenden Mitbestimmungssystem beseitigt werden.⁶⁷

Die Bewertung der Mitbestimmungsdiskussion

Kapitel 4 stellte die Protagonisten der Mitbestimmungsdebatte, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bundesregierung, ihre Positionen, Argumente und Konzepte für eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung vor. Im Weiteren soll eine Bewertung der Diskussion vorgenommen und auf den ursprünglich demokratischen Gedanken der Mitbestimmung eingegangen werden.

5.1 Die allgemeine Hegemonie der ökonomischen Argumentation

So unterschiedlich die Positionen der Beteiligten an der Debatte um die Mitbestimmung auch teilweise sind, allen Argumentationen, ob Pro oder Kontra, verbindet eine wesentliche Gemeinsamkeit. Es wird in erster Linie ökonomisch argumentiert.

So stellen die Arbeitgeberverbände in ihrer Argumentation für eine Beschneidung der Mitbestimmung den internationalen Standortwettbewerb in den Vordergrund. Demnach

⁶⁷ Vgl. ebenda, S. 12 und S. 20-39.

schrecken die weitgehenden Mitbestimmungsgesetze ausländische Investoren ab, und Unternehmen ziehen es vor, im Ausland ihren Verwaltungssitz zu errichten. Außerdem sei die Mitbestimmung mit erheblichen Kosten verbunden, obendrein auch noch extrem unflexibel und somit im dynamischen Wettbewerb auf internationaler Ebene nicht konkurrenzfähig. Ferner setzten das europäische Gesetz und Recht das deutsche Mitbestimmungsmodell unter massiven Zugzwang. Sollte der Gesetzgeber nicht auf den Wettbewerb der Gesellschaftssysteme reagieren, stehen der deutschen Ökonomie weitere Schwierigkeiten bevor.

Auch die Gewerkschaften begründen ihre Position für die Beibehaltung der Mitbestimmung auch und vor allem mit ökonomischen Argumenten. So führe die Mitbestimmung zu einer höheren Produktivität, zu einer höheren Akzeptanz kritischer Entscheidungen innerhalb der Belegschaft und insgesamt zu einem verlässlichen Arbeitsfrieden in deutschen Unternehmen. Auf diese Weise lasse sich in Ruhe produzieren, investieren und rationalisieren. Außerdem reduziere die Mitbestimmung Transaktionskosten durch synergetische Verhandlungen. Und letztens verfolgten gerade die Arbeitnehmer langfristige Unternehmensziele und keine kurzfristigen Renditeziele wie oftmals die Kapitalgeber. Gerade dies sei eine zentrale Bedingung für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Stellvertretend für die Bundesregierung wurden die Ergebnisse der Regierungskommission vorgestellt. Ihr Plädoyer für die Mitbestimmung basiert ebenfalls auf einer Betrachtung der ökonomischen Effekte der Mitbestimmung. Demnach kommen ökonometrische Analysen und Befragungen der Wirtschaft zu überwiegend positiven Resultaten. Auch der Rückblick in die Wirtschaftsgeschichte der BRD lasse keine anderen Schlüsse zu.

Es ist richtig, dass die Gewerkschaften den sozialen Nutzen der Mitbestimmung hervorheben und dass auch die Politiker, vorneweg die Bundeskanzlerin, die soziale Bedeutung der Mitbestimmung anführen, aber im Wesentlichen wird für oder gegen die Mitbestimmung auf Basis von ökonomischen Argumenten gestritten. Rentiert sich die Mitbestimmung? Ist sie effizient? Ist sie im internationalen Standortwettbewerb von Nachteil? Das scheinen die Schlüsselfragen in der aktuellen Debatte um die Mitbestimmung zu sein. Sollte sich also die Mitbestimmung irgendwann als wirtschaftlich nachteilig herausstellen – was zwar offensichtlich nicht der Fall ist, aber dies sei hier mal angenommen – dann wäre es wohl nur noch eine Frage der Zeit, bis die Mitbestimmung zu Fall gebracht werden würde.

Aus politikwissenschaftlicher Sicht kann diese Art der Diskussion nicht befriedigen, denn sie ist einseitig und verkürzt. Bei der Mitbestimmung handelt es sich um demokratische Beteiligungs- und Schutzrechte der Arbeitnehmer(-vertreter) innerhalb der Wirtschaft, die

einen elementaren Einfluss auf das Leben aller Bürger ausübt. Auch der ehemalige Bundespräsident Johannes Rau begründete die Mitbestimmung mit der Subjektstellung und der Würde des Menschen:

„Für mich lag und liegt die gesellschaftspolitische Bedeutung der Mitbestimmung in der Abkehr von der Vorstellung, im Unternehmen bestimme allein der Eigentümer, der Menschen dafür bezahlt, dass sie für ihn und zu den von ihm allein festgelegten Bedingungen arbeiten. Jede Mitbestimmung, am deutlichsten die paritätische, steht für den Grundsatz, dass die arbeitenden Menschen nicht als Anhängsel des „toten Kapitals“ behandelt werden dürfen. Arbeitnehmer sind im demokratischen Staat nicht nur Staatsbürger mit gleichen Rechten und Pflichten, sie dürfen auch in den Betrieben nicht Objekt, sondern sie müssen Subjekt sein. Das ist nach wie vor aktuell und gültig. Mitbestimmung hat also ganz viel zu tun mit der Würde des arbeitenden Menschen.“⁶⁸

Wenn heute über die Mitbestimmung diskutiert wird, dann wird oft ausgeblendet, mit welchen Motiven und Zielen der Gesetzgeber die Mitbestimmung seinerzeit einführte.

Der demokratische Ursprungsgedanke der Mitbestimmung

In seiner Regierungserklärung von 1969 stellte Bundeskanzler Willy Brandt die bevorstehende Regierungsarbeit unter das Motto: „Wir wollen mehr Demokratie wagen“⁶⁹. Dieses Oberziel sollte auch für die Mitbestimmungspolitik gelten. In seiner Antrittsrede von 1973 unterstrich Brandt noch einmal die Bedeutsamkeit der Mitbestimmung für eine demokratische Gesellschaft:

„Mitbestimmung gehört zur Substanz des Demokratisierungsprozesses unserer Gesellschaft. In ihr erkennen wir die geschichtliche Voraussetzung für jene Reformen, die in ihrer Summe den freiheitlichen Sozialstaat möglich machen.“⁷⁰

Neben den Gewerkschaften und der SPD machten sich auch die Sozialausschüsse der CDU für eine Demokratisierung der Wirtschaft stark. Es schien allgemein nicht akzeptabel, dass der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs ein aktiver Demokrat und mündiger Bürger zu sein habe, aber an seinem Arbeitsplatz die bloße Untertanenrolle innehabe. Außerdem sollte die Übermacht des Produktionsfaktors Kapital eine Gegenmacht durch den Produktionsfaktor Arbeit erhalten. Daher galt die paritätische Mitbestimmung, wie in der Montanindustrie, als das erklärte Ziel der genannten Gruppen. Weitere Ziele waren die bessere Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen, die Humanisierung der Arbeit und die Überwindung des bloßen Lohnarbeitsverhältnisses.⁷¹ Wie sehr sich die Mehrzahl der Politiker damals mit der Mitbestimmung identifizierte, spiegelt sich einerseits in der überwältigenden Mehrheit im

⁶⁸ Rau, Johannes: 50 Jahre Montan-Mitbestimmung: Mitgestalten – Mitbewegen – Mitbestimmen; in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 7, 2001, S. 403.

⁶⁹ Brandt, Willy: Regierungserklärung des Bundeskanzler Willy Brandt vom 28.10.1969, online im Internet <http://www.dhm.de/lemo/html/dokumente/KontinuitaetUndWandel_erklaerungBrandtRegierungserklaerung1969/index.html>, [zugegriffen am 5.2.2007].

⁷⁰ Brandt, Willy: a.a.O., 1973, S. 47.

⁷¹ Vgl. Barthel, Eckhardt: Mitbestimmungsgesetze in der Bundesrepublik; in: Landeszentrale für politische Bildung des Landes NRW: Demokratie als Teilhabe, Köln 1981, S. 142f.

Bundestag für das Mitbestimmungsgesetz 1976, 389 Abgeordnete stimmten dafür und nur 22 Mandatsträger dagegen, und zum anderen in zahlreichen Äußerungen von Politikern wider. Stellvertretend sei Herbert Wehner (SPD) im Streit um die Montan-Mitbestimmung Ende der 1970er Jahre zitiert: „Wer an die paritätische Mitbestimmung Hand anlegt, legt Hand an den Lebensnerv dieser Demokratie.“⁷²

In diesem Zusammenhang ist auch auf das Gutachten der ersten Biedenkopf-Kommission von 1970 zu verweisen. Der erste Satz des Abschlussberichts ist bemerkenswert und erhellend: „Die Kommission stellt fest, daß die Mitbestimmung nicht nur historisch gegeben und politisch gefordert, sondern auch sachlich notwendig sei.“⁷³ Historisch gegeben ist sie im Hinblick auf die Mitbestimmungsgesetze der Weimarer Republik und der Bundesrepublik bis dato und politisch gefordert wird sie von großen Teilen der Gesellschaft und der Politik. Aber warum ist die Mitbestimmung sachlich notwendig?

Für die Kommission muss ein Unternehmen so organisiert sein, dass sowohl die Bedingungen einer freien Wettbewerbswirtschaft erfüllt als auch die Arbeitnehmer geschützt sind. Die Mitbestimmung wird dabei als ein Rechtsgut interpretiert, also als ein rechtlich geschütztes Interesse eines Menschen wie auch das Recht auf Leben, das Recht auf Gesundheit etc. Der springende Punkt in ihrer Argumentation ist das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Darin befindet sich der Arbeitnehmer in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis, und es ist angezeigt, ihn zu schützen bzw. die Leitungsgewalt des Arbeitgebers derart zu begrenzen, dass sie nicht missbraucht werden kann. Gleiches Prinzip liegt auch dem Tarifvertragsrecht und dem gesamten Individualarbeitsrecht zugrunde. Die Mitbestimmung verfolgt also das Ziel, den Arbeitnehmer in seiner abhängigen Stellung vom Arbeitgeber auf rechtliche Weise zu unterstützen und vor der Willkür des Arbeitgebers zu schützen. Insofern stellt die Mitbestimmung für die Biedenkopf-Kommission eine sachliche Notwendigkeit dar.⁷⁴

„Die Anerkennung eines Prinzips Mitbestimmung als normativem Postulat, die dem Bericht zugrunde liegt, ist der Angelpunkt der Empfehlungen der Kommission. Geht man davon aus, daß sich die Mitbestimmung sachlich nicht begründen lässt, sei es aus dem Arbeitsverhältnis, sei es aus dem Unternehmen als sozialem Verband, dann allerdings bleibt nur die Feststellung, daß die Mitbestimmung als politische Realität respektiert und als politische Forderung akzeptiert werden muß [...] Abgesehen davon, daß ich eine solche Auffassung für falsch halte, hätte die politisch pragmatische Begründung der Mitbestimmungsforderung jede weitere wissenschaftliche Behandlung der Frage unmöglich gemacht und sie als ein Machtproblem ausgewiesen.“⁷⁵

Auch zum Begriff der Demokratisierung der Wirtschaft nimmt die Biedenkopf-Kommission Stellung. Ihrer Ansicht nach ist damit nicht die organisatorische Seite der

⁷² Wehner, Herbert: 1980; zitiert nach Barthel, Eckhardt: a.a.O., S. 141.

⁷³ Biedenkopf, Kurt: a.a.O, S. 22.

⁷⁴ Vgl. ebenda, S. 21ff.

⁷⁵ Ebenda, S. 24.

Demokratie gemeint, also bspw. die Abwägung zwischen direkter oder indirekter Demokratie, sondern die Kommission verbindet mit der Demokratisierung der Wirtschaft allgemeine Zielvorstellungen wie bspw. die Grundsätze der Selbstbestimmung, die Achtung vor der Würde des Menschen und der Ausgleich bzw. Abbau einseitiger Machtstellung durch Kooperation der Beteiligten unter Mitwirkung an Entscheidungen.⁷⁶

„Die Demokratisierung der Wirtschaft besagt somit nur, daß sich die Verfassung der Wirtschaft als Organisation zweckrationaler Vorgänge an bestimmten, in den Grundrechten, der Sozialpflichtigkeit der Rechtsinstitute und in allgemeinen Rechtsanschauungen enthaltenen Wertvorstellungen orientieren muß.“⁷⁷

Derartige Ausführungen sind in der heutigen Mitbestimmungsdiskussion kaum zu finden, es dreht sich hauptsächlich nur noch um die Frage nach der ökonomischen Sinnhaftigkeit der Mitbestimmung. Wie aber dargestellt, ist die Mitbestimmung nicht aus ökonomischen Gründen, sondern aus demokratischen und menschenrechtlichen Überlegungen eingeführt worden. Diese Tatsache sollten die Protagonisten im Streit um die Mitbestimmung nicht aus den Augen verlieren, denn dann würde der originäre Gedanke der Mitbestimmung verkannt.

Die Mitbestimmung unter demokratischen Gesichtspunkten

Wie gesehen spielen für die Hauptakteure im Streit um die Mitbestimmung demokratiebasierte Aspekte gegenwärtig eine eindeutige Nebenrolle. Dagegen lassen sich in der wissenschaftlichen Diskussion um die Mitbestimmung doch verschiedene Ansätze finden, die sich mit der Frage nach dem demokratischen Wesen der Mitbestimmung auseinandersetzen. Gleichwohl muss man anmerken, dass es nicht die Politikwissenschaft bzw. die Demokratietheorie sind, die nennenswerte Beiträge zur Mitbestimmungsdiskussion liefern. Genauer gesagt sind „weder die Mitbestimmung noch die Wirtschaftsdemokratie gegenwärtig Thema der Demokratietheorie.“⁷⁸ Alex Demirovic erklärt diesen Befund damit, dass zum einen der Staat, das Parlament, die Parteien und die formellen Willensbildungsprozesse im Mittelpunkt der Demokratietheorie stünden. Zum anderen sei die Demokratietheorie eher liberal geprägt und ziehe insofern eine Trennlinie zwischen Staat und Wirtschaft. Dabei werde die Wirtschaft als ein Bereich charakterisiert, dem verallgemeinerungsfähige Interessen fehlten und in dem demokratische Verfahren kaum Anwendung finden könnten.⁷⁹ Diese fehlende Behandlung der Mitbestimmung innerhalb der Demokratietheorie kritisiert Demirovic jedoch scharf:

⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 138.

⁷⁷ Ebenda, S. 138f.

⁷⁸ Demirovic, Alex: Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 59.

⁷⁹ Vgl. ebenda, S. 59.

„Es stellt ein Versagen und eine Selbstliquidation der Demokratietheorie dar, wenn sie die Macht von Konzernen und Unternehmen [...] vielleicht gerade noch als Bedrohung und Ursachen für die Aushöhlung national verfasster demokratischer Prozesse wahrnimmt, aber keine Anstalten macht, für Mittel zu argumentieren, mit deren Hilfe sie direkt auf der wirtschaftlichen Ebene unter Kontrolle gebracht werden könnte.“⁸⁰

Wie schon gesagt finden sich dennoch in der wissenschaftlichen Betrachtung der Mitbestimmung – wenngleich auch nicht in der politikwissenschaftlichen Demokratietheorie – einige Gedanken zur demokratischen Bedeutsamkeit der Mitbestimmung. Diese Gedanken werden von Alex Demirovic in vier Strömungen eingeordnet.

Wenig Kongruenz zwischen Mitbestimmung und Demokratie

Die erste Strömung fokussiert die Frage, inwieweit Unternehmen durch Mitbestimmung demokratisiert werden. Beiträge von Guido Baglioni werden in diese Strömung eingeordnet.

Kennzeichnend für die Demokratie sei demnach ein Gemeinwesen, in dem alle (wahlberechtigten) Mitglieder über das gleiche Recht verfügten, auf die Verfassung des Gemeinwesens einzuwirken, da sie alle von den Entscheidungen beeinflusst würden. Allen Bürgern stünde dabei eine Stimme zu, die alle gleich viel zählten. Über Wahlen könnten die Bürger Entscheidungsträger auswählen, die für sie verbindliche Entscheidungen trafen. Das Mehrheitsprinzip gelte dabei als verbreitetes Abstimmungsprinzip.

Die aufgezählten Bedingungen, die für ein demokratisches Gemeinwesen gälten, seien gerade in einem Unternehmen nicht gegeben, denn die im Unternehmen Beteiligten verfügten eben nicht alle über das gleiche Recht. Angesichts des Privateigentums der Produktionsmittel befänden sich die Arbeitnehmer in einer Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Daran ändere auch die Mitbestimmung nichts. Unter diesen Umständen seien Demokratie und Mitbestimmung zwei verschiedene Ideen.⁸¹

Soziale Integration und Anerkennung durch Mitbestimmung

Die zweite Strömung stellt den sozialen Nutzen und die demokratischen Gesichtspunkte der Mitbestimmung heraus. Der Kommissionsbericht der Bertelsmannstiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, an dem auch zahlreiche Wissenschaftler beteiligt waren, wie bspw. Wolfgang Streeck, stehen Pate für diese Strömung.

Danach weise die Mitbestimmung eine Reihe von demokratischen Elementen auf, wie die repräsentative Mitgestaltung der Beschäftigten, die Zurechenbarkeit und Überprüfbarkeit von Entscheidungen, die Bildung und Wahlen von Repräsentationsorganen und die Überbrückung

⁸⁰ Ebenda, S. 63f.

⁸¹ Vgl. Baglioni, Guido: Ist Demokratie möglich Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen: Der schwierige Weg zwischen Demokratie und Effizienz, Baden-Baden 1999, S. 19f; zitiert nach: Demirovic, Alex: a.a.O., S. 65.

von Hierarchien. Auf diese Weise habe die Mitbestimmung in Vergangenheit und Gegenwart eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Management und Belegschaft ermöglicht. Vor allem in wirtschaftlich schwierigen Phasen habe die Mitbestimmung eine wichtige Rolle gespielt, da sie harte Entscheidungen allgemein tragbar gemacht habe. Ferner biete sie einer breiten Masse die Möglichkeit, demokratische Verantwortung über den Betriebsratsweg zu übernehmen.⁸²

Durch die Beteiligung ihrer aus Wahlen hervorgegangenen Vertreter im Aufsichtsrat erführen die Arbeitnehmer „eine soziale Anerkennung ihres Wertes als gleichberechtigte Bürger in einer demokratischen Gesellschaft“⁸³ Außerdem würde die Mitbestimmung der Gesellschaft erlauben, in die Unternehmen hineinzuwirken und sie an ihre soziale und ökologische Verantwortung stetig zu erinnern. Dies sei insbesondere in Zeiten eines hart geführten Wettbewerbs von großer Bedeutung.⁸⁴

Die Mitbestimmung als eine Institution des Interessenausgleich

Die dritte Strömung, in die sich die Arbeiten von Walther Müller-Jentsch und Helmut Martens einordnen lassen, begreift die Mitbestimmung als intermediäre Institution der Konfliktbewältigung.

Müller-Jentsch zufolge stattete die Zivilgesellschaft im zivilen Verkehr und in der politischen Gestaltung ihre Mitglieder mit Bürgerrechten aus. Marktwirtschaft befände sich nicht außerhalb der Zivilgesellschaft, sondern sei in diese eingebettet. Von daher machten die Bürgerrechte nicht Halt vor der Arbeitssphäre, auch innerhalb der Unternehmen stünden den Menschen politische, soziale und wirtschaftliche Rechte zu. Insofern werde die Mitbestimmung als ein Bürgerrecht der Arbeitnehmer angesehen, welches unbedingt gewährleistet sein müsse. Auch ökonomische Einwände hätten dabei zurückzutreten. Denn, konsequent zu Ende gedacht, stünde anderenfalls die Demokratie als solche zur Disposition.⁸⁵

Die Institution der Mitbestimmung sei das Ergebnis eines evolutionären Lernprozesses, der durch die Konflikte zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften gespeist worden wäre. Dabei habe der Gesetzgeber die Konfliktparteien gezwungen, sich mit den Mitbestimmungsinstitutionen Aufsichtsrat und Betriebsrat zu arrangieren. Nach anfänglicher Ablehnung hätten sie sich darauf eingestellt und gelernt ihre Interessenskonflikte auf diese

⁸² Vgl. Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998, S. 8 und S. 34f.

⁸³ Streeck, Wolfgang: Gründe mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen; in: Mitbestimmung 07/2004, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-0CDCF892/hbs/hs.xsl/107_30716.html>, Juli 2004, [zugegriffen am 15.2.2007].

⁸⁴ Vgl. ebenda.

⁸⁵ Vgl. Müller-Jentsch, Walther: Mitbestimmung – Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor oder Bürgerrecht?; in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 4, 2001, S. 210.

Weise zu lösen. Der Betriebsrat habe sich dabei als besonders effektive intermediäre Institution herauskristallisiert. Die Kombination aus Betriebsverfassung und Tarifautonomie, die verschiedene aber sich ergänzende Austragungsorte von Auseinandersetzungen bildeten, generiere die Lösungen für spezifische Probleme. Der Aufsichtsrat werde wohl durch die tendenziell zunehmenden Verbetrieblichung der Konflikte weiter an Bedeutung verlieren.

Für Martens sei insbesondere die Montan-Mitbestimmung ein Muster der kooperativen Konfliktverarbeitung und einer Arbeitsteilung in den Aufsichtsräten. Während die Vertreter der Arbeitgeber in den Entscheidungsprozess das ökonomische Kalkül einbrächten, würden die Vertreter der Arbeitnehmer dafür sorgen, dass auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt würden.⁸⁶ Mit der Mitbestimmung sei nicht das Ende des Konflikts zwischen Lohnarbeit und Kapital zu erreichen, vielmehr verfolge die Mitbestimmung die Leitidee des Social Corporate Governance. Auf diese Art und Weise ließen sich kapitalistische Unternehmen mit den Prinzipien eines Wohlfahrtsstaates verbinden. Dabei solle die Mitbestimmung für eine Verschiebung der Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmer und bewirke damit einen Zwang zum Interessenausgleich.⁸⁷

Scheinbar demokratische Partizipationsformen in den Unternehmen

Die vierte Strömung beschäftigt sich mit Partizipationsmöglichkeiten von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. Klaus Dörre und Leo Kißler haben sich mit ihren Beiträgen auf dem Feld der Partizipationsforschung hervorgetan.

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren den Partizipationsspielraum der Arbeitnehmer erweitert. Ansätze wie das Human Resource Management oder Lean Management-Methoden haben den Produktionsfaktor Mensch zur zentralen Schlüsselressource für nachhaltigen Unternehmenserfolg erklärt. Speziell die Motivation der Arbeitnehmer und ihre Identifikation mit dem Unternehmen sollen durch Partizipation oder so genanntem Employee Empowerment, also eine stärkere Übertragung von Macht und Verantwortung auf den Arbeitnehmer, gefördert werden. Auch die Abflachung von Hierarchien führt zu einer Kompetenzerweiterung der Arbeitnehmer, die mit größeren Partizipationsmöglichkeiten einhergeht.

Laut Dörre handele es sich bei der betriebswirtschaftlichen Partizipation um einen „machtbestimmten Austauschprozess zwischen Management und abhängig Beschäftigten, dem ein mehr oder weniger stiller Zwang zum hierarchischen Kompromiss innewohnt.“⁸⁸

⁸⁶ Vgl. Martens, Helmut: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Münster 2002, S. 34f.

⁸⁷ Vgl. ebenda: S. 43.

⁸⁸ Dörre, Klaus: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden 2002, S. 27.

Damit Partizipation als ein demokratisches Element bezeichnet werden könne, müssten nach Ansicht von Kißler drei Bedingungen erfüllt sein. Erstens müsse jeder Beschäftigte die Möglichkeit zur Partizipation erhalten, zweitens müsse die Teilnahme freiwillig sein und drittens habe die Partizipation verbindlich zu sein. Angesichts dessen, dass der Anteil der Beteiligten an Partizipationsmöglichkeiten klein, die Reichweite der Partizipation aufgrund fehlender Verbindlichkeit gering und sie auch nur auf vorgegebene Problemstellungen bezogen sei, könne die Beteiligung der Arbeitgeber am Arbeitsplatz nicht als demokratisch eingestuft werden. Gleichwohl sei es eine Vorstufe von demokratischer Partizipation.⁸⁹

Problematisch sei ferner, dass die Partizipationsangebote vom Management gewährt würden und damit von den Arbeitgebern nicht als Rechte eingefordert werden könnten. Von einem Demokratisierungsprozess hinter dem Rücken der Beteiligten ist die Rede.⁹⁰

Außerdem zeigt eine Studie von Dörre die Unstetigkeit der Partizipationsangebote an die Beschäftigten seitens des Unternehmens. Nach einer signifikanten Erweiterung der Beteiligung Anfang der 1990er Jahre, fand Ende der 1990er Jahren wieder eine tendenzielle Abkehr der neuen Partizipationsformen statt.⁹¹

„Die Phase des demokratischen Experimentalismus sei vorbei, zu sehr befürchte das Management die Infragestellung der eigenen Hierarchiepositionen durch demokratische Beteiligung.“⁹²

Die vorgestellten wissenschaftlichen Beiträge betrachteten das Thema Mitbestimmung von der demokratischen und nicht von der ökonomischen Seite her. Die Ergebnisse fielen dabei unterschiedlich aus. Sicherlich kann Mitbestimmung in Unternehmen nicht als vollwertige Demokratie eingestuft werden, gleichwohl lassen sich eine Vielzahl von demokratischen Elementen in Unternehmen finden. Darüber hinaus ist der Interessensausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von unbestrittener Bedeutung für den Frieden in Wirtschaft und Gesellschaft.

Resümee

Die Mitbestimmung und der Streit um ebensolche sind so alt wie die Bundesrepublik selbst. Nach dem zweiten Weltkrieg stellten die Gewerkschaften weitgehende Forderungen an Politik und Wirtschaft und bekamen zumindest in der Montanindustrie einen Großteil ihrer Interessen für die Arbeitnehmer durchgesetzt. Das Betriebsverfassungsgesetz aus den 1950er institutionalisierte schließlich die Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene auch

⁸⁹ Vgl. Kißler, Leo: Vom Erfolgs- zum Auslaufmodell? Die deutsche Mitbestimmung unter Modernisierungsdruck; in: Kißler, Leo (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation, Marburg 1997, S. 64f.

⁹⁰ Vgl. Demirovic, Alex: a.a.O. S. 78.

⁹¹ Vgl. Dörre, Klaus: a.a.O., S. 19.

⁹² Demirovic, Alex: a.a.O., S. 80.

für die restliche Privatwirtschaft. Die paritätische Beteiligung wie in der Montanindustrie wurde jedoch vom Gesetzgeber nicht verwirklicht. Mit dem Regierungseintritt der SPD kam das Thema Mitbestimmung Ende der 1960er Jahre wieder auf das Tapet, es folgte ein mehrjähriger Kampf zwischen den Protagonisten im Streit um die Mitbestimmung. Mit dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 gelang den politischen Parteien schließlich ein großer Kompromiss. Gleichwohl schlossen die Mitbestimmungsgegner erst nach der Urteilsverkündung des Bundesverfassungsgerichts 1979 Frieden mit dem Mitbestimmungsgesetz. Von da an entwickelte sich eine regelrechte Mitbestimmungskultur in vielen deutschen Unternehmen. Erst die massiven wirtschaftlichen Veränderungen in den 1990er Jahren und die immer stärker werdende Einflussnahme der EU brachten die Mitbestimmung wieder einmal in die Diskussion. Unterschiedlich gesonnene Kommissionen prüften das deutsche Mitbestimmungsmodell auf Herz und Nieren. Zur Abschaffung der Mitbestimmung riet keine Kommission, mehr oder weniger starken Anpassungsbedarf sahen indes alle. Flexibilisierung, Entbürokratisierung und Verbetrieblichung der Mitbestimmung sind seitdem die neuen Schlagwörter in der Debatte. Die Politik hat bislang keine Modifikationen an der Mitbestimmung vorgenommen, aber mit einzelnen Anpassungen ist in den nächsten Jahren wohl zu rechnen.

Prinzipiell unterscheidet das deutsche Gesetz zwischen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und der betrieblichen Mitbestimmung. Erstere involviert die Vertreter der Arbeitnehmer in die Arbeit des Aufsichtsrates. Somit ist die Arbeitnehmerseite an der Ernennung und Kontrolle der Geschäftsführung beteiligt. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz, das Drittelbeteiligungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz regeln diese Form der Mitbestimmung. Dagegen bezieht sich das Betriebsverfassungsgesetz auf die betriebliche Mitbestimmung. Es legt fest, welche Rechte der von allen Arbeitnehmern gewählte Betriebsrat hat. Vor allem in sozialen und personellen Fragen billigt das Gesetz dem Betriebsrat weitgehende Mitbestimmungsrechte zu, in wirtschaftlichen Fragen sind es hauptsächlich Mitwirkungsrechte.

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass die betriebliche Mitbestimmung deutlich verbreiteter ist als die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Allerdings ist nicht einmal die Hälfte aller Arbeitnehmer der Privatwirtschaft durch einen Betriebsrat vertreten. Zahlreiche Unternehmen, darunter fallen primär die kleinen und mittelständischen Unternehmen, sind also nicht mitbestimmt.

Der Streit um die Mitbestimmung scheint endlos, seit einigen Jahren diskutieren Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erneut über Stärken, Schwächen und Sinn der Mitbestimmung. Auch die Bundesregierung ist der Meinung, dass die Mitbestimmung

modernisiert werden müsse. In welchem Maße dies zu passieren habe, sollte die zweite Biedenkopf-Kommission ermitteln, die jedoch aufgrund von unüberbrückbaren Differenzen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern letztlich nur ein wissenschaftliches Gutachten vorlegen konnte.

Bei der Betrachtung der Argumentationsweise aller Hauptakteure fällt auf, dass in erster Linie auf ökonomischer Ebene gestritten wird. Die Mitbestimmung wird einer wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse unterzogen. Dass aber die Mitbestimmung ursprünglich nicht aus ökonomischen, sondern aus demokratischen und menschenrechtlichen Gründen gesetzlich verankert wurde, wird im aktuellen Mitbestimmungsstreit nur unzureichend berücksichtigt. Aus politikwissenschaftlicher Sicht wird daher die Debatte nur einseitig und unvollständig geführt. Eine stärkere Betonung der originären Funktion der Mitbestimmung würde verdeutlichen, dass die Mitbestimmung als eine Errungenschaft der demokratischen Gesellschaft anzusehen ist.

Dass aber die Mitbestimmung sehr wohl auch demokratieorientiert diskutiert werden kann, beweisen verschiedene Beiträge von wissenschaftlicher Seite. Dabei wird deutlich, dass Mitbestimmung zwar nicht die Übertragung der Prinzipien des politischen Systems auf die Wirtschaft bedeutet, ihr aber trotzdem eine demokratische Leistungsfähigkeit zugesprochen werden kann. Denn die Beteiligung der Arbeitnehmer enthält nicht nur demokratische Elemente, sondern sorgt vor allem auch für einen wichtigen Ausgleich zwischen den einseitigen Profitzielen der Kapitalgeber und den sozialen Interessen der abhängig Beschäftigten. Die Sozialverträglichkeit der betriebswirtschaftlichen Ziele und Pläne ist für den Zusammenhalt einer demokratischen und marktwirtschaftlichen Gesellschaft von außerordentlicher Bedeutung, insbesondere in Zeiten wie der Globalisierung. Diese Tatsache sollten die Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Politiker zu keinem Zeitpunkt im Mitbestimmungsstreit marginalisieren, denn dann wäre der eigentliche Zweck der Mitbestimmung nur noch Geschichte.

Literaturverzeichnis

- Barthel, Eckhardt: Mitbestimmungsgesetze in der Bundesrepublik; in: Landeszentrale für politische Bildung des Landes NRW: Demokratie als Teilhabe, Köln 1981, S. 141-154.
- BDA/BDI: Bericht der Kommission Mitbestimmung – Mitbestimmung modernisieren, Berlin 2004.
- BDA/BDI: Kurzfassung des Berichts der Kommission Mitbestimmung - Mitbestimmung modernisieren, Berlin 2004.
- Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998.
- Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh 1998.
- Biedenkopf, Kurt: Mitbestimmung – Beiträge zur ordnungspolitischen Diskussion, Köln 1972.
- Bontrup, Heinz J.: Die Wirtschaft braucht Demokratie; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia: Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 10-48.
- Bontrup, Heinz J.: Auch die Wirtschaft braucht Demokratie; in: Frankfurter Rundschau, Nr. 244, 2004, S. 7.
- Brenner, Otto: Aus Reden und Aufsätzen, Frankfurt a. M. 1972.
- Demirovic, Alex: Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia: Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 54-92.

Dörre, Klaus: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden 2002.

Hans-Böckler-Stiftung: Betriebsrate: An Arbeit mangelt es nicht; in: Böcklerimpuls 12/2005.

Hartwich, Hans-Hermann: Demokratie in der Wirtschaft – Widerspruch, Utopie oder Möglichkeit?; in: Landeszentrale für politische Bildung des Landes NRW: Demokratie als Teilhabe, Köln 1981, S. 209-223.

Kißler, Leo: Vom Erfolgs- zum Auslaufmodell? Die deutsche Mitbestimmung unter Modernisierungsdruck; in: Kißler, Leo (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation, Marburg 1997.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Berlin 2005.

Kommission zur Modernisierung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung: Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission, Dezember 2006.

Martens, Helmut: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Münster 2002.

Müller-Jentsch, Walther: Mitbestimmung – Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor oder Bürgerrecht?; in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 4, 2001, S. 202-211.

Niederhoff, Horst-Udo: Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 14. Auflage, Köln 2005.

Rau, Johannes: 50 Jahre Montan-Mitbestimmung: Mitgestalten – Mitbewegen – Mitbestimmen; in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 7, 2001, S. 402-407.

Rogowski, Michael: Interview im Stern vom 14.10.2004; zitiert nach Bischoff, Joachim: Demokratisierung der Wirtschaft – ein historischer Irrtum?; in: Bontrup, Heinz J./Müller, Julia: Wirtschaftsdemokratie, Hamburg 2006, S. 116.

Wehner, Herbert: 1980; zitiert nach: Barthel, Eckhardt: Mitbestimmungsgesetze in der Bundesrepublik; in: Landeszentrale für politische Bildung des Landes NRW: Demokratie als Teilhabe, Köln 1981, S. 141-154.

Internetquellen

Brandt, Willy: Regierungserklärung des zweiten Kabinetts Brandt/Scheel vom 18. Januar 1973, online im Internet < <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/a88-06578.pdf>>, [zugegriffen am 20.1.2007].

Brandt, Willy: Regierungserklärung des Bundeskanzler Willy Brandt vom 28.10.1969, online im Internet <http://www.dhm.de/lemo/html/dokumente/KontinuitaetUndWandel_erklaerungBrandtRegierungserklaerung1969/index.html>, [zugegriffen am 5.2.2007].

Bundesverfassungsgericht: Pressemitteilung, Nr. 24 vom 2.3.1999; online im Internet <<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/montan.html>>, 2.3.1999, [zugegriffen am 30.1.2007].

DGB: Erstes Grundsatzprogramm des DGB, München 1949; <online im Internet <http://www.dgb.de/dgb/geschichte/dokumente/erstes_grundsatzprogramm.htm>, [zugegriffen am 15.1.2007].

DGB Bundesvorstand: Mitbestimmung, Erfolgsmodell oder Standortrisiko? S. 1f., online im Internet <www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/k/kurzinfo_mitbestimmung.pdf/view?showdesc=1>, Februar 2005 [zugegriffen am 12.1.2007].

Frese, Alfons: Angriff der Arbeitgeber auf den „Irrtum der Geschichte“ in: Das Parlament, Nr. 22, 30.5.2005, online im Internet <<http://www.das-parlament.de/2005/22/Thema/023.html>> [zugegriffen am 25.1.2007].

Hans-Böckler-Stiftung: Die Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-76390A58/hbs/hs.xsl/193_23937.html>, [zugegriffen am 10.2.2007].

Lauschke, Karl: Auf dem langen Marsch; in: Magazin Mitbestimmung 03/2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-0DF8D0C7/hbs/hs.xsl/163_73760.html>, März 2006, [zugegriffen am 10.2.2007].

Merkel, Angela: Rede von Bundeskanzlerin Merkel anlässlich der Jubiläumsveranstaltung „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz“ der Hans-Böckler-Stiftung, online im Internet <<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2006/08/2006-08-30-bkin-jubilaeumsveranstaltung-30-jahre-mitbestimmungsgesetz.html>>, 30.8.2006 [zugegriffen am 8.1.2007].

Müller-Jentsch, Walther: Die Betriebsverfassung – eine deutsche Karriere; in: Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmung international edition 2002, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-66E1D853/hbs/hs.xsl/164_29218.html>, August 2002, [zugegriffen am 17.2.2007].

Peters, Jürgen: Perspektiven der Mitbestimmung; Rede auf der Jubiläumsveranstaltung 30 Jahre Mitbestimmungsgesetz, Berlin 2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/pdf/v_2006_08_30_peters.pdf>, [zugegriffen am 9.1.2007].

Tegtmeier, Werner: Werkstatt für den dritten Weg; in: Magazin Mitbestimmung 03/2006, online im Internet <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-FBA8F718/hbs/hs.xsl/163_73749.html>, März 2006, [zugegriffen am 10.2.2007].

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorgelegte Hausarbeit selbständig verfasst und – einschließlich eventuell beigefügter Abbildungen und Skizzen – keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen, Darstellungen und Hilfsmittel benutzt habe. Dies gilt in gleicher Weise für gedruckte Quellen wie für Quellen aus dem Internet. Ich habe alle Passagen und Sätze der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken entnommen sind, in jedem Fall unter genauer Angabe der Stelle ihrer Herkunft (Quelle, Seitenangabe bzw. entsprechende Spezifizierung) deutlich als Entlehnung gekennzeichnet.

Mir ist bekannt, dass Zuwiderhandlungen gegen diese Erklärung eine Benotung der Arbeit mit der Note „nicht ausreichend“ sowie die Nichterteilung des angestrebten Leistungsnachweises zur Folge haben und dass Verletzungen des Urheberrechts strafrechtlich verfolgt werden.

Aachen, 25. März 2007