



BUNDESKOMMISSION
BETRIEBSSELSORGE

Johannisthaler Erklärung der Betriebsseelsorge Deutschlands

Auf ihrer Bundesfachtagung in Haus Johannisthal in der Oberpfalz haben sich die Betriebsseelsorgerinnen und Betriebsseelsorger intensiv mit der Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland auseinandergesetzt. Im Anschluss daran wurde folgender Text verabschiedet:

In der Katholischen Soziallehre nimmt die betriebliche Mitbestimmung einen herausgehobenen Platz ein. Sie gründet in einer besonderen Sichtweise des Unternehmens. „In den wirtschaftlichen Unternehmen stehen Personen miteinander in Verbund, d.h. freie, selbstverantwortliche, nach Gottes Bild geschaffene Menschen. Darum sollte man unter Bedachtnahme auf die besonderen Funktionen der Einzelnen, sei es der Eigentümer, der Arbeitgeber, der leitenden oder der ausführenden Kräfte ... die aktive Beteiligung aller an der Unternehmensgestaltung voranbringen.“ (GS 1965, 68). So heißt es in einem Grundtext des 2. Vatikanischen Konzils. Die betriebliche Mitbestimmung wird also konsequent von den daran beteiligten Menschen her begründet und nicht etwa einseitig durch die herrschenden Eigentumsverhältnisse. Es geht darum, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass sie der gottgeschenkten menschlichen Würde entspricht. Die betriebliche Mitbestimmung ist, neben der unterstützenden Begleitung und dem wertschätzenden Umgang, ein wesentlicher Baustein.

Sie ist außerdem für unsere demokratische Gesellschaft ein wichtiges Erfahrungsfeld. Hier wird im Arbeitsalltag eingeübt, was für die gesellschaftlichen Abläufe unverzichtbar ist: die Mitsprache und Mitverantwortung mündiger Bürger. Von daher ist eine weitergehende Demokratisierung betrieblicher Entscheidungen zu begrüßen.

Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Mitbestimmung und damit auch ihre Aufgaben haben sich seit der letzten Novellierung des BetrVG vor 50 Jahren fundamental verändert: Die fortschreitende Digitalisierung und Nutzung des Internets, der Einsatz künstlicher Intelligenz in allen Bereichen der Wertschöpfung, der Ausbau der Plattformökonomie und die Transformation weiterer Bereiche der Wirtschaft, gerade auch vor dem Hintergrund der Erhaltung der Umwelt und der Ressourceneffizienz, stellen komplexe Problematiken für die Betriebe und damit auch für die Interessenvertretungen dar.

Beschäftigung und Qualifizierung, Arbeitszeit und Arbeitsweise, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, Fragen der Umwelt und der Produktionsweise sowie Gleichstellungsfragen stellen sich damit völlig neu. Zudem wird die Erreichbarkeit und Organisation einer Belegschaft in zunehmend dezentralen, mobileren und immer fluideren Betriebsformen für Mitbestimmungsgremien zur einer massiven Herausforderung.

Daher bedarf es dringend einer Weiterentwicklung, Modernisierung und Verstärkung betrieblicher Mitbestimmung. Die wichtigsten Forderungen dafür sind aus unserer Sicht:

- Die Zahl der Betriebe ohne betriebliche Mitbestimmung nimmt stetig zu. Daher muss die Errichtung von Betriebsräten, wie sie in §1 des BetrVG geregelt ist, unter Beibehaltung der genannten Voraussetzungen unmissverständlich verpflichtend gemacht werden. Die derzeitige Formulierung lässt zu viel Spielraum für Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen zu vermeiden.

- Die Mitbestimmung muss konsequenter hin zu mehr Mitentscheidung ausgebaut werden. Das bedeutet, dass schon in der Findungsphase einer Entscheidung die Arbeitnehmerseite verpflichtend einbezogen werden muss. Es ist zu wenig, vorgefasste Entscheidungen von Arbeitgeberseite der "Mitbestimmung zur Entscheidung" vorzulegen.
- Die Themen, für die eine Mitbestimmungsmöglichkeit wahrgenommen werden muss, werden zunehmend komplexer und komplizierter. Mitbestimmung braucht Augenhöhe, das heißt genauso viel Wissen und Kenntnisse über die zu behandelnden Sachverhalte, wie die Arbeitgeber. Diese lassen sich durch externe Fachexperten beraten, um ihre Entscheidungen vorzubereiten. Unabhängig von der Betriebsgröße muss auch jedes Mitbestimmungsgremium niederschwellig die Gelegenheit bekommen, sich extern fachlich beraten zu lassen.
- Zudem würde es die Mitsprache und Mitbestimmung für juristische Laien erleichtern, wenn die Sprache der entsprechenden Texte stärker als bisher das Kriterium der Barrierefreiheit aufweisen würde, wenn sie einfacher verstehbar und nachzuvollziehen wäre.
- Im Sinne der Stärkung der Kontrollrechte sollte die Möglichkeit eines Vetorechts für Arbeitnehmervertretungen bei unternehmerischen Entscheidungen der Unternehmensleitung eingeführt werden. Dabei geht es nicht darum, Entscheidungen durch den Betriebsrat einfach zu blockieren, sondern durch das Veto einen Prozess von gemeinsamen Problemlösungen in Gang zu setzen. Dies hat zwei große Vorteile: der Erfahrungsschatz und das praktische Wissen der Arbeitnehmerseite wird mit einbezogen und erweitert die Möglichkeiten für die Entscheidungsfindung. Und die getroffene Entscheidung ist am Ende dann eine gemeinsam getragene.
- Beschäftigte, die sich in der Mitbestimmung einsetzen, setzen sich damit immer auch der Gefahr einer hohen Belastung aus, bis hin zu Repressionen von der Arbeitgeberseite. Zudem werden nach wie vor zahlreiche Gründungsversuche von Betriebsräten im Keim erstickt. Daher müssen die Sanktionsmöglichkeiten, die das BetrVG, etwa im §119, bietet, in der Rechtsprechung viel konsequenter genutzt werden. Ansonsten bleiben genau die ohne Schutz, die sich für die Demokratie und die Würde ihrer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb stark machen.

Betriebliche Mitbestimmung als wesentliches Element zur Beförderung und zum Schutz unserer Demokratie, muss bei allen wirtschaftspolitischen Entscheidungen immer mitgedacht werden. Daher müssen Subventionen immer an die Bedingungen von Mitbestimmung und tariflicher Bezahlung gekoppelt sein (z.B. bei der Zusage der Finanzierung der Chipfabrik von Intel in Magdeburg mit 10 Milliarden € aus Steuermitteln 2023).

Die zunehmenden Gründungen bzw. Unternehmensänderungen in Europäische Aktiengesellschaften (SE), gleicht einer Flucht aus unseren deutschen Mitbestimmungsmöglichkeiten, und bedürfen daher dringend einer politischen Regulierung.

Einer Positionierung der Katholischen Betriebsseelsorge zum Thema betriebliche Mitbestimmung kann man zurecht die Frage nach der Mitbestimmung in der eigenen Kirche gegenüberstellen. Durch den sog. „Dritten Weg“ der Arbeitsrechtsgestaltung sind wir und unsere Kolleginnen und Kollegen in den Kirchen von der von uns geforderten betrieblichen Mitbestimmung weit entfernt. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung wurde beschlossen, *gemeinsam mit den Kirchen zu prüfen, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann (S. 71)*. Wir vertreten die Auffassung, dass eine solche Angleichung richtig ist, damit auch für kirchliche Beschäftigte gleiche Mitbestimmungsrechte gelten können. Im Sinne der vorliegenden Johannisthaler Erklärung der Katholischen Betriebsseelsorge in Deutschland ist dies nicht zuletzt auch eine Frage der eigenen Glaubwürdigkeit.

Verabschiedet am 25.09.2023 durch die Bundeskommission Betriebsseelsorge

Kontakt zur Bundeskommission Betriebsseelsorge über deren Sprecher:



Christian Bindl
Betriebsseelsorge in der Erzdiözese München und Freising | 80336 München, Pettenkoferstr. 8/V | CBindl@emuc.de

Richard Wittmann
Betriebsseelsorge im Bistum Regensburg | 92637 Weiden, Regensburger Str. 79 | richard.wittmann@bistum-regensburg.de