

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 382, September 2025

Gewerkschaften und Protestantismus in den 1960er bis 1980er Jahren

Kooperation – Kontroversen – „kritische Solidarität“

Dimitrij Owetschkin

Auf einen Blick

Das Working Paper analysiert die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Protestantismus während der 1960er bis 1980er Jahre mit Blick auf ihre Relevanz für die gewerkschaftliche Politik. Diese Beziehungen waren sowohl durch Annäherung und zunehmende Zusammenarbeit als auch durch Spannungsfelder geprägt. Ausgehend von der Ebene des DGB werden die Handlungs- und Einstellungsmuster sowie das Verhältnis der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure zueinander untersucht, insbesondere im Rahmen der Auseinandersetzungen um Mitbestimmung und Humanisierung der Arbeitswelt, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung, Streik und Aussperrung. Einen besonderen Aspekt stellt dabei die brisante Problematik der kirchlichen Arbeitsverhältnisse dar, also der Kirche in ihrer Funktion als Arbeitgeber.

Dr. Dimitrij Owetschkin ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für soziale Bewegungen der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Gewerkschaftsgeschichte, Geschichte sozialer Bewegungen, Kirchliche Zeitgeschichte.
ORCID-ID: 0000-0002-1325-4240

© 2025 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Gewerkschaften und Protestantismus in den 1960er bis 1980er Jahren“ von Dimitrij Owetschkin ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Abkürzungen	5
Zusammenfassung.....	7
1. Einleitung.....	11
1.1 Das Verhältnis von Gewerkschaften und Protestantismus: Entwicklung, Strukturen, Voraussetzungen	11
1.2 Die evangelische Industrie- und Sozialarbeit als maßgeblicher Akteur in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche	19
2. Gewerkschaften und Protestantismus vor dem Problem der Unternehmensmitbestimmung	27
2.1 Die Mitbestimmungsstudie der Sozialkammer im Widerstreit	28
2.2 Die Mitbestimmungsdiskussion nach der Verabschiedung der gesetzlichen Regelungen.....	40
3. Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz	44
3.1 Kontroversen im Kontext der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes	44
3.2 Gewerkschaften und Mitbestimmung am Arbeitsplatz in den 1980er Jahren.....	53
3.3 Gewerkschaftliche und kirchliche Ansätze zwischen Differenz und Komplementarität.....	55
4. Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftspolitisches und sozialethisches Problem	58
4.1 Gewerkschaften und Humanisierung	58
4.2 Kirchliches Engagement in der Humanisierungsfrage und das Verhältnis zur Gewerkschaftspolitik.....	62
5. Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung als Konfliktfeld und gemeinsame Herausforderung.....	68
5.1 Gewerkschaftliche Positionen vor dem Hintergrund der Beschäftigungskrise	68
5.2 Die Stellung der Arbeitslosigkeitsproblematik in den Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteuren	71

5.3 Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt zwischen Kritik an der Kirche und „kritischer Solidarität“ mit den Gewerkschaften	79
5.4 Rolle und Funktionen des kirchlichen Engagements	88
6. Streik und Aussperrung zwischen Gesetzgebung und Solidarität	91
6.1 Gewerkschaften und die Auseinandersetzungen um das Aussperrungsrecht.....	91
6.2 Evangelische Industrie- und Sozialarbeit im Konflikt der Interessen	93
7. Gewerkschaften und Arbeitgeber Kirche: Der Konflikt um das kirchliche Arbeitsrecht.....	100
7.1 Die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelungen in der evangelischen Kirche.....	100
7.2 ÖTV, DGB und der „dritte Weg“	103
7.3 Evangelische Industrie- und Sozialarbeit in der innerkirchlichen Auseinandersetzung.....	110
7.4 Der Stellenwert des kirchlichen Arbeitsrechts in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche	116
8. Fazit.....	118
Literatur	126
Archive	126
Weitere Quellen und Literatur	126
Glossar zu Strukturen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit ...	155

Abkürzungen

AdsD	Archiv der sozialen Demokratie
AEU	Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer in Deutschland
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AHGR	Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets
AkfA	Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (ursprünglich „Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen“)
Arbed	Aciéries réunies de Burbach-Eich-Dudelange
ASIA	Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Sozial-, Industrie- und Arbeiterpfarrer
ASS	Arbeitsgemeinschaft evangelischer Sozialsekretärinnen und Sekretäre
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BEA	Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmer
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern
DBK	Deutsche Bischofskonferenz
DEKT	Deutscher Evangelischer Kirchentag
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
EAB	Evangelische Arbeitnehmerbewegung
EAF	Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen
EAN	Evangelische Arbeitnehmerschaft
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKHN	Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
EKiR	Evangelische Kirche im Rheinland
EKvW	Evangelische Kirche von Westfalen
epd	Evangelischer Pressedienst
EZA	Evangelisches Zentralarchiv
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GSA	Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HdA	Humanisierung des Arbeitslebens
IG	Industriegewerkschaft
IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IG CPK	Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik
KDA	Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
MAN	Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
VEA	Verband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Zusammenfassung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften verstanden sich seit ihrer Neubegründung nach 1945 als Einheitsgewerkschaften, in denen verschiedene weltanschauliche – d. h. auch christliche – Traditionen integriert waren. Damit gewannen für den DGB als politischen Akteur die Beziehungen zu den Kirchen zunehmend an Bedeutung.

Seit der Nachkriegszeit übten beide Großkirchen einen gewichtigen Einfluss auf politische Debatten und Entscheidungsprozesse aus. Im Protestantismus zogen die Anerkennung und die Übernahme öffentlicher Verantwortung durch die Kirche eine verstärkte Hinwendung zur Problematik der Wirtschaftsordnung, der Arbeitswelt, der arbeitenden Menschen – und in diesem Zusammenhang auch zu den Gewerkschaften – nach sich.

Jedoch war das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche noch über längere Zeit von Misstrauen und Fremdheit geprägt, die u. a. mit überkommenen Traditionen des Mehrheitsprotestantismus sowie der gegenseitigen lebensweltlichen Distanz zusammenhingen. Erst ab etwa den 1960er Jahren konnte dieses Verhältnis zunehmend verbessert werden.

Die Voraussetzungen dafür wurden vor allem durch das Eintreten der evangelischen Kirche für die Einheitsgewerkschaft im Jahre 1955 geschaffen. In den 1950er Jahren entstanden zudem Strukturen, in deren Rahmen die Beschäftigung der Kirche mit Fragen der Wirtschaft und der Arbeitswelt institutionalisiert wurde. Dazu gehörten auch die Einrichtungen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit, denen in den Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche eine maßgebliche Bedeutung zukam.

Die Formen, Institutionen und beteiligten Akteure, aber auch die Handlungs- und Interaktionsebenen dieser Beziehungen waren jedoch, bedingt durch die traditionell plurale Verfassung des Protestantismus, überaus vielfältig. Darüber hinaus war das Verhältnis beider Organisationen in hohem Maße personenabhängig. Eine zentrale Rolle spielte dabei Heinz Oskar Vetter, der von 1969 bis 1982 DGB-Vorsitzender war und zugleich der Kammer für soziale Ordnung sowie der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) angehörte.

Angesichts dieser Vielfalt und vor dem Hintergrund des Forschungsstandes, bei dem neben der Geschichte des sozialen Protestantismus vorwiegend die Aktivitäten der kirchlichen – und weniger der gewerkschaftlichen – Akteure im Vordergrund stehen, analysiert das Working

Paper die Relevanz der Beziehungen zur evangelischen Kirche für die gewerkschaftliche Politik anhand von deren zentralen Themenfeldern.

Ausgehend von der Ebene des DGB werden dabei die Handlungs- und Einstellungsmuster sowie das Verhältnis der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure in den Auseinandersetzungen um Mitbestimmung und Humanisierung der Arbeitswelt, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung, Streik und Aussperrung untersucht. Schließlich wird auch die für dieses Verhältnis besonders brisante Problematik der Kirche als Arbeitgeber thematisiert.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung wird deutlich, dass sich die Beziehungen des DGB zu den einzelnen protestantischen Akteuren im Laufe der 1960er bis 1980er Jahre zwar im Zeichen einer Annäherung und einer zunehmenden Zusammenarbeit entwickelten, zugleich aber auch mit einigen Spannungsfeldern einhergingen. Die Relevanz dieser Beziehungen für die gewerkschaftliche Politik war von der jeweiligen Ebene und den beteiligen Akteuren abhängig.

Differente Beziehungsmerkmale und -muster traten zum einen auf der Ebene der offiziellen Gremien und Kontakte und zum anderen auf der Ebene der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit hervor. Auf offizieller Ebene erfüllten die Kontakte der gewerkschaftlichen und kirchlichen Führungsvertreter vielfach repräsentative Funktionen und dienten der Demonstration der guten Beziehungen von beiden Organisationen. Demgegenüber spiegelte sich in den „offiziellen“ Äußerungen kirchlicher Gremien zu Problemen der Arbeitswelt die ambivalente kirchliche Stellung in kontroversen gesellschaftlichen Debatten wider.

Obwohl die Gewerkschaften in die kirchlichen Diskussionsprozesse einbezogen wurden, zeichneten sich die „offiziellen“ kirchlichen Texte – bedingt durch in den kirchlichen Gremien gleichermaßen vertretene heterogene soziale Interessen – durch Uneindeutigkeit aus. In der Studie der Sozialkammer der EKD zur Mitbestimmung von 1968 standen z. B. Positionen, die bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten eine volle Parität nach dem Montanmodell befürworteten, und solche, die diese Parität ablehnten, weitgehend unverbunden nebeneinander.

Vor diesem Hintergrund wurden die Ausgewogenheit und die mangelnde Konsequenz der kirchlichen Äußerungen von den Gewerkschaften kritisiert. Dennoch erfüllten diese Äußerungen für sie eine bedeutende Unterstützungsfunction und dienten als legitimatorische Ressource sowie als „Schützenhilfe“ bei der Verfolgung und Durchsetzung ihrer Forderungen.

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu den Äußerungen und Aktivitäten der kirchlichen Akteure war durch gewerkschaftliche Kompetenz- und Funktionszuschreibungen an die Kirche bedingt. Aus Sicht der Gewerk-

schaften kamen der Kirche primär sozialethische Kompetenzen zu, die sich auf allgemeine gesellschaftliche und soziale Probleme und ihre Bewältigung bezogen. Die Gewerkschaften forderten die Kirche dabei auf, ihre scheinbar „neutrale“ Position zu verlassen und zugunsten von Schwachen und Unterprivilegierten Partei zu ergreifen.

Im Unterschied zu den „offiziellen“ kirchlichen Äußerungen positionierte sich die evangelische Industrie- und Sozialarbeit, allen voran der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA), dezidiert zugunsten gewerkschaftlicher Forderungen. Derartige Positionierung erfolgte auch in solchen Fällen, in denen sich „offizielle“ kirchliche Gremien, wie etwa bei der Arbeitgeberklage gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder in den Auseinandersetzungen um Streik und Aussperrung bzw. die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, einer Stellungnahme enthielten oder im Sinne der Ausgewogenheit und Vermittlung äußerten.

Ungeachtet ihrer gewerkschaftsnahen Einstellungen war das Verhältnis der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit zu den Gewerkschaften nicht durch eine bloße Bestätigung der gewerkschaftlichen Standpunkte, sondern durch eigenständige Ansätze bestimmt. Daraus resultierten auch Differenzen und Spannungen mit den Gewerkschaften. Ihren Ausdruck fanden sie in kritischen Anfragen an die gewerkschaftliche Politik und deren grundsätzliche Ausrichtung.

Besonders deutlich traten die unterschiedlichen Orientierungen der Gewerkschaften und der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit in den Fragen der Mitbestimmung, der Humanisierung und der Arbeitslosigkeit hervor. Im Mittelpunkt der kirchlichen Aktivitäten stand die Situation des Individuums, d. h. der unmittelbar Betroffenen in der Arbeitswelt. Dadurch hatte für kirchliche Vertreter die Ebene der Mitbestimmung am Arbeitsplatz Vorrang. Auch bei der Humanisierung kam für sie der Rolle der „Basis“ eine zentrale Bedeutung zu.

Hingegen lag der Schwerpunkt des gewerkschaftlichen Handelns auf der kollektiven Interessenvertretung. In der Frage der Mitbestimmung stand für den DGB dementsprechend die Ebene des Unternehmens bzw. des Betriebs im Vordergrund und die Debatten um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz wurden aus der Perspektive der Stärkung der Organisation und der Einordnung in die bestehenden Interessenvertretungsstrukturen geführt.

Auch in der Problematik der Arbeitslosigkeit ergaben sich Differenzen mit dem KDA, die sich auf die Vertretung der Interessen von Arbeitslosen und deren Stellung in der gewerkschaftlichen Organisation oder Konflikte zwischen lokalen und überregionalen Interessen bei Betriebsschließungen bezogen.

Insgesamt bewegte sich die kritische Haltung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit zu den Gewerkschaften und ihrer Politik jedoch im Rahmen einer „kritischen Solidarität“, die auf einer grundsätzlichen Parteinahme für die Arbeitnehmerschaft und ihre Organisationen und einem gewachsenen Vertrauensverhältnis basierte. Solche „solidarische Kritik“ wurde auch von den Gewerkschaften anerkannt.

Das Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche war nicht nur durch Zusammenarbeit und gemeinsame Aktivitäten, sondern auch durch den Konflikt um das kirchliche Arbeitsrecht geprägt. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen standen arbeitsrechtliche Regelungen für Beschäftigte im kirchlichen Bereich. Die Gewerkschaften strebten eine Übertragung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft und ihrer Vertretungen auf den kirchlichen Bereich und vor allem den Abschluss von Tarifverträgen an, während die meisten Landeskirchen ihre Arbeitsverhältnisse im Rahmen des sogenannten „dritten Weges“ regelten.

Im Hinblick auf das Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche spiegelten sich in den Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht bezeichnende Handlungs- und Einstellungsmuster der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure wider. Während sich der KDA mit seinen gewerkschaftsnahen und kirchenkritischen Positionen in einer Spannung zu kirchenleitenden Stellen befand, war das Handeln der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) durch ihre Funktionen als Tarifpartei und für die Organisierung und Betreuung kirchlicher Beschäftigter zuständige Gewerkschaft bestimmt.

Für die Aktivitäten des DGB in diesem Bereich waren hingegen auch übergreifende Motive und Strategien bedeutsam, die seine Rolle als Dachverband und als politischer Akteur prägten. Vor diesem Hintergrund standen Probleme der arbeitsrechtlichen Regelungen für den DGB und seine Beziehungen zur Kirche nicht so sehr im Mittelpunkt.

Wie die Untersuchung zeigt, entwickelten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem Protestantismus in den 1960er bis 1980er Jahren im Spannungsfeld von kirchlicher Unterstützung und „Schützenhilfe“ auf der einen und den gewerkschaftlichen Organisationsinteressen sowie Forderungen nach Parteilichkeit der Kirche auf der anderen Seite. Trotz der fortbestehenden Distanz, Belastungen und Differenzen entstanden dabei unter den Bedingungen verschärfter gesellschaftlicher Krisen und Konflikte „nach dem Boom“ besonders enge Formen der Kooperation, die für die Gewerkschaften in ihrer Defensivsituation eine wesentliche Relevanz besaßen.

1. Einleitung

1.1 Das Verhältnis von Gewerkschaften und Protestantismus: Entwicklung, Strukturen, Voraussetzungen

Die Wiederbegründung und der Wiederaufbau der deutschen Gewerkschaftsbewegung nach 1945 erfolgten, in Abkehr vom richtungsgewerkschaftlichen Prinzip, in einem einheitsgewerkschaftlichen Rahmen. Seit ihrer Gründung verstanden sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften als Einheitsgewerkschaften, in denen verschiedene weltanschauliche – d. h. nicht zuletzt auch christliche – Traditionen integriert waren (van Dam 2010).

Vor diesem Hintergrund gewannen für den DGB, zumal als politischem Akteur, die Beziehungen zu den Kirchen und verschiedenen kirchlichen Gruppierungen, Einrichtungen oder Personen, zunehmend an Bedeutung. Auch wenn Vertreterinnen und Vertreter des Protestantismus sowohl innerhalb der ehemaligen christlichen Gewerkschaften als auch im Rahmen der Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU) eine Minderheit bildeten, stellte die evangelische Kirche seit der Nachkriegszeit und den 1950er Jahren einen gewichtigen politischen und gesellschaftlichen Faktor dar.

Mit der Anerkennung und Wahrnehmung ihrer öffentlichen Verantwortung (Lepp 2016) übte sie einen wesentlichen Einfluss auf politische Debatten, Meinungs- und Entscheidungsbildung aus und wandte sich in diesem Rahmen auch der Problematik der Wirtschaftsordnung, der Arbeitswelt und des arbeitenden Menschen zu. Im Hinblick darauf zielten ihre Bemühungen – die damit auch missionarisch ausgerichtet waren – auf die Überbrückung der Distanz zwischen Kirche und Arbeiterschaft (Sohn 2014, S. 4; Veller 1973, S. 40–41).

Dennoch war das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche noch über längere Zeit, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, von Misstrauen, Skepsis und Fremdheit geprägt (Jablonowski 1987b, S. 56; HBS/KDA 1990, S. 12; Veller 1973, S. 48), die u. a. mit obrigkeitssstaatlichen, konservativen und antisozialistischen Traditionen des Mehrheitsprotestantismus sowie mit der gegenseitigen lebensweltlichen Distanz zusammenhingen.

Erst ab den 1960er Jahren konnte dieses Verhältnis zunehmend verbessert und die Annäherung zwischen beiden Organisationen auch öffentlich zum Ausdruck gebracht werden, obwohl Fremdheit und Distanz teilweise noch weiter bestanden (Veller 1973, S. 48; Sohn 1980a, S. 29;

Wörmann 1980, S. II; Jähnichen 1993, S. 389). Die Voraussetzungen für diese Entwicklung wurden bereits in den 1950er Jahren geschaffen. Eine entscheidende Rolle spielten dabei die Ablehnung der Neubildung von christlichen Gewerkschaften seitens der evangelischen Kirche und dementsprechend deren Eintreten für die Einheitsgewerkschaft im Jahre 1955.

Darüber hinaus entstanden in den 1950er Jahren Einrichtungen und Strukturen, in deren Rahmen die Beschäftigung der Kirche mit Fragen der Wirtschaft und der Arbeitswelt institutionalisiert wurde. Dazu gehörten die Kammer für soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), die ständige Arbeitsgruppe „Wirtschaft“ des Deutschen Evangelischen Kirchentages (DEKT) und vor allem die Organisationsstrukturen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit, denen für das Verhältnis von Gewerkschaften und Protestantismus eine maßgebliche Bedeutung zukam (Jähnichen 1987b, S. 24; Vokkert 1973, S. 52–59).

Das Eintreten der evangelischen Kirche für die Einheitsgewerkschaft fand seinen Ausdruck in der – von der Sozialkammer vorbereiteten – Erklärung des EKD-Rates vom Dezember 1955 und in vorausgegangenen mobilisierenden Aktivitäten des „Komitees zur Erhaltung der gewerkschaftlichen Einheit“ im süddeutschen Raum, das von maßgeblichen Vertretern der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit gegründet und von prominenten protestantischen Persönlichkeiten unterstützt wurde. Auch im Ruhrgebiet bildete sich ein ähnliches Komitee (Schroeder 1994, S. 236–239; Jablonowski 1987b, S. 70–71; Treidel 2001, S. 147–149).

Die Ratserklärung stellte einen symbolischen Einschnitt in der Entwicklung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Protestantismus dar. Vor dem Hintergrund der Bestrebungen von katholischen Arbeitnehmerorganisationen zur Gründung eigenständiger christlicher Gewerkschaften, die vom Episkopat unterstützt wurden und denen sich Teile der Evangelischen Arbeiterbewegung anschlossen, sprach sich der Rat der EKD für die Mitarbeit von Christinnen und Christen innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus.

Damit positionierte er sich gegen separate christliche Gewerkschaftsorganisationen und lehnte die Verwendung der Bezeichnung „christlich“ im Rahmen der „Vertretung von weltlichen Gruppeninteressen“ ab (Rat der EKD 1955, S. 205).

Auf Seiten des DGB, dessen Bemühungen in der ersten Hälfte und um die Mitte der 1950er Jahre auf die Abwehr von parteipolitischen und konfessionellen Spaltungstendenzen gerichtet waren (Müller 1990, S. 133–137), fanden diese Positionierung und dieses Engagement der evangelischen Kirche Anerkennung. Dennoch umfassten die Intentionen der kirchlichen Akteure dabei nicht nur die Erhaltung der Einheitsgewerkschaft,

sondern auch und vor allem die Sicherung der Meinungs- und Gewissensfreiheit und der politischen Neutralität in der einheitsgewerkschaftlichen Organisation.

Damit zielten sie nicht zuletzt auf die Stärkung des eigenen Einflusses innerhalb des DGB (Riedner 1994, S. 139–140; Smolarski 2020, S. 87, Fn. 174). Von Bestrebungen um einen „Minderheitenschutz“ waren denn auch die beginnenden Kontakte und „Konfessionsgespräche“ zwischen Vertretern des DGB, der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen (AkfA) und der konfessionellen Arbeitnehmerorganisationen in der ersten Hälfte der 1950er Jahre geprägt (Treidel 2001, S. 130–131; Schroeder 1994, S. 234–236).

Einen weiteren wesentlichen Hintergrund dieser Entwicklungen bildete der Antikommunismus. So richteten sich die protestantischen Bestrebungen zur Bildung eigener christlicher Betriebsgruppen bzw. „Betriebskerne“ – die beim DGB weitgehend auf Ablehnung stießen und ab etwa Mitte der 1950er Jahre nicht mehr verfolgt wurden – nicht nur auf die Sammlung der evangelischen Christinnen und Christen im Betrieb und die Sicherung des evangelischen Einflusses, sondern, als Gegenreaktion, auch auf die Abwehr kommunistischer Betriebsgruppen (Vokkert 1973, S. 46–48; Jablonowski 1987b, S. 66–67; Treidel 2001, S. 129–130, 133–135).

Die Tätigkeit der Protestantinnen und Protestanten innerhalb der Einheitsgewerkschaft sollte ebenfalls zur Stärkung ihres Einflusses gegenüber kommunistischen Gruppierungen dienen (Treidel 2001, S. 145–146). Nichtsdestotrotz wurden durch die Positionierung der evangelischen Kirche zugunsten der Einheitsgewerkschaft, die verstärkte kirchliche Hinwendung zu Problemen der Arbeitswelt und die Herausbildung der institutionellen Strukturen der Industrie- und Sozialarbeit maßgebliche Grundlagen für die Weiterentwicklung und Intensivierung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und dem Protestantismus bzw. einzelnen protestantischen Akteuren ab den 1960er Jahren geschaffen.

Aufseiten der Kirche entwickelte sich zugleich mit den ersten Denkschriften eine Form der Beteiligung an öffentlichen Debatten, die auf argumentative Weise einen Beitrag zur öffentlichen Meinungsbildung leisten sollte und von Anfang an auch – die Gewerkschaften und die Arbeitnehmerschaft unmittelbar betreffende – Themen der Wirtschaftsordnung umfasste (Jähnichen 1987a).

Für die Gewerkschaften rückten nach der strategischen Umorientierung zu einer pragmatischen Verfolgung von tarif- und sozialpolitischen Nahzielen und zur Doppelaufgabe von Schutz- und Gestaltungspolitik im Rahmen der bestehenden, jedoch zu reformierenden Wirtschaftsordnung

(Schönhoven 2014, S. 72–73) zunehmend Forderungen nach einer Ausweitung der Mitbestimmung in den Vordergrund.

Dabei agierten sie als Akteure im politischen bzw. öffentlichen Raum, deren programmatische Aufgabenfelder zudem auf weitere politische Problembereiche, wie etwa die soziale Infrastruktur, ausgedehnt wurden (Schneider 2000, S. 324–327). Unter diesen Bedingungen entwickelten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche auf unterschiedlichen Ebenen und in einem differenzierten institutionellen Rahmen.

Dabei waren auch die Formen, Strukturen und Institutionen sowie die beteiligten Akteure dieser Beziehungen, bedingt durch die traditionell plurale Verfassung des Protestantismus, überaus vielfältig. Allgemein bildeten sich unterschiedliche Beziehungs- und Interaktionsmuster der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure zum einen auf der Ebene der Spitzentreffen und -gespräche und zum anderen auf der Ebene der Arbeitskontakte heraus.

Aus kirchlicher Perspektive kontrastierte damit noch die Ebene der Ortsgemeinden, auf der das Verhältnis von Kirche und Arbeitswelt, Kirche und Gewerkschaften vielfach als „beziehungsloses Nebeneinander“ wahrgenommen wurde (Jähnichen 1989, S. 73).

Gleichwohl konnte sich besonders in den 1980er Jahren auch auf der Gemeindeebene punktuell ein intensives, wenn auch nicht immer spannungsfreies Zusammenwirken von kirchlichen, gewerkschaftlichen und anderen Akteuren, u. a. im Rahmen von zivilgesellschaftlichen Initiativen und Bündnissen, entwickeln, das vor dem Hintergrund einer unmittelbaren Betroffenheit durch drohende Betriebsschließungen oder Massenentlassungen vor Ort möglich wurde (Jablonowski 1989b, S. 34–45).

Demgegenüber besaßen die Kontakte und Gespräche der Vertreter von Gewerkschaften und Kirche auf Spitzenebene – die auch Begrüßungen und Empfänge aus bestimmten offiziellen Anlässen umfassten – vorwiegend einen repräsentativen, offiziellen Charakter. Sie dienten der Demonstration der engen Beziehungen und der guten Zusammenarbeit von beiden Organisationen in der Öffentlichkeit.

Noch bis in die Mitte der 1960er Jahre waren diese Kontakte jedoch teilweise durch die Vergewisserung und Bestätigung der kirchlichen Haltung zur Einheitsgewerkschaft geprägt. So bekräftigte auch der Hannoversche Bischof Hanns Lilje auf dem DGB-Bundeskongress von 1962 – im Rahmen der zum ersten Mal erfolgenden offiziellen Begrüßung vonseiten eines EKD-Ratsvertreters – erneut das kirchliche Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft (DGB-Bundesvorstand 1962, S. 43–45). Auch vor diesem

Hintergrund stieß seine Begrüßungsansprache auf großes mediales Interesse und öffentliche Resonanz.¹

Exemplarisch war in dieser Hinsicht der Empfang des DGB für Vertreter der Kirche im Dezember 1965 in Düsseldorf aus Anlass des zehnjährigen Bestehens der Ratserklärung von 1955 (Welt der Arbeit 1965). Als hoch repräsentatives Ereignis, an dem von protestantischer Seite neben dem Ratsvorsitzenden Präsidenten Kurt Scharf zahlreiche Mitglieder des Rates und der Sozialkammer der EKD sowie Vertreter der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und seitens des DGB Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes und der größere Teil der Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften und der DGB-Landesbezirke teilnahmen, fand der Empfang eine „lebhafte Anteilnahme von Presse, Funk und Fernsehen“ (Stimme der Arbeit 1966b, S. 14).

Auch Scharfs Würdigung von Funktionären wurde viel beachtet und hinterließ einen „nachhaltigen Eindruck“. In diesem Kontext bedeutete die Hinwendung der Kirche zu den Gewerkschaften als Gesprächspartner, wie Scharf betonte, die Anerkennung der hohen Bedeutung des DGB „für die gesellschaftliche, ökonomische und kulturelle Zukunft Deutschlands“ (Stimme der Arbeit 1966b, S. 15).

Dass die Annäherung zwischen der evangelischen Kirche und dem DGB jedoch auch ein Jahrzehnt nach 1955 teilweise noch fragil war, zeigten in der Folge des Empfangs in Düsseldorf Irritationen über – widersprüchliche – Äußerungen Scharfs in einem Interview mit der „Welt der Arbeit“. Aus der faktischen Existenz der christlichen Gewerkschaften folgte für ihn die Aufgabe der Kirche, die auf die Hilfe zu einem sinnvollen Miteinander beider Gewerkschaftsorganisationen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Gesamtgesellschaft ausgerichtet sein sollte.

Auch „ein gewisses Rivalisieren zwischen dem DGB und den christlichen Gewerkschaften“ war laut dem Interview „gar nicht einmal negativ zu beurteilen“, obwohl Scharf gleichzeitig erneut die besondere Bedeutung der Einheitsgewerkschaft hervorhob, „die ihr niemand anders abnehmen kann“ (Scharf 1965, S. 8).

Diese Äußerungen wurden insbesondere vonseiten des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) als eine Zustimmung der Kirche zu christlichen Gewerkschaften und zur Konkurrenz beider Organisationen – und damit als eine Revision der bisherigen kirchlichen Haltung – ausgelegt (Stimme der Arbeit 1966a; van Dam 2010, S. 245). Eine solche Interpretation musste daraufhin von Scharf dementiert werden, der die unverän-

1 Henry Lillich: Bericht für den Vorsitzenden des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland Herrn Präsidenten D. Scharf und den stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Landesbischof D. Lilje, 29. November 1962. In: Evangelisches Zentralarchiv 99/390.

derte Position der EKD zur Einheitsgewerkschaft bekräftigte und an die christlichen Gewerkschaften appellierte, keine „Sonderreservate“ anzustreben (Stimme der Arbeit 1966c, S. 21; Welt der Arbeit 1966).

Dienten die offiziellen Begegnungen und Gespräche zwischen den Spitzen von DGB und EKD in den 1960er Jahren zu einem großen Teil der öffentlichen Bestätigung ihrer guten Beziehungen, wenngleich dabei zunehmend auch sachliche Fragen wie die EKD-Denkschrift zur Eigentumsbildung oder die Mitbestimmungsproblematik zur Sprache kamen, wurden in den beiden darauffolgenden Jahrzehnten bei solchen Treffen stärker Diskussionen um drängende ökonomische und gesellschaftliche Probleme in den Mittelpunkt gerückt. Dazu gehörten in erster Linie die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung.

Die Gespräche sollten dadurch nicht nur die positive Entwicklung der Beziehungen zwischen DGB und EKD, sondern auch ihre übereinstimmende Sicht auf diese Probleme und nicht zuletzt ihre gemeinsamen Bemühungen um deren Lösung dokumentieren. Vor diesem Hintergrund gingen aus solchen Spitzentreffen in den 1980er Jahren auch einige gemeinsame öffentliche Erklärungen des DGB und der EKD hervor.

Unterhalb der offiziellen Ebene entwickelte sich das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Kirche vor allem in Gestalt von Arbeitskontakten und -beziehungen, die zwischen einzelnen Personen, Gliederungen oder Einrichtungen beider Organisationen entstanden und sich zunehmend intensivierten. Zu einem großen Teil fanden diese Kontakte und Beziehungen im Rahmen der Bildungsarbeit statt (Veller 1973, S. 52). Gewerkschaftsvertreter traten vielfach als Referenten bei kirchlichen Tagungen und Veranstaltungen auf, während kirchliche Amtsträger und Mitarbeiter an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Gewerkschaften teilnahmen.²

Von kirchlichen Einrichtungen wurden zudem spezielle Lehrgänge für Gewerkschaftsfunktionäre oder Betriebsräte durchgeführt (Veller 1973, S. 27–31). Manche Veranstaltungen, beispielsweise für bestimmte Branchen oder Berufs- und Interessengruppen, wurden von kirchlichen und gewerkschaftlichen Gliederungen oder Einrichtungen auch gemeinsam verantwortet.³

Im Kontext solcher Kontakte konnte die Zusammenarbeit gewerkschaftlicher und kirchlicher Akteure teilweise institutionalisiert werden, so dass etwa örtliche oder regionale kirchlich-gewerkschaftliche Arbeits-

2 DGB-Empfang für Vertreter der EKD am 7. Dezember 1965 in Düsseldorf. Beispiele von konkreten Arbeitsbeziehungen zwischen der Evangelischen Kirche und dem DGB. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAI001860.

3 Ebd.

kreise entstanden.⁴ Eine maßgebliche Rolle spielten dabei wiederum – wie noch zu zeigen sein wird – Strukturen, Einrichtungen und Personen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit.

Bezeichnend für die Phase der späten 1950er und ersten Hälfte der 1960er Jahre war die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Kirche – in die auch andere Akteure einbezogen wurden – in Nordrhein-Westfalen (NRW) im Zusammenhang mit der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“.

In Kooperation zwischen dem DGB-Landesbezirk NRW, dem Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) und dem Sozialethischen Ausschuss der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) – denen sich später die Friedrich-Ebert- und die Friedrich-Naumann-Stiftung anschlossen – sowie unter Beteiligung katholischer Stellen wurden Informationsseminare für Gewerkschaftsfunktionäre in Form von Dreiwochenkursen veranstaltet.

In diesen Kursen, die genauso wie die daraus hervorgegangene Publikation „Menschenwürdige Gesellschaft“ (Staatsbürgerliche Bildungsstelle des Landes Nordrhein-Westfalen 1963) auf große Resonanz stießen, wurden aus den Perspektiven der evangelischen Sozialethik, der katholischen Soziallehre, des demokratischen Sozialismus und des Liberalismus gesellschaftspolitische Ordnungsvorstellungen diskutiert (Veller 1973, S. 54–55; Wörmann 1989, S. 2–3; Jablonowski 1987b, S. 57). Durch eine solche Kooperation entwickelte sich eine ständige Arbeitsverbindung, die sich in der Herausbildung eines Arbeitskreises „Kirche–Gewerkschaft“ niederschlug (Veller 1973, S. 54–55).

Die Bedeutung dieser Kooperationsformen bestand u. a. darin, dass sie einerseits zum Abbau von Vorurteilen und einer unvoreingenommenen Sicht auf die Gewerkschaften beitragen konnten und andererseits, aus kirchlicher Perspektive, die Behandlung sozialethischer Fragen in gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen ermöglichten (Sohn 2014, S. 8). Auch die Gewerkschaften konnten dadurch ihre Positionen und Anregungen in kirchliche Debatten einbringen und sich am Entstehungsprozess kirchlicher Stellungnahmen, vor allem der Denkschriften, beteiligen.⁵

Zudem hatten die Kontakte und die Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure Auswirkungen auf die innergewerkschaftliche Diskussion. So wurde beispielsweise der Entwurf für das Grundsatzprogramm des DGB im nordrhein-westfälischen Arbeitskreis „Kirche–Gewerkschaft“ beraten und die Ergebnisse der Aussprachen fanden Eingang in die Änderungsanträge des DGB-Landesbezirks auf dem

4 Ebd.

5 Ebd.

außerordentlichen Bundeskongress von 1963, der das Grundsatzprogramm verabschiedete (Dahlhaus 1965, S. 10).

Zugleich waren die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche in hohem Maße personenabhängig. Ab den 1960er Jahren wurden führende Gewerkschaftsfunktionäre in kirchliche Organe und Gremien auf EKD-Ebene wie die Synode und die Sozialkammer oder auch in das Präsidium des DEKT berufen. Am prominentesten war dabei Heinz Oskar Vetter, der 1964 noch als Zweiter Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (IGBE) Mitglied der Kammer für soziale Ordnung wurde und während der 1970er und der ersten Hälfte der 1980er Jahre als EKD-Synodaler fungierte (Owetschkin 2021).

Vetter gehörte darüber hinaus einigen anderen Gremien im kirchlichen Bereich wie z.B. dem Redaktionsbeirat des Deutschen Allgemeinen Sonntagsblatts oder dem Vorstand des Vereins der Freunde der Evangelischen Sozialakademie Friedewald an. Besonders eng war er – u. a. biografisch bedingt – mit der Industrie- und Sozialarbeit und ihren Einrichtungen in Westfalen verbunden, wo er in den 1960er Jahren auch den Vorsitz des landeskirchlichen Sozialausschusses innehatte.

Außer Vetter arbeiteten in der Sozialkammer der EKD während der 1960er bis 1980er Jahre, in unterschiedlichen zeitlichen Abschnitten, der Leiter der Mitbestimmungsabteilung beim DGB-Bundesvorstand Karl-Heinz Sohn, der Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) Heinz Markmann und der Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) Günter Volkmar, der in den 1980er Jahren auch der Synode der EKD angehörte, mit. In der Synode war in diesem Jahrzehnt zudem zeitweilig Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB Siegfried Bleicher vertreten.

Solche personellen Verbindungen ermöglichten es den Gewerkschaf-ten, sich an der Diskussion der Fragen der Arbeitswelt im kirchlichen Raum unmittelbar zu beteiligen, zur kirchlichen Meinungsbildung in diesem Bereich beizutragen und gewerkschaftliche Standpunkte – die in der einen oder anderen Form in entsprechende kirchliche Texte einfließen konnten – einzubringen.

Auf der anderen Seite erhoffte man sich auch innerhalb der Kirche, durch kirchlich engagierte Gewerkschafter und die Aufgeschlossenheit der Gewerkschaftsführung – nicht zuletzt auch des von 1962 bis 1969 amtierenden konfessionslosen Vorsitzenden Ludwig Rosenberg – gewisse Einflussmöglichkeiten auf die wirtschaftspolitische Diskussion im DGB zu bekommen.⁶

6 Henry Lillich: Bericht für den Vorsitzenden des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland Herrn Präs. D. Scharf und den stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Landesbischof D. Lilje, 29. November 1962. In: Evangelisches Zentralarchiv 99/390.

So stellte der Bundesgeschäftsführer der AkfA Henry Lillich gegenüber der EKD-Spitze im Zusammenhang mit den offiziellen Kontakten zwischen der EKD und dem DGB anlässlich des Bundeskongresses von 1962 intensive Verbindungen zu kirchlichen Stellen und Einrichtungen seitens der neu gewählten Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes Günter Stephan und Wilhelm Haferkamp, die selbst der evangelischen Kirche angehörten, heraus.

Besonders hervorgehoben wurde von Lillich dabei auch die „betont evangelisch[e]“ Orientierung von Karl-Heinz Sohn, der neben seiner gewerkschaftlichen Funktion beim DGB aktiv in der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit im Rheinland und auf der Bundesebene mitarbeitete.⁷

1.2 Die evangelische Industrie- und Sozialarbeit als maßgeblicher Akteur in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche

Wie bereits erwähnt, nahm die evangelische Industrie- und Sozialarbeit in den Beziehungen zwischen dem Protestantismus und den Gewerkschaften eine zentrale Stellung ein. Diese Stellung ergab sich aus der funktionalen Ausrichtung dieses kirchlichen Tätigkeitsfeldes auf die Fragen der Arbeitswelt und der Arbeitnehmerschaft, die sich nach 1945 aus mehreren unterschiedlichen Impulsen – ökumenischen Einflüssen, der Arbeit der evangelischen Akademien oder den Aktivitäten der Gossner-Mission in Mainz-Kastel – speiste (Sohn 2014, S. 4–6).

In den 1950er Jahren bildeten sich zudem institutionalisierte Strukturen der Industrie- und Sozialarbeit heraus. Zu ihnen gehörten vor allem Zusammenschlüsse auf Bundesebene wie die 1951 gegründete AkfA, in der alle evangelischen Stellen, Organisationen, Personen und Einrichtungen mit Bezug zur Arbeitswelt vertreten waren, und die 1956 entstandene Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Sozial-, Industrie- und Arbeiterpfarrer (ASIA). Im Jahre 1953 wurde zudem die Arbeitsgemeinschaft evangelischer Sozialsekretärinnen und Sekretäre (ASS) ins Leben gerufen (Jablonowski 1987b, S. 57; Sohn 2014, S. 6).

Zugleich formierten sich auch evangelische Arbeitnehmerorganisationen wie die Evangelische Arbeiter- bzw. (ab 1962) Arbeitnehmerbewegung (EAB) und die Evangelische Arbeitnehmerschaft (EAN). Während die EAB in der Tradition der evangelischen Arbeitervereine des 19. Jahr-

7 Ebd.

hunderts stand und sich stark an dem katholischen Pendant, der Katholischen Arbeiterbewegung, orientierte (Schroeder 1994, S. 229–231; Schroeder 1992, S. 300–317), ging die in Landesverbänden organisierte EAN aus der Männerarbeit bzw. dem Evangelischen Arbeiterwerk hervor. Dementsprechend war sie nicht vereinsförmig strukturiert und stärker kirchlich integriert (Vokkert 1973, S. 30–37; Sohn 2014, S. 4).

Einen zusätzlichen Anstoß und eine Intensivierung erfuhr die evangelische Industrie- und Sozialarbeit durch die EKD-Synode in Espelkamp im Jahre 1955 unter dem Hauptthema „Die Kirche und die Welt der Arbeit“ (Bismarck 1955; Jablonowski 1987b, S. 57–63; Jähnichen 1987b, S. 25–26). In diesem Kontext kristallisierten sich auch unterschiedliche Formen oder Modelle der Industrie- und Sozialarbeit heraus, die von betriebsbezogenen Tagungen über die gesellschaftspolitisch orientierte Bildungsarbeit bis zu der auf eine Aktivierung von Gruppen zielenden „gesellschaftspolitischen Aktion“ reichten (Veller 1973, S. 14–37; Jähnichen 1987b, S. 26–27).

Einen Sondertypus stellte die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau (GSA) dar, die allerdings auf Initiative der Unternehmerseite entstand. Die GSA war in erster Linie auf eine Bewältigung zwischenmenschlicher Probleme im Betrieb und die Realisierung bzw. Stärkung der betrieblichen „Mitarbeitergemeinschaft“ durch gemeinsame Tagungen für Angehörige unterschiedlicher Stufen der betrieblichen Hierarchie gerichtet (Jablonowski 1987b, S. 56–57; Veller 1973, S. 39–40; Lukas 2024; Rehlinghaus 2021).

Seit dieser frühen Phase gehörten Beziehungen zu den Gewerkschaften zu einem der zentralen Aufgabenbereiche der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit. Unmittelbar nach der Gründung der AkfA wurden von ihr – teilweise schon zuvor bestehende – Kontakte zur Gewerkschaftsführung aufgenommen, sodass bereits im Februar 1952 ein erstes Treffen mit Vertretern des DGB stattfand (Stimme der Arbeit 1977a; Treidel 2001, S. 129–130; Smolarski 2020, S. 105). Diese Frühphase war jedoch noch wesentlich von den Auseinandersetzungen um die Gründung der christlichen Gewerkschaften, den Minderheitenschutz und die Gruppenbildung geprägt.

Dadurch bestanden seitens der Gewerkschaften noch Befürchtungen um die Herausbildung einer möglichen christlichen Konkurrenzorganisation in Gestalt der AkfA, die von dieser bei gegenseitigen Kontakten entkräftet werden mussten (Smolarski 2020, S. 105–106; Vokkert 1973, S. 57).

Erst ab der zweiten Hälfte der 1950er und zumal in den 1960er Jahren konnten die Beziehungen zwischen den Einrichtungen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und den Gewerkschaften stärker vertieft und

intensiviert werden. 1967 wurde auch auf der Ebene der AkfA ein Arbeitskreis „Kirche und Gewerkschaft“ gebildet, dem hauptamtliche Vertreter verschiedener Gewerkschaften wie der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdED), der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) oder der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) angehörten (Stimme der Arbeit 1967).

Ein besonderer Stellenwert in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche kam evangelischen Sozialsekretärinnen und -sekretären zu, die, selbst aus der Arbeitswelt kommend, häufig Gewerkschaftrinnen und Gewerkschafter oder Betriebsratsmitglieder waren und nach einer Ausbildung in der Evangelischen Sozialakademie Friedewald in den kirchlichen Dienst übernommen wurden (Vokkert 1973, S. 39–46; Sohn 2014, S. 6; Treidel 2001, S. 141–144). Auf diese Weise konnten sie kirchliche Kontakte zu Betrieben, Betriebsräten und Gewerkschaften, gleichsam personell verkörpert, aufrechterhalten und ausbauen (Veller 1973, S. 49).

In den 1960er und 1970er Jahren fanden mehrfach Umstrukturierungen der AkfA und ihrer Einrichtungen und Organisationen statt. Ab 1962 setzte sich die AkfA – die nunmehr Aktionsgemeinschaft für *Arbeitnehmerfragen* hieß – aus nur noch zwei Trägern zusammen, der Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Werke und Einrichtungen einerseits und der EAN, die 1971 im Zuge der Strukturreform der EKD mit der EAB zum Bundesverband evangelischer Arbeitnehmer (BEA) fusionierte, andererseits (Lillich 1971, S. 52; Lillich 1962).

Im Jahre 1974 wurde schließlich der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) gegründet, der seitdem anstelle der aufgelösten Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Werke und Einrichtungen neben dem BEA eine der beiden Trägergruppen der AkfA bildete. Die ASIA löste sich dabei ebenfalls auf, während die ASS fortbestand (Sohn 2014, S. 6).

Mit der Gründung des KDA wurde erstmals eine Zusammenfassung der landeskirchlichen hauptamtlichen Industrie- und Sozialarbeit auf Bundesebene geschaffen (Stimme der Arbeit 1974b). Als funktionaler Dienst mit Koordinierungs- und Förderungsaufgaben entwickelte sich der KDA während der 1970er und 1980er Jahre zu einer Einrichtung, die zu einem maßgeblichen Austausch- und Kooperationspartner für den DGB und seine Gewerkschaften wurde. Die Grundlage dieser engen und produktiven Beziehungen bildete die weitgehende Übereinstimmung des KDA – dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumeist selbst Gewerkschaftsmitglieder waren – mit gewerkschaftlichen Orientierungen und Positionen.

Ungeachtet der Heterogenität seiner Akteure, theologischen Orientierungen und landeskirchlichen Traditionen bildeten die Kritik am Vorrang ökonomischer Interessen, an mit diesen Interessen verbundenen Macht-

verhältnissen und an enthumanisierenden Tendenzen in der Arbeitswelt sowie das parteiliche Eintreten für Schwache und Unterprivilegierte eine wesentliche Grundlage des KDA-Handelns. Vor diesem Hintergrund trat der KDA mit Erklärungen, Stellungnahmen und Positionspapieren zu zentralen Themen der Arbeitswelt und der Arbeitsgesellschaft auf.

Zu diesen Themen gehörten u. a. Mitbestimmung, Humanisierung der Arbeit, Streik und Aussperrung, Arbeitslosigkeit oder Armut. Nicht zuletzt setzte sich der KDA aber auch mit der Problematik der Tarifverträge in der Kirche auseinander. Dabei wurden in seinen Texten gewerkschaftliche Standpunkte weitgehend unterstützt und unter sozialethischen Aspekten reflektiert bzw. vertieft.

Gleichwohl gingen die Einstellungen des KDA zum Teil über die gewerkschaftlichen Positionen hinaus oder enthielten kritische Anfragen an die gewerkschaftliche Politik. Daraus resultierten mitunter einige Spannungen und Differenzen mit dem DGB oder mit den einzelnen Gewerkschaften, die allerdings – angesichts des mittlerweile gewachsenen Vertrauensverhältnisses zwischen beiden Akteursgruppen – zu keinen wesentlichen Beeinträchtigungen ihrer Beziehungen führten (Sohn 2014, S. 7–8).

Einen bedeutenden Faktor für das Handeln des KDA, der sich auch auf sein Verhältnis zu den Gewerkschaften auswirkte, stellte seine als schwierig oder labil wahrgenommene innerkirchliche Lage dar. Zum einen waren die Beziehungen zwischen dem KDA und dem BEA innerhalb der AkfA, als haupt- und nebenamtlichem Zweig der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit, durch Reibungen und Konflikte geprägt. Diese Konflikte reichten partiell noch in die 1950er Jahre zurück, als die EAB – wenn auch nicht geschlossen – die Gründung der christlichen Gewerkschaften befürwortet hatte und 1955 aus der AkfA austrat (van Dam 2010, S. 202–203; Treidel 2001, S. 146; Schroeder 1994, S. 229–231).

Den Hintergrund der Zerwürfnisse zwischen beiden Trägern der AkfA in den 1970er und 1980er Jahren bildeten persönliche Spannungen, eine besonders für Streit- und Konfliktfälle ungünstige Satzungskonstruktion sowie politische Meinungsverschiedenheiten zwischen dem „linken“ KDA und den eher konservativ orientierten Teilen des BEA, vor allem der EAB.⁸ Im Kontext der Auseinandersetzungen um das KDA-Papier zur EKD-Synode von 1982 „Jenseits der Vollbeschäftigung“, das u. a. systemkritische Elemente enthielt und von dem sich der BEA distanzierte, kam

⁸ Protokoll der 6. Vertreterversammlung des KDA 5./7. Juni 1984 in Dassel. Anlage 5. Dr. Walter Sohn: Bericht des Vorsitzenden, S. 3–4. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11986.

es zum offenen Bruch, und die AkfA zerfiel im Jahre 1984 (Sohn 2014, S. 8–9).⁹

Dabei traten mehrere EAN-Landesverbände aus dem BEA aus und bildeten im gleichen Jahr einen Verband evangelischer Arbeitnehmerorganisationen (VEA), der weiterhin mit dem KDA kooperierte (Stracke 1986, S. 106; Stracke 1988, S. 54–55). Schließlich wurden 1987 die verschiedenen Gruppierungen – KDA, VEA und BEA – in einer Evangelischen Konferenz für Arbeitnehmerfragen erneut vereinigt (KDA 1987; Stracke 1988, S. 54–55).

Trotz der internen Spannungen und Differenzen konnten der KDA und der BEA in den 1970er Jahren im Rahmen der AkfA auch eine Reihe gemeinsam getragener Stellungnahmen und Erklärungen veröffentlichen. Gleichwohl wurden dabei mitunter, wie etwa in der Stellungnahme zum Entwurf des DGB-Grundsatzprogramms von 1981, unterschiedliche Akzente und Orientierungen in ein und demselben Text vereinigt (AkfA 1980b).

Eine besondere Relevanz für die Beziehungen des KDA zu den Gewerkschaften besaß jedoch ein weiterer Aspekt seiner innerkirchlichen Situation. Aufgrund seiner Lage an der Schnittstelle von gesellschaftlichen, industriellen und innerkirchlichen Konflikten war er innerhalb der Kirche zum einen mit dem Gegendruck arbeitgebernaher Positionen – die u. a. durch den 1966 gegründeten Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer (AEU) vertreten wurden – und mit Maßregelungen einzelner seiner Mitarbeiter konfrontiert.

Zum anderen sah er sich der Infragestellung seiner Rolle und Funktionen sowie Delegitimierungsversuchen seiner als „einseitig“ kritisierten Äußerungen und Initiativen seitens der Kirchenleitungen gegenüber. Dabei wurde dem KDA, der keinen Status als kirchenoffizielles Organ besaß, sondern eine privatrechtliche Vereinigung darstellte, die Berechtigung abgesprochen, formal für *die Kirche* zu sprechen.¹⁰ Dadurch wurde auch seine Vermittlerrolle, etwa beim Zustandekommen der Kontakte zwischen den Kirchenleitungen und den Gewerkschaftsspitzen, infrage gestellt.¹¹

Vor diesem Hintergrund wirkten die Beziehungen zwischen dem KDA und dem DGB im Sinne von Unterstützung und Hilfe gewissermaßen in

9 6. Ordentliche Vertreterversammlung 5./7. Juni 1984 in Haus Solling, Dassel, „Ortsbestimmung des KDA in Kirche und Gesellschaft“, Materialien für die Arbeitsgruppen. Arbeitsgruppe 3: Der Konflikt zwischen dem KDA und dem „Bundesverband evangelischer Arbeitnehmer“ (B. E. A.) in seiner gesellschaftspolitischen und kirchenpolitischen Dimension. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11979.

10 Präsident Hammer an Horst Echternach, 16. Januar 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6344; Präsident Johann Frank, Landeskirchenamt Hannover, an Präsident Hammer, Kirchenkanzlei, 4. Februar 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11959.

11 Präsident Hammer an Horst Echternach, 16. Januar 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6344.

beide Richtungen. Einerseits wurden die gewerkschaftlichen Aktivitäten im kirchlichen Raum, so etwa in der Synode oder bei offiziellen Gesprächen mit der EKD – bedingt nicht zuletzt durch persönliche Kontakte von Vetter –, mit Vertretern des KDA abgestimmt und Vorlagen für die Gewerkschaftsseite bei diesen Anlässen häufig von KDA-Vertretern vorbereitet.

Andererseits erhofften sich auch die Einrichtungen der Industrie- und Sozialarbeit vom DGB eine Unterstützung und „Rückendeckung“ bei innerkirchlichen Schwierigkeiten oder bei Bemühungen, die eigene Position innerhalb der Kirche aufrechtzuerhalten bzw. zu verbessern.¹² In einem solchen Kontext verteidigte beispielsweise Vetter auch nach seinem Ausscheiden aus dem Amt des DGB-Vorsitzenden den KDA gegen Angriffe im Zusammenhang mit dessen Synodenpapier von 1982, das, wie erwähnt, eine zum Teil radikale Kritik an der bestehenden Wirtschaftsordnung enthielt (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt 1982).

Als diese Angriffe nunmehr von Otto Schlecht, dem Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium und einem der Beteiligten am „Lambsdorff-Papier“, das mit zum Bruch der sozialliberalen Koalition beigetragen hatte, ausgingen (Schlecht 1982), entgegnete Vetter auf sie nicht nur mit sozioökonomischen, sondern auch mit theologischen Argumenten (Vetter 1983).

In den 1980er Jahren, zeitlich etwa parallel zum Zerbrechen der AkfA, trat zudem eine weitere Institution auf, in der gewerkschaftliche und kirchliche Vertreterinnen und Vertreter zusammenarbeiteten. Der Ökumenische sozialethische Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft, der ab 1984 eine Reihe von Erklärungen und Stellungnahmen zu Fragen wie Streik und Aussperrung, Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung oder Arbeit in einer solidarischen Gesellschaft veröffentlichte, stellte eine informelle Gruppierung von einzelnen Personen dar.

Neben prominenten Gewerkschaftern wie Franz Steinkühler, Detlef Hensche und Werner Vitt arbeiteten darin katholische und evangelische Sozialethiker und Wissenschaftler wie Friedhelm Hengsbach oder Siegfried Katterle sowie führende Vertreter des KDA mit. Bemerkenswerterweise gehörte Vetter – der wie erwähnt zu dem Zeitpunkt nicht mehr DGB-Vorsitzender war – dem Arbeitskreis als Vertreter der evangelischen Seite an.

Zwar besaß der Arbeitskreis keine offizielle, „amtliche“ Legitimation. Seine Mitglieder wurden denn auch nicht als Repräsentanten der Kirchen, des KDA oder der Gewerkschaften formal delegiert. Jedoch stellte aus

12 Henry Lillich an Wilhelm Kaltenborn, 1. Februar 1980. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAI001864; Eduard Wörmann an Heinz Oskar Vetter, 3. November 1971. In: ebd., 5/DGAK000276.

der KDA-Perspektive gerade eine solche Gemeinsamkeit einen maßgeblichen Faktor dar, der die öffentliche Wirkung des Arbeitskreises und seiner Äußerungen bedingte.¹³

Vom KDA wurde der Ökumenische sozialethische Arbeitskreis dementsprechend nicht als Konkurrenzunternehmen, sondern als Ergänzung und Unterstützung sowie als Bündnispartner betrachtet.¹⁴ Da sich die in den Texten des Arbeitskreises vertretenen Positionen mit seinen eigenen Auffassungen deckten, machte sich der KDA diese Texte – wie beispielsweise das Memorandum zum Teilen der Arbeit – folgerichtig zu eigen.¹⁵

Im Ganzen zeichneten sich somit die Beziehungen zwischen der evangelischen Kirche und den Gewerkschaften in den 1960er bis 1980er Jahren durch eine Vielfalt von Akteuren, Ebenen, Strukturen, aber auch von Handlungs- und Interaktionsfeldern aus. In der bisherigen Forschung wird diese Vielfalt jedoch nur teilweise erfasst.

Im Mittelpunkt stehen dabei, neben der Geschichte des sozialen Protestantismus (Jähnichen/Friedrich 2005) oder christlichen Traditionen in der Arbeiterbewegung (van Dam 2010), vor allem die Mitbestimmungsfrage sowie allgemein Positionierungen und Aktivitäten der kirchlichen – und weniger der gewerkschaftlichen – Akteure (Smolarski 2020; Jähnichen 2016; Auer/Segbers 1994; Jähnichen 1993; Jablonowski 1989d; Jablonowski 1987a).

Dementsprechend wird das Verhältnis von Gewerkschaften und Protestantismus vornehmlich nicht aus der gewerkschafts-, sondern der kirchenhistorischen und theologischen Perspektive thematisiert. Dadurch gerät seine Bedeutung für die Gewerkschaften und ihr politisches Handeln in den Hintergrund. Bei der historischen Analyse dieses Verhältnisses kann gleichwohl an die Ergebnisse des früheren Forschungsprojekts der Hans-Böckler-Stiftung und des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD „Kirche und Gewerkschaften im Dialog“ (Jablonowski 1987a; Jablonowski 1989d) angeknüpft werden.

In diesem Zusammenhang soll im Folgenden, ausgehend von der Ebene des DGB, primär die Relevanz der Beziehungen zur evangelischen Kirche für die gewerkschaftliche Politik anhand von deren zentralen Themenfeldern untersucht werden. Im Hinblick darauf werden, in einer ersten Annäherung, die Handlungs- und Einstellungsmuster sowie das Verhältnis der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure in den Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung und Humanisierung der Arbeits-

13 Protokoll der 6. Vertreterversammlung des KDA 5./7. Juni 1984 in Dassel. Anlage 5. Dr. Walter Sohn: Bericht des Vorsitzenden, S. 6. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11986.

14 Ebd.

15 Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Industrie- und Sozialarbeit in der EKD. Beschluss des Vorstandes vom 22.2.1984, Gladbeck. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11979.

welt, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung, Streik und Aussperrung analysiert.

Ein besonderer Stellenwert kommt dabei, als übergreifendes Moment, den wechselseitigen Rollenzuschreibungen und -erwartungen dieser Akteure zu. Schließlich wird auch die Problematik der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in den Blick genommen, die die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche – in diesem Falle in deren Funktion als Arbeitgeber – vielfach belastete.

2. Gewerkschaften und Protestantismus vor dem Problem der Unternehmensmitbestimmung

Mitbestimmung wurde in den 1960er und 1970er Jahren, zumal im Kontext gesellschaftlicher Forderungen nach Erweiterung von Demokratie, zu einem zentralen Thema in öffentlichen Auseinandersetzungen und Konflikten, an denen mannigfaltige politische Akteure beteiligt waren. Die gewerkschaftlichen Vorstellungen und Forderungen zur Mitbestimmung – in Betrieb, Unternehmen und Gesamtwirtschaft – traten nach der Verabschiedung des Düsseldorfer Grundsatzprogramms des DGB 1963 und des Aktionsprogramms von 1965 zunehmend in den Vordergrund der gewerkschaftlichen Politik.

Die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative, in deren Rahmen der DGB öffentlichkeitswirksam mit eigenen Vorschlägen und Gesetzesentwürfen auftrat, zielte vor allem auf eine Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene sowie eine Reform der Betriebsverfassung im Sinne erweiterter Mitbestimmungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen (Testorf 2017; Lauschke 2006). Der Schwerpunkt lag dabei jedoch auf der Unternehmensmitbestimmung.

Im Zusammenhang mit ihrem politischen Agieren in der Mitbestimmungsfrage waren die Gewerkschaften bestrebt, die politische Meinungs- und Willensbildung zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu beeinflussen. Auch die Kirchen spielten als wichtige politische Akteure in diesem Kontext eine relevante Rolle. Dementsprechend kam dem Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und dem Protestantismus vor dem Hintergrund der Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung eine wesentliche Bedeutung zu.

In diesen Auseinandersetzungen traten einerseits charakteristische Merkmale des politischen Handelns der Kirche und andererseits Differenzierungen zwischen verschiedenen Ebenen, Strukturen und Formen dieses Handelns sowie zwischen den Akteuren im Bereich der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit selbst hervor.

Im Hinblick auf die Beziehungen von Gewerkschaften und evangelischer Kirche wurden diese Entwicklungen und Prozesse besonders in der Entstehung der Mitbestimmungsstudie der Sozialkammer der EKD von 1968, den Reaktionen auf deren Veröffentlichung sowie in den Äußerungen und Stellungnahmen der kirchlichen Akteure zum Mitbestimmungsgesetz von 1976, zur Verfassungsklage der Arbeitgeber und zur Erhaltung der Montanmitbestimmung deutlich.

2.1 Die Mitbestimmungsstudie der Sozialkammer im Widerstreit

Für die evangelische Kirche stand die Beschäftigung mit der Mitbestimmung nach 1945 im Kontext ihrer Öffnung zu gesellschaftlichen und politischen Fragen sowie ihrer Hinwendung zur Arbeiterschaft und zur Problematik der (industriellen) Arbeitswelt. Auch die Etablierung von entsprechenden kirchlichen Institutionen und Strukturen (vgl. Kapitel 1) stellte dabei einen wesentlichen Hintergrund dar.

In diesem Rahmen waren evangelische Initiativen in sozialethischer Hinsicht – in Abgrenzung von einer Konfliktorientierung – auf die Verwirklichung von Partnerschaft sowie die Wertung und Verantwortung des Individuums als Person in der Wirtschaft und der Arbeitswelt gerichtet. Dadurch erschien Mitbestimmung weniger in einer ordnungspolitischen und strukturellen Perspektive, sondern vielmehr als ein Problem zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation in der „modernen Gesellschaft“ (Jähnichen 1987b, S. 25; Jähnichen 1993, S. 375–376).

Entsprechend dieser Tradition wurde in der ersten „offiziellen“ Stellungnahme der evangelischen Kirche zur Mitbestimmung, der 1950 anlässlich des Kirchentages in Essen verabschiedeten Erklärung des EKD-Rates, der „Sinn des Mitbestimmungsrechtes“ darin gesehen, „das bloße Lohnarbeiterverhältnis zu überwinden und den Arbeiter als Menschen und Mitarbeiter ernst zu nehmen“ (Rat der EKD 1950).

Dadurch sollte – unter den Bedingungen der Nachkriegszeit – ein Beitrag zur „Gesundung“ der sozialen Verhältnisse geleistet werden. Bezogen auf die Gewerkschaften wurde in der Ratserklärung, die sich auch für eine „Erweiterung des Betriebsrätegesetzes von 1920“ aussprach, zwar die überbetriebliche Mitbestimmung als Verantwortungsbereich der „beidseitigen Organisationen“ anerkannt (Rat der EKD 1950). Die Bedeutung und Funktionen der Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft auch auf betrieblicher Ebene wurden jedoch nicht reflektiert (Jähnichen 1987b, S. 25; Jähnichen 1993, S. 380).

Verglichen mit dieser frühen Stellungnahme entstand die Mitbestimmungsstudie der Kammer für soziale Ordnung der EKD in einer veränderten historischen Situation, in der auch die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche stärker institutionell und strukturell verankert waren. Mit der Etablierung des Denkschriftenwesens bildete sich zudem eine neue Form kirchlichen Wirkens in Politik und Gesellschaft heraus, die – zur Wahrnehmung des kirchlichen Öffentlichkeitsauftrags – auf eine argumentative und sachkompetente Beteiligung der Kirche an der Diskussion zentraler gesellschaftlicher Probleme gerichtet war (Jähnichen 1987a).

Bereits in der ersten Denkschrift von 1962 zum Thema „Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung“ wurde die „einseitige Anhäufung von Eigentum am Produktivvermögen“ kritisiert und zur Realisierung einer breiteren und gerechteren Eigentumsverteilung – vor dem Hintergrund des Ziels von wirtschaftlicher Mündigkeit und Mitverantwortung – die Schaffung eines Investivlohns vorgeschlagen (EKD 1962, S. 23, 29). Gleichwohl wurde eine solche Mitverantwortung nur vom Faktor Eigentum ohne Einbeziehung des Faktors Arbeit abgeleitet (Jähnichen 1987b, S. 28; Jähnichen 1994, S. 284).

Anlässlich der Denkschrift fanden auch Gespräche und ein Meinungsaustausch zwischen Vertretern des DGB und der EKD statt (van Dam 2010, S. 242–243; Treidel 2001, S. 170–171). Im Ganzen begrüßte der DGB die kirchliche Ausarbeitung „als einen besonders wertvollen Beitrag zur Diskussion um die soziale Ausgestaltung unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung“ (Die Quelle 1962, S. 193).

Die in der Denkschrift enthaltenen Vorschläge zur Eigentumsstreuung oder zum Investivlohn waren jedoch innerhalb des DGB und seiner Gewerkschaften – exemplarisch zwischen der IG Metall mit ihrer kritisch-ablehnenden Haltung und der IG Bau-Steine-Erden, die eine Vermögensbildung durch Investivlohn befürwortete – umstritten (Veller 1973, S. 46–47; Schroeder 2000, S. 503–504; Merkel 1999, S. LII–LIV).

In den Gesprächen mit der EKD war denn auch die Haltung der Mehrheit der Gewerkschaftsvertreter zu den kirchlichen Vorschlägen nach Einschätzung des Ratsvorsitzenden Präs. Scharf „zunächst sehr reserviert“. Aus seiner Sicht bewirkten die Diskussionen mit der Kirche jedoch eine zunehmende Aufgeschlossenheit und ein stärkeres Engagement der Gewerkschaften in Fragen der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Scharf 1965, S. 7).

Die evangelischen Denkschriften entstanden vorwiegend im Rahmen von Kammern, die vom Rat der EKD als beratendes Organ berufen wurden. Die Kammer für soziale Ordnung, aus deren Arbeit die Mitbestimmungsdenkschrift hervorging, setzte sich aus – in den 1960er bis 1980er Jahren fast ausschließlich oder größtenteils männlichen – Vertretern kirchlicher Einrichtungen, Experten und Theologen zusammen. Nicht zuletzt waren in der Kammer aber auch unterschiedliche gesellschaftliche (Interessen-)Gruppen – und damit sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberseite – vertreten.

Die Mitarbeit der Gewerkschafter an den Denkschriften ermöglichte es, gewerkschaftliche Standpunkte in die kirchliche Diskussion einzubringen und ihnen – auch als Gegengewicht zu arbeitgebernahen Positionen – Ausdruck und Geltung zu verleihen. Im Jahre 1964 wurde neben Heinz Oskar Vetter als Vertreter der IGBE auch Karl-Heinz Sohn, der von 1960

bis 1966 die Mitbestimmungsabteilung beim DGB-Bundesvorstand leitete und zugleich dem Ausschuss für Grundsatzfragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik der AkfA angehörte, in die Sozialkammer berufen (Riedner 1994, S. 140; Smolarski 2020, S. 274–275, Fn. 12).

Für die Ausarbeitung einer Mitbestimmungsdenkschrift war der ebenfalls 1964 gebildete Unterausschuss der Sozialkammer für Betriebs- und Unternehmensverfassung verantwortlich, dem Karl-Heinz Sohn, nicht jedoch Vetter angehörte (Riedner 1994, S. 332–333). Gleichwohl war Vetter ebenso an Beratungen des Ausschusses und der Vorbereitung der Denkschrift beteiligt.

Angesichts der Bedeutung der Mitbestimmungsfrage für die Gewerkschaften versuchten sie, über die Beteiligung an den Beratungen der Sozialkammer hinaus, auch auf anderen Ebenen, etwa durch Kontakte zu kirchlichen Vertretern und vor allem zur evangelischen Industrie- und Sozialarbeit oder durch Teilnahme an kirchlichen Veranstaltungen, Tagungen und Seminaren, die kirchliche Diskussion und Meinungsbildung zu beeinflussen (Testorf 2017, S. 163–165).

Während Gespräche mit Vertretern der evangelischen Kirche über die Mitbestimmung Mitte der 1960er Jahre nach Einschätzung im DGB-Bundesausschuss positiv verliefen (DGB-Bundesausschuß 1966, S. 265), wurden innerhalb der AkfA ihrerseits Überlegungen zu „werbenden Maßnahmen zur Popularisierung gewerkschaftlicher Mitbestimmungsfordernungen“ im kirchlichen Bereich entwickelt.¹⁶

Allerdings war die Unternehmerseite ebenso bestrebt, mit ähnlichen Strategien im eigenen Interesse Einfluss auf die innerkirchlichen Debatten über die Mitbestimmungsfrage zu nehmen (Smolarski 2020, S. 281–284, 299–300; Testorf 2017, S. 161–162). Nach Wahrnehmung der Gewerkschaften versuchte sie dabei, möglichst viele kritische Äußerungen zur Mitbestimmung aus dem kirchlichen Raum zu veröffentlichen, um den Eindruck zu vermitteln, die Kirche hätte sich bereits festgelegt.¹⁷

Differenzen und Kontroversen zwischen den Vertretern der arbeitnehmer- und arbeitgebernahen Positionen in der Sozialkammer – zu den Erstern zählten neben den Gewerkschaftern die Pfarrer Horst Symanowski und (als Berater) Karl-Heinz Becker aus der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit, zu den Letzteren allen voran AEU-Mitglieder Hans-Karl Glinz und Siemens-Vorstand Gisbert Kley, der zugleich Präsidiumsmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) war – führ-

16 Henry Lillich: Entwurf eines Exposés. Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen. Werbende Maßnahmen zur Popularisierung gewerkschaftlicher Mitbestimmungsfordernungen im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (11. November 1967). In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK001022.

17 Karl-Heinz Sohn an Eberhard Müller, 23. November 1965. In: Evangelisches Zentralarchiv 99/425; Smolarski 2020, S. 294–295.

ten letzten Endes zu keiner Einigung zumal in der überaus umstrittenen Frage nach der Zusammensetzung der Aufsichtsräte.

Dadurch konnte das Prinzip des „stellvertretenden Konsenses für die Gesellschaft“, an dem sich die Tätigkeit der Kammer orientierte, nicht realisiert werden (Jähnichen 1987a, S. 156–157). Die „Sozialethischen Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland“ wurden daraufhin im November 1968 vom Rat der EKD nicht als Denkschrift, sondern lediglich als „Studie“ herausgegeben. Somit fanden in diese Ausarbeitung divergierende bzw. gegensätzliche Auffassungen gleichermaßen Eingang.

Die Mitbestimmungsstudie ging davon aus, dass es sich bei der Mitbestimmung „nicht nur um ein wirtschaftliches, rechtliches und politisches, sondern im tiefsten Grund um ein sozialethisches Problem“ handelte (EKD 1968, S. 89, Abschnitt 1). In dieser Perspektive folgte Mitbestimmung aus „ineinandergefügten Rechten“ von – aufeinander angewiesenen – Kapitaleignern und Arbeitnehmern (EKD 1968, S. 97, Abschnitt 14), wodurch die Faktoren Eigentum und Arbeit potenziell als gleichwertig anerkannt wurden (Jähnichen 1987b, S. 30; Brakelmann 1972, S. 218).

Der Begriff des Eigentums schloss dementsprechend, wie es an einer vielzitierten Stelle der Studie hieß, „nicht das Recht zur Herrschaft über Menschen ein“ (EKD 1968, S. 97, Abschn. 14). Damit orientierte sich die Studie an der sozialethischen Leitidee der „Partnerschaft“ (EKD 1968, S. 92, Abschn. 5, S. 106–107), deren konkrete Ausprägung die Mitbestimmung darstellte, die aber auch gegensätzliche Standpunkte und Konflikte nicht ausschloss (Jähnichen 2009, S. 14–15; Jähnichen 1994, S. 285; Jähnichen 1987b, S. 30).

Zur Realisierung einer solchen Partnerschaft plädierte die Ausarbeitung der Sozialkammer für „ein Bündel gleichzeitiger Maßnahmen“, die, neben der entsprechenden Ausgestaltung von Mitbestimmungsmöglichkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat oder der „planmäßige[n] Entwicklung einer betrieblichen Personal- und Sozialpolitik“, auch eine „Mitwirkung am Arbeitsplatz“ etwa im Rahmen von Arbeitsgruppen einschließen sollten (EKD 1968, S. 106–107, Abschn. 24–25).

Bezogen auf das Mitbestimmungsmodell in der Montanindustrie wurden sowohl dessen Vorteile dargelegt als auch „berechtigte Bedenken“ gegen seine Übertragung auf andere Branchen geäußert. Diese Bedenken hingen mit Befürchtungen im Hinblick auf weitreichende Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften in Wirtschaft und Gesellschaft sowie eine potenzielle Abhängigkeit des Arbeitsdirektors von den Gewerkschaften zusammen, die demnach allesamt zu einer Gefährdung der Tarifautono-

mie und freien Lohnaushandlung führen konnten (EKD 1968, S. 105–106, Abschn. 23).

Eine solche arbeitgebernahe Sicht stand in der Kammer der gewerkschaftlichen Position gegenüber, die die paritätische Mitbestimmung befürwortete. Besonders deutlich schlugen sich die von den Kammermitgliedern vertretenen gegensätzlichen sozialen und wirtschaftlichen Interessen sowie die daraus resultierende Uneindeutigkeit der kirchlichen Positionierung in der Frage nach der Besetzung der Aufsichtsräte nieder. Zu dieser Frage wurden in der Studie sowohl Mehrheits- als auch Minderheitsvoten wiedergegeben, die nebeneinanderstanden. Eine Entscheidung zugunsten der einen oder anderen Lösung wurde von der Kammer als nicht zu ihrer Aufgabe gehörend abgelehnt.

Von einer knappen Mehrheit der Kammermitglieder wurde eine unterparitätische Konstruktion befürwortet, bei der der zur vollen Parität der Arbeitnehmerseite fehlende Teil der Aufsichtsratssitze vom Vertrauen beider Parteien abhängig gemacht werden sollte, während eine Minderheit den gewerkschaftlichen Standpunkt der uneingeschränkten Parität vertrat. Die restlichen Mitglieder lehnten hingegen das Konzept der Kammermehrheit als eine zu starke Einschränkung der Kapitalrechte ab (EKD 1968, S. 109–110, Abschn. 28).

Die zur Hälfte auswärtigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die von den Gewerkschaften, Betriebsräten und Belegschaften zu nominieren waren, sollten nach dem Vorschlag der Studie, genauso wie die aus dem Betrieb kommenden Aufsichtsratsmitglieder, in einem direkten oder indirekten Verfahren von den Beschäftigten gewählt werden (EKD 1968, S. 110, Abschn. 29). Damit wurden in der Ausarbeitung der Sozialkammer Vorstellungen zur Neugestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung in Betrieb und Unternehmen systematisch entwickelt und theologisch-sozialethisch begründet.

Ihrem Anspruch nach sollte die Studie einen Beitrag zur „sachlichen Urteilsbildung“ leisten und einer „falschen Frontenbildung“ entgegenwirken, ohne eine „verbindliche Lehrmeinung“ darzustellen (EKD 1968, S. 86–87). Vor diesem Hintergrund wurde sie breit in der Öffentlichkeit rezipiert, wenngleich dabei auch die Frage nach der Legitimation einer kirchlichen Äußerung zur Mitbestimmung in der Wirtschaft eine relevante Rolle spielte und die öffentliche Resonanz in der Umbruchssituation der späten 1960er Jahre nur relativ kurzfristig anhielt (Smolarski 2020, S. 341–363; Riedner, S. 395–397).

Im Mittelpunkt der – durchaus kontroversen – öffentlichen Rezeption der Studie standen jedoch weniger ihre sozialethischen Aspekte, sondern in erster Linie die Vorschläge zur Ausgestaltung der Mitbestimmungsinstitutionen auf Unternehmensebene. Für die Gewerkschaften waren die

Ergebnisse der Studie in der Hinsicht enttäuschend, als sie die gewerkschaftliche Forderung nach einer vollen Parität im Aufsichtsrat nicht unterstützte.

Dennoch wies der DGB in einer kurzen Erklärung auf „sehr bemerkenswerte und interessante Aspekte“ in der Ausarbeitung der Sozialkammer hin, die „einer sorgfältigen Prüfung wert“ seien, äußerte zugleich aber auch sein Bedauern, „dass sich die Studie nicht zu einem klaren und eindeutigen Ergebnis über das Verhältnis von Arbeitnehmern und Kapitalgebern in der Unternehmensordnung hat durchringen können“ (DGB-Bundespressestelle 1968).

Unter einer ähnlichen Überschrift wurden auch in der „Welt der Arbeit“ jene Stellen der Studie abgedruckt, in denen der Begriff des Eigentums und sein Verhältnis zur Arbeit, Vorzüge der und Bedenken gegen die Montanmitbestimmung sowie die Mehrheits- und Minderheitsauffassungen zur Zusammensetzung der Aufsichtsräte dargelegt wurden (Welt der Arbeit 1968a).

Differenziert setzte sich Georg Neemann, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, mit der Mitbestimmungsstudie in der Zeitschrift der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit auseinander. Er würdigte die Ausarbeitung der Sozialkammer als einen Beitrag zur Mitbestimmungsdiskussion, dem auch dann Anerkennung gebührte, wenn man „den Ergebnissen der Analysen und den Schlussfolgerungen nicht in allen Punkten beipflichten“ konnte (Neemann 1969, S. 5).

Neemann hob die Formulierung der grundsätzlichen Haltung der Kirche zur Mitbestimmung positiv hervor, bemängelte jedoch ebenfalls die Vermeidung konsequenter Schlussfolgerungen aus sozialethischen Überlegungen im Sinne der Befürwortung von voller Parität. Diese Inkonsistenz ging für ihn auf eine „Fehleinschätzung sowohl der Steuerungsfunktion des Kapitals in einer wettbewerblichen Marktwirtschaft als auch der Interessenlage der Arbeitnehmer“ zurück (Neemann 1969, S. 5).

Mit zum Teil deutlich kritischeren Akzenten wurde die Studie in der „Quelle“ und der „Welt der Arbeit“ besprochen. „Die Quelle“ sah in der Ausarbeitung der Sozialkammer einen „lauen Kompromiss“, der aus der fehlenden Bereitschaft vor allem der konservativen und wirtschaftsfreundlichen Mitglieder der Kammer – wie des Kammercavitzenden und Leiters der Evangelischen Akademie Bad Boll Eberhard Müller – resultierte, volle Konsequenzen aus den richtig erarbeiteten sozialethischen Prämissen zu ziehen (Die Quelle 1968).

In dieser Hinsicht stimmte die Zeitschrift mit der internen Einschätzung des DGB überein, die die Ergebnisse der Studie auf die Durchsetzung „bestimmte[r] konservative[r] Strömungen innerhalb der Sozialkammer“ zurückführte (Testorf 2017, S. 166). Auch in der „Welt der Arbeit“ wurde

von einem ihrer Redakteure, dem ehemaligen Sozialsekretär Erwin Ortmann, der selbst in der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit aktiv war, der Mitbestimmungsstudie nur ein „begrenzter Wert“ attestiert.

Für Ortmann blieb die von der Kammer vorgeschlagene und mit nur knapper Mehrheit verabschiedete Regelung zur Besetzung der Aufsichtsräte weit hinter der allgemeinen politischen Diskussion und speziell den Vorstellungen und Überlegungen sowohl des DGB als auch der CDU-Sozialausschüsse oder der sozialdemokratischen Partei zur Reform des Mitbestimmungsrechts zurück (Ortmann 1968).

Bemerkenswerterweise rief Ortmanns Artikel Einspruch vonseiten Eberhard Müllers sowie des Geschäftsführers der Sozialkammer und späteren Präses der EKD-Synode Cornelius von Heyl hervor, der vor allem gegen die mitgeteilten Abstimmungsergebnisse in der Kammer gerichtet war (Welt der Arbeit 1968b).¹⁸ Sowohl Müller als auch von Heyl bestanden darauf, dass die Studie als Ganzes beinahe einstimmig verabschiedet wurde, während sich das knappe Ergebnis lediglich auf den Abschnitt über die Zusammensetzung der Aufsichtsräte bezog.

Diese Interventionen – die sich im Falle Müllers auch gegen den Journalisten und Rundfunkredakteur Günther Windschild richteten (Smolarski 2020, S. 343–348) – waren wohl dadurch bedingt, dass der mögliche öffentliche Eindruck der Uneinigkeit innerhalb der Kammer der Funktion und angestrebten verständigungsorientierten Wirkung ihrer Ausarbeitungen als „stellvertretendem Konsens“ oder „Kompromiss der Sachverhalte“ (Müller 1978) entgegenstand. So hielt von Heyl dem Ortmann-Artikel auch vor, zum „unzutreffenden Bild“ in der Öffentlichkeit beizutragen, als sei die Kirche gegen die Mitbestimmung.¹⁹

Die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die Mitbestimmungsstudie spiegelten die Situation wider, in der sich die Gewerkschaften um die Wende zu den 1970er Jahren vor dem Hintergrund der politischen Konstellationen in der Auseinandersetzung um die Mitbestimmung befanden, und brachten zugleich wesentliche Einstellungen und Orientierungen in ihrem Verhältnis zur Kirche zum Ausdruck.

Die sozialethische Begründung der Mitbestimmung durch eine kirchliche Stellungnahme konnte dabei einerseits als zusätzliche Legitimation und Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen – gewissermaßen im Sinne einer „Schützenhilfe“ – interpretiert werden. Andererseits war die gewerkschaftliche Kritik an der mangelnden Konsequenz der kirchlichen Äußerungen auch durch Rollenzuschreibungen an die Kirche bedingt, die sich auf deren Funktionen, Kompetenz- und Zuständigkeits-

18 Cornelius A. von Heyl an Erwin Ortmann, 22. November 1968. In: Evangelisches Zentralarchiv 99/435.

19 Ebd.

bereiche bei gesellschaftspolitischen Fragen, Problemen und Konflikten bezogen.

Diese Aspekte und Zusammenhänge traten bereits während der Vorbereitung der Studie in der Kammer hervor. Im Zuge der abschließenden Beratungen wandte sich Vetter beispielsweise gegen die Formulierung des Abschnitts 23 über die Montanmitbestimmung, der neben der Würdigung der Vorzüge des Montanmodells auch einige gewerkschaftskritische Elemente enthielt und vor allem die allgemeine Einführung dieses Modells nicht befürwortete (Riedner 1994, S. 385).

In diesem Kontext waren auch Spannungen bezeichnend, die zwischen dem DGB und Karl-Heinz Sohn entstanden. Sohn, der nach seinem Ausscheiden aus der Mitbestimmungsabteilung des DGB 1966 Professor an der Sozialakademie Dortmund und Vorstandsmitglied der Krupp-Stiftung sowie 1969 Vorsitzender des Sozialethischen Ausschusses der Evangelischen Kirche im Rheinland wurde, trat noch vor der Verabschiedung der Studie in einigen Veröffentlichungen für einen Kompromissvorschlag zur Sitzverteilung im Aufsichtsrat ein.

Sein Vorschlag zur Zusammensetzung der Aufsichtsräte sah die Hälfte der Sitze für Anteilseigner, zwei Sechstel für Arbeitnehmer und ein Sechstel für von beiden Gruppen gemeinsam gewählte Vertreter vor (Stimme der Arbeit 1968; Smolarski 2020, S. 341–342). Aufgrund dieser Auffassung, der das später verabschiedete Modell der Kammermehrheit entsprach, dementierte der DGB jede Verbindung zu Sohn und seiner Position und lehnte es ab, ihn als Vertreter der Arbeitnehmerseite in der Kammer zu betrachten (Smolarski 2020, S. 323).²⁰

Vetters Position und Wirken in der Sozialkammer betrafen demgegenüber in erster Linie grundsätzliche Fragen nach der Aufgabe und dem Zweck einer kirchlichen Stellungnahme. So wandte er sich generell gegen das Bestreben der Kammer, eine Vermittlung gegensätzlicher Positionen in der Frage der Zusammensetzung der Aufsichtsräte „mit Hilfe rechnerischer Mittelung durch eine kirchliche Äußerung“ zu erreichen (Riedner 1994, S. 373).

Für ihn musste diese Frage von den Beteiligten selbst entschieden werden und gehörte somit nicht zur Aufgabe der Kirche. Bemerkenswerterweise wurde diese Auffassung innerhalb der Kammer auch vom Vertreter der Unternehmerseite Glinz unterstützt (Riedner 1994, S. 373).

Den Hintergrund der von Vetter vertretenen Position bildeten das Verständnis der kirchlichen Rolle und die damit verbundenen Erwartungen an die Kirche, die auch insgesamt für das Verhältnis der Gewerkschaften zu kirchlichen Akteuren prägend waren. Im Hinblick darauf wurde die Kir-

20 Heinz O. Vetter an Eberhard Müller, 20. September 1968. In: Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, Bestand IGBE, IGBE 3162.

che von den Gewerkschaften aufgefordert, „nicht länger einem einseitig ballastführenden Kompromissdenken verhaftet [zu] bleiben“, „die politische Mittellinie zu verlassen, Aussagen von grundsätzlicher Bedeutung zu machen oder klare und eindeutige Konzeptionen zu entwickeln“ (Vetter 1971a, S. 76).

Aus einer solchen Perspektive sollte die u. a. in der Mitbestimmungsstudie von der Kirche richtigerweise erkannte Unvereinbarkeit von persönlicher Abhängigkeit und Fremdbestimmung des Menschen in der Arbeitswelt mit den christlichen Prinzipien bzw. der sozialethischen Forderung nach Selbstbestimmung – im Einklang mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen – zur Konsequenz führen, für eine wirkliche Mitbestimmung und volle Gleichberechtigung einzutreten, anstatt wirkungslos bleibende Modelle auszuarbeiten (Vetter 1971b; Vetter 1971a, S. 76).

Eine „Dritt-Gleichberechtigung“, wie Vetter noch während der Beratungen in der Sozialkammer bemerkte, konnte es nicht geben (Riedner 1994, S. 375).

Somit wurde der Kirche in diesem Verständnis eine gesellschaftspolitische Rolle zugeschrieben, die über diejenige eines bloßen „geschäftige[n] Makler[s] zwischen den Interessen“ hinausging. Die Kirche sollte vielmehr, ohne in Konkurrenz zu den Parteien und Gewerkschaften zu treten, „auch für diese Gruppen ein Mahner sein, der immer wieder an die unverzichtbaren Grundsätze humaner Gestaltung erinnert“ (Vetter 1980b, S. 136). Im Hinblick darauf konnte auch die Mitbestimmungsstudie mit ihrem grundlegenden sozialethischen Teil als ein Beitrag zu diesem Rollenverständnis verstanden werden.

Während sich die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die Mitbestimmungsstudie der Sozialkammer zwischen der Anerkennung der sozialethischen Begründung und der Kritik an der mangelnden Konsequenz und der Uneindeutigkeit bewegten und entsprechende Rollenerwartungen und Forderungen an die Kirche und ihre öffentlichen Stellungnahmen zum Ausdruck brachten, traten in der kirchlichen Diskussion der Mitbestimmungsfrage auch weitgehende Differenzierungen im Hinblick auf die unterschiedlichen kirchlichen Akteure und ihre jeweiligen Positionierungen hervor.

Die relative Uneindeutigkeit oder ein Kompromiss- und Vermittlungscharakter waren dabei, bedingt durch die widerstreitenden Interessen innerhalb der Kirche selbst, in erster Linie für die „offiziellen“ kirchlichen Äußerungen kennzeichnend. Hingegen waren weitere, eigenständige Stellungnahmen und Diskussionsbeiträge zum Mitbestimmungsproblem aus dem kirchlichen Raum teilweise anders ausgerichtet und setzten eigene, divergierende Akzente.

Bereits im Bereich der Industrie- und Sozialarbeit wurden solche Differenzierungen und unterschiedlichen Akzentuierungen deutlich. So wurde in der Stellungnahme der AkfA zur Mitbestimmungsstudie, in der diese Studie insgesamt genauso wie die Herausstellung der „Gleichrangigkeit der Interessen der Eigentümer und der Arbeitnehmer am Unternehmen“ oder die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erweiterung der Mitbestimmungsrechte begrüßt wurden, besonders die sozialethische Begründung der Mitbestimmung hervorgehoben (AkfA 1969).

Demgegenüber bejahten die EAB und die EAN, als evangelische Arbeitnehmerorganisationen, in ihrer gemeinsamen Erklärung zwar ebenfalls die Partnerschaft in der Wirtschaft, hielten aber die in der Studie vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verwirklichung der Mitbestimmung für nicht ausreichend. Zudem forderten sie eine Verbesserung des Betriebsverfassungsrechts sowie eine rechtliche Verankerung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsgruppe (EAB/EAN 1969).

Für den sozialkritisch und links orientierten Teil der Industrie- und Sozialarbeit hingegen, den exemplarisch der Leiter des Seminars der Gossner-Mission in Mainz-Kastel Horst Symanowski verkörperte, setzte sich die Mitbestimmungsstudie mit ihren „Sowohl-als-auch-Erwägungen“ dem Vorwurf aus, „nur der Stabilisierung der gegenwärtigen Zustände“ zu dienen und „nicht den Weg in eine veränderte Gesellschaft“ – wie sie etwa das DGB-Grundsatzprogramm anvisierte – zu weisen (Symanowski 1971, S. 55, 60).

Gleichwohl sah auch Symanowski die Bedeutung der Studie in der grundsätzlichen Befürwortung der Mitbestimmung, die dadurch einen sozialethischen Stellenwert erhielt, und würdigte ebenso die Erkenntnis von der Notwendigkeit einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz (Symanowski 1971, S. 55, 57–58).

Deutlich erkennbar wurden die unterschiedlichen Ansätze zur Erörterung des Mitbestimmungsproblems außerdem in einer weiteren kirchlichen Ausarbeitung, den „Grundsätzlichen Überlegungen zur Frage der Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ des Sozialausschusses der Evangelischen Kirche von Westfalen vom Februar 1969. Die AkfA wandte sich dagegen, beide Texte gegeneinander auszuspielen, und betrachtete sie als eine gegenseitige Ergänzung (Stimme der Arbeit 1969).

Die westfälische Vorlage wurde von einem Arbeitskreis unter der Leitung von Vetter, der selbst Vorsitzender des landeskirchlichen Sozialausschusses war, und Peter Heyde, dem Leiter des Sozialamtes der EKvW, weitgehend parallel zu der in der Sozialkammer vorbereiteten Mitbestimmungsstudie erarbeitet. Zwischen beiden Gremien bestanden während dieser Zeit auch einige Spannungen (Smolarski 2020, S. 312–313, 354–355). Im Gegensatz zur Ausarbeitung der Sozialkammer verzichtete das

Papier des westfälischen Sozialausschusses auf die Entwicklung eines eigenen konkreten Modells zur Neuordnung der (Unternehmens-)Mitbestimmung.

Neben den theologisch-sozialethischen Ausführungen wurden in dem Text u. a. die Wandlungen der Vorstellungen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände zur Mitbestimmung, die Abhängigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb und die Stellung der Führungskräfte erörtert (Sozialausschuß der EKvW 1969). Im Vordergrund der westfälischen Vorlage stand jedoch nicht so sehr die Idee der „Partnerschaft“, sondern – trotz einiger Skepsis im Vorfeld –²¹ das Problem der Macht, des legitimen Machtgebrauchs und der Machtkontrolle in der Wirtschaft.

In diesem Kontext wurde Mitbestimmung als ein Beitrag zur Überwindung des Ohnmachtsgefühls der arbeitenden Menschen in ihrer Arbeitswelt betrachtet. Die zur Beteiligung an Entscheidungen notwendigen Mitbestimmungsinstitutionen, als Organe der Interessenvertretung im Betrieb, erschienen dabei als „Ausdruck des Selbstverständnisses der Arbeitnehmerschaft“ (ebd., S. 307).

Zugleich wurde in dem Text auch das Recht der gewerkschaftlichen Organisation betont, Forderungen nach Mitbestimmung zu verfolgen. Dadurch stellte sich Mitbestimmung nicht ausschließlich als „Sache der Arbeitnehmer“ dar, sondern wurde auch explizit als „Sache ihrer Gewerkschaften“ anerkannt (ebd., S. 307).

Die westfälische Vorlage, die damit, verglichen mit der Ausarbeitung der Sozialkammer, gegenüber den Gewerkschaften und ihren Positionen offener war, wirkte allerdings vor allem innerkirchlich und erlangte keine umfangreiche öffentliche Resonanz. Breit öffentlich rezipiert wurden Ende der 1960er Jahre hingegen andere protestantische Wirkungsformen, in denen die Problematik der Mitbestimmung gleichermaßen thematisiert und diskutiert wurde, wie etwa Politische Nachtgebete und evangelische Kirchentage.

Im Mittelpunkt ihrer öffentlichen Wahrnehmung und Wirkung standen dabei jedoch nicht die Mitbestimmungsfragen, sondern innerkirchliche Kontroversen und Konflikte um eine „(Links-)Politisierung“ von Kirche und Religion bzw. um „moderne Theologien“ (Lepp 2016, S. 113–118). Gleichwohl wurde über diese kirchlichen Veranstaltungen im Kontext der Mitbestimmungsdiskussion auch in der gewerkschaftlichen Presse berichtet.

21 Erich Wolf: Bericht über Gespräche, die ich mit einigen Herren aus Westfalen geführt habe über die weiteren Möglichkeiten und Perspektiven der Bemühungen zur Mitbestimmungsfrage, insbesondere in Bezug auf die Arbeiten der Sozialkammer, Bad Boll, 29. September 1967, S. 7–8. In: Evangelisches Zentralarchiv 656/416.

Politische Nachtgebete, die zwischen 1968 und 1972 regelmäßig von einer ökumenischen Gruppe um die prominente evangelische Theologin Dorothee Sölle zu brisanten gesellschaftlichen und politischen Themen – wie z.B. Vietnamkrieg, Strafvollzug, Entwicklungshilfe oder Obdachlosigkeit – in Köln organisiert und durchgeführt wurden, stellten gewissermaßen einen „gottesdienstlichen Beitrag der Kirche zur 68er-Bewegung“ dar (Cornehl 2012, S. 265).

Sie waren zum Teil von massiven Konflikten mit dem Präses der rheinischen Landeskirche Joachim Beckmann und dem Kölner katholischen Bischof Kardinal Josef Frings begleitet und wurden auch innerkirchlich kontrovers diskutiert (Cornehl 2012, S. 266–270). Unter diesen Bedingungen fand in Köln im Juni 1969 – und ein weiteres Mal im November 1970 – ein Politisches Nachtgebet zur Problematik der Mitbestimmung statt.

Wie der Bericht über diese Veranstaltung in der „Quelle“ herausstellte, wurde Mitbestimmung dabei aus christlicher Sicht als Instrument der Eindämmung von Herrschaft nachdrücklich unterstützt. Auch die Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung, die allein durch den DGB und seine Gewerkschaften zu verwirklichen war, wurde angesichts einer fremdbestimmten Ordnung als eine Maßnahme zur Verminderung des Leidensdrucks auf den Menschen befürwortet (Die Quelle 1969). Bezeichnenderweise wurde in der Diskussion während der Veranstaltung deren Organisatoren sowohl von „links“ wie auch von „rechts“ vorgeworfen, „sich einseitig die DGB-Auffassungen zu eigen gemacht“ zu haben (ebd., S. 308).

Eine ähnliche Übereinstimmung mit den gewerkschaftlichen Positionen und Forderungen wurde auch auf dem evangelischen Kirchentag im Juli 1969 in Stuttgart deutlich. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Demokratie“ trug Fritz Vilmar von der Bildungsabteilung der IG Metall in einer gesellschaftskritischen Perspektive weitergehende Forderungen zu einem umfassenden System der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft vor und stellte sie dem in der Studie der Sozialkammer formulierten „allzu vagen, eingeschränkten Ja zur Mitbestimmung“ entgegen (Vilmar 1970b, S. 472).

Diese Forderungen wurden in einer von der Evangelischen Arbeitnehmerschaft eingebrachten Entschließung der Arbeitsgruppe übernommen (DEKT 1970, S. 483–484). Im Hinblick darauf hob auch Erwin Ortmanns Artikel über den Kirchentag in der „Quelle“ auf eine „Nachbarschaft“ der „christlich geprägten und gelebten Brüderlichkeit“ zur gewerkschaftlichen Politik ab und interpretierte solche Brüderlichkeit als eine gegenseitige Ergänzung zur paritätischen Mitbestimmung (Ortmann 1969, S. 348).

Somit diente die Herausstellung der Übereinstimmung zwischen den gewerkschaftlichen Forderungen und den christlich begründeten Prinzipien, aus denen das Eintreten für die paritätische Mitbestimmung abge-

leitet wurde, erneut der Bestätigung und Unterstützung der gewerkschaftlichen Position in den politischen Auseinandersetzungen um die Mitbestimmungsfrage. Dieses Muster blieb auch in den 1970er und teilweise 1980er Jahren erhalten, als das Mitbestimmungsthema angesichts neuer Krisen- und Problemlagen in den Hintergrund trat.

2.2 Die Mitbestimmungsdiskussion nach der Verabschiedung der gesetzlichen Regelungen

Im Umfeld der Verfassungsklage der Arbeitgeber gegen das 1976 verabschiedete Mitbestimmungsgesetz, die u. a. zum Austritt der Gewerkschaften aus der Konzertierten Aktion führte, spitzten sich die Auseinandersetzungen um die Grundsätze und Wirkungen der Mitbestimmung abermals zu. In dieser Situation waren es vor allem die (umstrukturierte) AkfA und zumal der neugebildete KDA, welche mit die Gewerkschaften solidarisch unterstützenden Erklärungen auftraten, während seitens der „offiziellen“ kirchlichen Gremien auf der Ebene der EKD keine Stellungnahmen erfolgten.

Bereits kurz vor der Gesetzesverabschiedung kritisierten der BEA und der KDA im Einklang mit den Gewerkschaften die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes wegen des einseitigen Übergewichts der Kapitalseite. Für beide Teile der AkfA standen diese Regelungen nach wie vor im Widerspruch zu den sozialethischen Grundsätzen und konnten „nur als eine Übergangslösung“ in Richtung einer „vollen Gleichberechtigung des Faktors Arbeit“ betrachtet werden (Stimme der Arbeit 1976b).

Die Arbeitgeberklage vor dem Bundesverfassungsgericht hatte daraufhin erneut eine Solidarisierung der AkfA mit dem DGB sowie eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Verfassungsbeschwerde und deren Auswirkungen unter sozialethischen Gesichtspunkten zur Folge. Beide Aktivitäten der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit fanden auch in der „Welt der Arbeit“ Beachtung.

Stellte die Verfassungsklage der Arbeitgeber für den DGB einen Angriff auf die Verfassung, die Arbeitnehmerschaft, die Gewerkschaften und die Tarifautonomie (Gewerkschaftliche Monatshefte 1978) sowie einen Versuch, „den Status quo und die eigenen Herrschaftspositionen verfassungsrechtlich [zu] zementieren“ (Stimme der Arbeit 1977d, S. 104), dar, bedeutete sie auch aus der Perspektive der AkfA bzw. des KDA eine „besonders schwerwiegende Belastung des Verhältnisses zwischen den Tarifparteien“. Die Verfassungsbeschwerde zeugte somit davon, „dass die

BDA ihre Beteuerung, auch sie stimme dem Prinzip der Mitbestimmung der Arbeitnehmer unverändert zu, selbst nicht ernst“ nahm (ebd., S. 103).

Dementsprechend konnte den Gewerkschaften, wie die Erklärung der AkfA hervor hob, nach dem für sie enttäuschenden Ergebnis der Mitbestimmungsgesetzgebung von 1976 eine weitere Einschränkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten oder gar ein Verzicht auf die Mitbestimmung überhaupt nicht zugemutet werden (ebd.; Welt der Arbeit 1977). Vor diesem Hintergrund bildete die Arbeitgeberklage auch einen Anlass zur Diskussion der grundlegenden Fragen der Mitbestimmung und Wirtschaftsverfassung auf einer Tagung in der evangelischen Sozialakademie Friedewald im März 1978.

Diese Tagung wurde von dem Bochumer Professor für Christliche Gesellschaftslehre Günter Brakelmann initiiert, der eng mit der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit verbunden war (Welt der Arbeit 1978). Beteiligt daran waren neben Sozialpfarrern und Sozialsekretären auch Heinz Oskar Vetter und weitere Gewerkschafter, Vertreter der Arbeitgeber und der Bundestagsparteien sowie Verfassungs-, Wirtschafts- und Arbeitsrechtler. Die Arbeitgeberklage wurde dabei, übereinstimmend mit den Gewerkschaften, als ein Angriff auf die Mitbestimmung und als ein Versuch der Unternehmerseite, dem Faktor Arbeit Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung zu verweigern, beurteilt (Brakelmann 1978).

Damit zusammen hing auch eine Aufforderung an die Kirche, nicht zu schweigen und gegenüber dieser Verfassungsklage – als einer „Provokation“ für kirchliche Gremien – Stellung zu beziehen (Welt der Arbeit 1978). Hinterfragt wurde darüber hinaus der Begriff der „Partnerschaft“ selbst. Eine „Partnerschaft“ zwischen Stärkeren und Schwächeren, zwischen Mächtigen und Abhängigen musste sich – wie besonders Brakelmann nachdrücklich argumentierte – als eine „Partnerschaft in struktureller Subordination“ erweisen (Brakelmann 1978).

Vor diesem Hintergrund konnte für Brakelmann eine evangelische Sozialethik, die auf dem Prinzip einer gleichwertigen und gleichrangigen Partnerschaft beruhte, nur für eine ihrem Wesen nach uneingeschränkt partizipative Mitbestimmung eintreten (Brakelmann 1978; Brakelmann 1980c, S. 61–62).

In einem solchen Kontext stimmte auch die Erklärung der AkfA-Vorsitzenden zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1979 (Stimme der Arbeit 1979), das die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes bestätigt hatte, in weiten Teilen mit der entsprechenden Stellungnahme des DGB überein (DGB 1979b). Brakelmanns Analyse des Verfassungsurteils unter ordnungspolitischen und sozialethischen Aspekten ging zugleich noch darüber hinaus und warf weiter reichende Fragen nach

den durch die Entscheidung des Gerichts gesetzten Grenzen für den weiteren Ausbau der Mitbestimmung auf (Brakelmann 1980a).

Das Engagement der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit in der Auseinandersetzung um die Mitbestimmungsgesetzgebung mit seiner sozialethischen Fundierung bedeutete eine solidarische Unterstützung der Gewerkschaften, die sich zunehmend in einer defensiven Position befanden. Vor diesem Hintergrund standen in den 1980er Jahren, in denen unterdessen Probleme der Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitregelungen, der neuen Technologien und der Zukunft der Arbeit dominierend wurden, im Hinblick auf die Mitbestimmung in erster Linie ihre Erhaltung und Sicherung im Mittelpunkt.

Auch in diesem Zusammenhang bestanden Kontinuitäten in der Positionierung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit, die etwa in den Auseinandersetzungen um die – auf eine Umgehung oder Aushebelung der Mitbestimmungsregelungen zielende – Umstrukturierung des Mannesmann-Konzerns (Markovits 1986, S. 144–145; Müller-Jentsch 1990, S. 409) zum Ausdruck kam. In einer Erklärung zu Mannesmann sprach sich der Vorstand der AkfA 1980 für die Sicherung der Montanmitbestimmung als einer „entscheidenden Grundlage des sozialen Friedens“ aus, die „Vorrang vor betriebswirtschaftlichen und gesellschaftsrechtlichen Überlegungen von Wirtschaftsunternehmen“ haben sollte (AkfA 1980a).

Im Hinblick darauf erschien die paritätische Mitbestimmung als wesentlicher Bestandteil einer gesellschaftlichen Ordnung, die politische Demokratie und sozialverpflichtete Marktwirtschaft verband (Stimme der Arbeit 1980a). Somit stellte sich die AkfA auch diesmal an die Seite des DGB und seiner Gewerkschaften (Gewerkschaftliche Monatshefte 1980).

In dieser Hinsicht setzte sich im Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der Kirche jenes Muster fort, bei dem es vor allem die evangelische Industrie- und Sozialarbeit und zumal der KDA waren, die in gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Auseinandersetzungen zugunsten der Gewerkschaften und ihrer Forderungen Position bezogen, während sich die „offiziellen“ kirchlichen Gremien einer Stellungnahme enthielten oder im Sinne von Ausgewogenheit und Vermittlung äußerten.

Eine Ausnahme stellte dabei die Erklärung der Kirchenleitung der EKiR aus dem Jahre 1987 dar. Darin sprach sie sich, basierend auf einer Studie ihres Sozialethischen Ausschusses und ausgehend von den Erfahrungen in der Montanindustrie an Rhein, Ruhr und Saar und in der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen, zugunsten des Montanmodells und für den Fortbestand der Montanmitbestimmung – als gelungener „Symbiose des Menschengerechten und des Sachgerechten“ und Beitrag zur Förderung des sozialen Friedens – aus (EKiR 1987c; EKiR 1987a, Zitat auf S. 38; vgl. auch Jähnichen 1994, S. 287).

Diese Erklärung, die durch die Strukturkrise der Schwerindustrie im Gebiet der rheinischen Landeskirche bedingt war, wurde auch innerhalb der Gewerkschaften rezipiert und in der Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung „Die Mitbestimmung“ abgedruckt (EKiR 1987b; vgl. auch Welt der Arbeit 1987a). In ihren Wirkungen auf das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der Kirche insgesamt wurde sie jedoch vielfach durch Initiativen und Bündnisse zwischen gewerkschaftlichen und kirchlichen Vertretern sowie anderen Akteuren überlagert, die sich angesichts von drohenden Werkschließungen und Massenentlassungen auf lokaler Ebene bildeten und – nicht ohne Spannungen und Konflikte – vor Ort agierten (Jablonowski 1989b, S. 34–45).

In diesen Konstellationen drückte sich eine wesentliche Verschiebung in der Ausgestaltung der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem Protestantismus aus (Jähnichen 2016, S. 41), die in erster Linie durch die veränderte gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation im Allgemeinen sowie die sozioökonomischen Struktur- und Beschäftigungskrisen im Besonderen bedingt war. In diesem Kontext traten anlassbezogene Kooperationen der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure auf regionaler und örtlicher Ebene stärker in den Vordergrund.

Die darin zum Ausdruck kommenden Ansätze einer „Bündnispartnerschaft“ von Gewerkschaften und Kirche stellten sich dabei jedoch nicht als Organisationsbündnisse, sondern vor allem als konkretes Zusammenwirken von einzelnen Vertretern oder Einrichtungen bzw. Gliederungen beider Seiten im Sinne der Beteiligung an der Bewältigung von gemeinsamen Herausforderungen und Aufgaben dar (Jablonowski 1989c, S. 154).

3. Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Mitbestimmung am Arbeitsplatz stellte, auch im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche, ein besonderes Element der Mitbestimmungsdiskussion dar. Seine Bedeutung resultierte aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zuletzt aus der Notwendigkeit der Einbindung einer arbeitsplatzbezogenen Interessenwahrnehmung in den Rahmen der bestehenden Strukturen von Betriebsverfassung und Tarifpolitik.

Dementsprechend tangierte die Auseinandersetzung um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz vielfach die „Grundsatzfragen gewerkschaftlicher Interessenvertretung schlechthin“ (Leminsky 1985, S. 152). Als ein eigener, integraler Teil der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen neben der Mitbestimmung in Unternehmen, Betrieb und Wirtschaft – der jedoch nicht weiter spezifiziert bzw. konkretisiert war – wurde die Mitbestimmung am Arbeitsplatz erstmals ins DGB-Aktionsprogramm von 1965 aufgenommen (DGB 1965, S. 259).

Den Hintergrund für eine solche Erweiterung der Mitbestimmungsebenen bildete eine verstärkte Aufmerksamkeit für die Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung auf den einzelnen Arbeitsplatz, die durch – das gesamtwirtschaftliche Wachstum begleitende – Strukturkrisen, besonders im Steinkohlenbergbau, bedingt war (Leminsky 1969, S. 35). Zugleich wurde im Zusammenhang mit der Bedeutungszunahme von individuellen Fragen der Beschäftigten im Betrieb auch die Situation der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Individualrechte und Gestaltungsspielräume zum Gegenstand der gewerkschaftlichen Forderungen und Zielsetzungen (Milert/Tschirbs 2012, S. 467–468).

3.1 Kontroversen im Kontext der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Unter diesen Bedingungen entspann sich Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre im Zusammenhang mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eine innergewerkschaftliche Kontroverse um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die sich vorwiegend um Vorschläge zur gesetzlichen Verankerung und Ausgestaltung von Institutionen und Rechten auf dieser Mitbestimmungsebene bewegte. Ein wesentlicher Anstoß, der von Fritz Vilmar, in den 1960er Jahren Mitarbeiter in der Bildungsab-

teilung der IG Metall, aufgegriffen und weiterentwickelt wurde, kam dabei aus dem Bereich der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit.

Es war das Seminar für kirchlichen Dienst in der Industrie der Gossner-Mission in Mainz-Kastel (Wiesbaden) mit seinem in der Tradition der Arbeiterpriester stehenden Leiter Horst Symanowski, in dem zu Beginn des Jahrzehnts unter Beteiligung von Vilmar – der neben Soziologie auch Theologie studiert hatte – weitreichende Ansätze zu einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz und zur Demokratisierung der Wirtschaft diskutiert und erarbeitet wurden.

Den Bezugspunkt der gewerkschaftlichen Debatte bildeten jedoch nicht diese Ansätze selbst, sondern im Wesentlichen die von Vilmar und, parallel zu ihm, Hans Matthöfer eingebrachten Gesetzesänderungsvorschläge, die auf eine rechtliche Institutionalisierung von Arbeitsgruppen(besprechungen) bzw. Arbeitsgruppensprechern hinausliefen.

Die Überlegungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Seminar von Mainz-Kastel entstanden auf der Grundlage der Erfahrungen von Pfarrern in Industriebetrieben, in denen sie als Teil ihrer in Kursen organisierten Ausbildung acht Wochen lang arbeiteten, sowie im Rahmen von Gesprächen mit Gruppen von Arbeitnehmern, Betriebsräten, Gewerkschaftern und Unternehmern. Berichte über diese Arbeitserfahrungen wurden 1963 von Symanowski und Vilmar in einem Buch veröffentlicht, das scharfe Kritik seitens der Unternehmerschaft, aber auch innerhalb der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit selbst hervorrief (Jablonowski 1987b, S. 87–89; Vokkert 1973, S. 71–73).

In den Erfahrungsberichten der Theologen erschien die Welt der industriellen Arbeit als eine von Monotonie, von starrem, durch die Maschinen vorgegebenen Arbeitsrhythmus, von hierarchischer und vielfach autoritärer Arbeitsordnung und Arbeitsorganisation – an welche der arbeitende Mensch allesamt ausgeliefert war – beherrschte Sphäre. Im Ganzen war diese Sphäre demnach durch Fremdbestimmung, Resignation und Unzufriedenheit gekennzeichnet (Symanowski/Vilmar 1963; Jähnichen 2016, S. 36–37).

Die zum Teil massive Gegenreaktion der Unternehmerseite, die das Buch zur Folge hatte, hing jedoch in erster Linie mit deren herrschafts- und gesellschaftskritischen Aspekten zusammen. Die Veröffentlichung von Symanowski und Vilmar beschrieb nicht lediglich den Zustand und die Auswirkungen der industriellen Arbeitswelt. Vielmehr wurde darin auch die auf der Verfügungsgewalt gegenüber der Arbeitskraft basierende Wirtschaftsordnung als solche hinterfragt.

Vor diesem Hintergrund warfen Unternehmervertreter der Kirche vor, ihre eigentlichen Aufgaben, die sich auf Verkündigung, Seelsorge und Diakonie konzentrieren sollten, zu vernachlässigen, zu einem „dritten Sozi-

alpartner“ zu werden und zu einer Gewerkschaftsnähe oder gar einer „Industriefeindlichkeit“ zu tendieren (Weber 1974, S. 184–186; Jablonowski 1987b, S. 87–88; Veller 1973, S. 55–62; Wehr 1964).

Im Gefolge dieser Konflikte – die sich auch auf andere Äußerungen und Aktivitäten aus dem Umfeld der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit bezogen – erhielten Industriepraktika für Theologiestudenten in den einzelnen Landeskirchen gegenüber dem Seminar in Mainz-Kastel ein größeres Gewicht (Weber 1974, S. 185; Veller 1973, S. 67–68).

Auch in den Reihen der Industrie- und Sozialarbeit stieß die Veröffentlichung von Symanowski und Vilmar auf Kritik. Neben dem Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, das – ähnlich wie Klaus Lefringhausen vom Sozialethischen Ausschuss der EKiR (Die Mitarbeit 1963) – die „Emotionalität“ und Unausgewogenheit des Buches und eine ungenügende Einsicht in die betrieblichen Funktionszusammenhänge bemängelte (Weber 1974, S. 184; Jablonowski 1987b, S. 87; Vokkert 1973, S. 72), wurde die Publikation besonders vonseiten der konservativ orientierten Richtung kritisiert, wie sie durch Eberhard Müller, den Vorsitzenden der AkfA und Leiter der Evangelischen Akademie Bad Boll, repräsentiert wurde.

Müller lehnte den in der Publikation vertretenen Ansatz als Ausdruck radikalen Denkens ab und betonte die Gefahr eines Utopismus und Bürokratismus (Weber 1974, S. 185; Vokkert 1973, S. 72). In der Mitbestimmungsabteilung beim DGB-Bundesvorstand hingegen wurde die Publikation von Symanowski und Vilmar, wenn auch mit einigen Vorbehalten, im Wesentlichen zustimmend aufgenommen. Der Leiter der Abteilung Karl-Heinz Sohn, der zugleich in der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit engagiert war, hielt zwar die in dem Buch geäußerte Kritik für nicht immer differenziert und bemängelte, dass manche Beobachtungen zu stark aus der Intellektuellen-Perspektive geschildert wurden.²²

Gleichwohl äußerte er gegenüber Symanowski seine Dankbarkeit für die Veröffentlichung des Buches und betrachtete die darin enthaltene Kritik im Großen und Ganzen als zutreffend und nicht übertrieben.²³ Sohn stimmte mit Symanowski auch in der Einschätzung überein, dass die Mitbestimmung, solange sie nicht auf die Bewältigung der unmittelbaren Probleme des einzelnen Arbeiters am Arbeitsplatz ausgerichtet war, „immer nur Dekoration bleiben“ musste.²⁴

22 Karl-Heinz Sohn an Landesmännerpfarrer Hans Meyer, 9. Juli 1964. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK001071.

23 Karl-Heinz Sohn an Horst Symanowski, 9. Juli 1964. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK001071; Karl-Heinz Sohn an Landesmännerpfarrer Hans Meyer, 9. Juli 1964. In: ebd.

24 Karl-Heinz Sohn an Horst Symanowski, 9. Juli 1964. In: ebd.

Diese Einschätzung bezog sich vor allem auf die „Thesen zur Mitbestimmung im Arbeitsprozess“, die im Anhang des Buches von Symanowski und Vilmar abgedruckt wurden. Die darin enthaltenen Vorschläge zur Ausgestaltung der Mitbestimmungsstrukturen am Arbeitsplatz wurden von Vilmar Ende der 1960er Jahre in die innergewerkschaftliche Diskussion eingebbracht und bildeten einen relevanten Impuls für die Debatten um die Novellierung des Mitbestimmungsrechts und eine Demokratisierung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen.

Die „Thesen zur Mitbestimmung im Arbeitsprozess“ richteten sich, ausgehend von den Arbeitserfahrungen in der Industrie, gegen die Bevormundung des arbeitenden Menschen durch die Arbeitsorganisation, die damit zu seiner Entmündigung als „instrumentelle Arbeitskraft“ und letzten Endes zu seiner Dehumanisierung führte (Symanowski/Vilmar 1963, S. 121–122).

Diese Stoßrichtung besaß auch demokratietheoretische Implikationen. Wie die Ausarbeitung hervorhob, konnte aus dem zum bloßen Objekt und passiven Befehlsempfänger im Betrieb herabgesetzten Menschen kein verantwortlicher, eine demokratische Gesellschaft mittragender und mitgestaltender Staatsbürger werden (Symanowski/Vilmar 1963, S. 122).

Dadurch fügte sich dieser Text in den im Übergang zu den 1960er Jahren einsetzenden Diskurs um eine Demokratisierung und Liberalisierung der Bundesrepublik ein, in dessen Mittelpunkt die Diskrepanz zwischen der politischen und der gesellschaftlichen Demokratisierung bzw. zwischen traditionellen Einstellungen und Verhaltensmustern und der soziökonomischen und technischen Entwicklung stand (Scheibe 2002).

Die Notwendigkeit einer unmittelbar am Arbeitsplatz ansetzenden Mitbestimmung wurde in den Thesen jedoch vor allem aus den unzureichenden Wirkungen der Mitbestimmungsinstitutionen auf Betriebs- und Unternehmensebene abgeleitet, die die konkrete Situation des einzelnen Arbeitnehmers und der einzelnen Arbeitnehmerin nicht wesentlich zu ändern vermochten.

Vor diesem Hintergrund wurden in der Ausarbeitung Vorschläge zur Reform der Betriebsverfassung formuliert, die die Etablierung von Besprechungen am Arbeitsplatz auf der Ebene von Arbeitsgruppen oder Abteilungen vorsahen, für deren Durchführung der Betriebsrat verantwortlich sein sollte (Symanowski/Vilmar 1963, S. 123–125). Dadurch sollte ein Beitrag zur Subjektwerdung des arbeitenden Menschen im Arbeitsprozess geleistet werden.

Gerade solche Arbeitsgruppenbesprechungen – und noch stärker die Institution der Arbeitsgruppensprecher – wurden um die Wende zu den 1970er Jahren, vermittelt durch Vilmar, zum Gegenstand intensiver Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaften. Den Hintergrund der ge-

werkschaftlichen Debatte um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bildeten einerseits Versuche zur Überwindung der wahrgenommenen „Betriebsferne“ der Gewerkschaften und der gewerkschaftlichen Politik sowie der damit verbundenen Passivität und Desinteressiertheit seitens der Mitglieder, die u. a. eine „betriebsnahe Tarifpolitik“ einschlossen (Vilmar 1968, S. 472–473; Koopmann 1979, S. 703).

Andererseits war diese Kontroverse durch Spannungen und Konflikte um die Rolle der „Basis“ und die Basisorientierung der Gewerkschaften bedingt, mit denen auch die – großenteils von Vertrauensleuten ausgehende – Kritik am Gewerkschaftsapparat und seiner Entfremdung von jener „Basis“ bzw. an der Verselbständigung und Oligarchisierung der Mitbestimmungsorgane verbunden war (Teigelkamp 1973, S. 271; Milert/Tschirbs 2012, S. 459–462). Den unmittelbaren Anlass für die Auseinandersetzungen bildeten jedoch Initiativen aus den Reihen der Gewerkschaften zur Novellierung der Mitbestimmungsgesetzgebung, die noch zur Zeit der Großen Koalition entwickelt wurden.

In einem solchen Kontext veröffentlichte Vilmar 1968 in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ seine Vorschläge zur Verankerung von Arbeitsgruppenbesprechungen in der Betriebsverfassung, die später von ihm revidiert und weiterentwickelt wurden (Vilmar 1968; Vilmar 1970a). Auch Hans Matthöfer, der wie Vilmar in der Bildungsabteilung der IG Metall tätig und zudem Mitglied der sozialdemokratischen Bundestagsfraktion war, trat kurz darauf mit einem eigenen, in der Stoßrichtung mit Vilmar übereinstimmenden Entwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes auf (Matthöfer 1968; Abelshauser 2009, S. 189–193).

Vilmars Vorschläge zielen auf eine Überwindung der Objektsituation des Menschen im Betrieb, eine Demokratisierung der Arbeitsorganisation und dementsprechend auf die Etablierung einer Mitbestimmung nicht für, sondern unmittelbar durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst (Vilmar 1971, S. 19). Damit sollten diese Vorschläge die im Wesentlichen repräsentative – und in dieser Hinsicht für Vilmar nicht hinreichende – Mitbestimmungskonzeption des DGB durch direkte Beteiligungsformen ergänzen und der Gefahr entgegenwirken, dass sich anstelle einer „Gegenmacht“ eine „Gegenbürokratie“ etablierte (Vilmar 1973, S. 162).

Als Element einer „basisdemokratischen betrieblichen Strategie“ sollte die Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch „elementare Kollektive“, die Arbeitsgruppen, u. a. zur Aktivierung der Belegschaften beitragen (Vilmar 1971, S. 14–15, 19–20). Im Hinblick darauf deckten sich die Intentionen des gesellschaftskritischen Teils der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und der linken basisorientierten gewerkschaftlichen Richtungen.

Wie Vilmar schrieb, gelangte somit ein „über das allgemeine kompromisslerische sozialethische Gerede offizieller Kirchenverlautbarungen hinausgewachsener, konkret sozialkritisch gewordener christlicher Personalismus [...] zu den gleichen betriebsdemokratischen Konsequenzen wie die systemkritische gewerkschaftliche und betriebspolitische Theorie“ (Vilmar 1971, S. 20).

Einer solchen Mitbestimmung am Arbeitsplatz wurden weitreichende Funktionen und eine über den Betrieb hinausgehende Bedeutung zugeschrieben. Mit der Überwindung der Objektstellung der Arbeitnehmer – als „stummer Befehlsempfänger“, wie ein zeitgenössisch häufig verwendeter Ausdruck lautete – sollte sie auch Politisierungs- und Mobilisierungsprozesse der Belegschaften an der „Basis“, etwa durch eine Sichtbarmachung unterdrückter Konflikte, befördern, das Selbstbewusstsein der abhängig Beschäftigten stärken und den Übergang zu deren Selbstorganisation und schließlich Selbstverwaltung ermöglichen.

Im Hinblick darauf bildete die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in Vilmars Konzept eine konstitutive Voraussetzung für die Mitbestimmung des Betriebsrats und einen Faktor, durch den auch die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb gestärkt werden konnte (Vilmar 1971, S. 15–16, 50–52; Vilmar 1973, S. 167–169).

In diesem Zusammenhang beinhalteten die Vorschläge von Vilmar und Matthöfer zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zum einen eine Verankerung von Arbeitsgruppenbesprechungen zur Mitbestimmung der Beschäftigten in allen sie unmittelbar betreffenden Fragen, die – in Übereinstimmung mit den Thesen des Seminars in Mainz-Kastel – unter Einbeziehung des Betriebsrats durchgeführt werden sollten. Zum anderen sahen sie die Etablierung von durch die Arbeitsgruppen zu wählenden Arbeitsgruppensprechern vor.

Innerhalb der Gewerkschaften lösten diese Vorschläge eine kontroverse Diskussion aus (Vilmar 1971, S. 22–28, 31–49; Vilmar 1981, S. 279–287; Koopmann 1979, S. 712–726; Huss/Schmidt 1972). Im Zuge der Kontroverse wurden Vilmars und Matthöfers Initiativen von Otto Brenner ebenso wie von Heinz Oskar Vetter und den gewerkschaftlichen Leitungsgremien abgelehnt und Vilmar selbst schied aus der Bildungsabteilung der IG Metall aus.

Auf Kritik stieß insbesondere die Etablierung von Arbeitsgruppensprechern als einer weiteren Interessenvertretungsinstanz zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft, die als Konkurrenz zu den bestehenden Vertretungen wie dem Betriebsrat und dem gewerkschaftlichen Vertrauenskörper – zumal vor dem Hintergrund der Möglichkeit einer Wahl von Unorganisierten – sowie als Gefährdung der Einheit der Interessenvertretung wahrgenommen wurde.

Auch im Falle einer Personalunion zwischen Arbeitsgruppensprechern und Vertrauensleuten wurde die Unterstellung der Letzteren unter die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht und damit eine Einschränkung ihrer Handlungsspielräume befürchtet (Vilmar 1970a, S. 139–140).

Zu den weiteren gewichtigen Einwänden gegen die Vorschläge zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz gehörten die Gefahr eines isolierten, „egoistischen“ Handelns aufseiten der Arbeitsgruppen sowie daraus resultierender potentieller Konflikte mit dem Betriebsrat, die geringe Relevanz der Arbeitsplatzebene für Entscheidungen über die Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen oder Produktionsabläufe und nicht zuletzt Versuche der Unternehmer, die Idee einer arbeitsplatznahen Mitbestimmung in ihrem Sinne aufzugreifen und verschiedene Mitbestimmungsinstitutionen gegeneinander auszuspielen (Vilmar 1970a, S. 138–142).

Unter diesen Bedingungen versuchte Vilmar, die Kritik an seinem Konzept zu entkräften. 1969/70 legte er einen zusammen mit weiteren Funktionären im IG-Metall-Vorstand formulierten revidierten Entwurf vor, in welchem die Wahl von Arbeitsgruppensprechern, um eine feste Institutionalisierung eines neuen „Amtes“ zu vermeiden, nunmehr bloß als eine Möglichkeit vorgeschlagen und eine Beteiligung des Betriebsrats an den Gruppenbesprechungen vorgesehen wurde (Vilmar 1970a, S. 136).

In einem solchen Kontext wurden 1970 „Überlegungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) veröffentlicht, die unter maßgeblicher Beteiligung von Symonowskis Seminar entstanden waren und aus Sicht von Vilmar „die beste, konkreteste ‚offizielle‘ Stellungnahme und Begründung für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ darstellten (Vilmar 1971, S. 21; Vilmar 1973, S. 169).

In dieser Ausarbeitung wurde gleichermaßen eine mögliche Wahl von Arbeitsgruppensprechern „von Fall zu Fall“ – zur Verhinderung von deren Verselbstständigung gegenüber der Gruppe – vorgeschlagen und dem Betriebsrat in allen strittigen Fragen ein Mitentscheidungsrecht zugesprochen (EKHN 1970). Somit stimmte Vilmar erneut mit der durch das Seminar in Mainz-Kastel repräsentierten Richtung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit überein.

Dennoch blieb die Haltung der Gewerkschaften zur Einrichtung von neuen Formen und Strukturen einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bis auf vereinzelte Initiativen wie etwa bei der DPG (Vilmar 1971, S. 28, 70–72), vorwiegend kritisch oder skeptisch.

Diese Haltung war durch die Situation in den Betrieben Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre bedingt, die durch – in spontanen Arbeitsniederlegungen verstärkt zutage tretende – Auseinandersetzungen und Konflikte zwischen etablierten Betriebsräten und Vertrauensleu-

ten, zwischen sich professionalisierenden oder „oligarchisierenden“ betrieblichen Interessenvertretungen und basis- und partizipationsorientierten Strömungen unter den Gewerkschaftsmitgliedern geprägt war (Wassermann 2002, S. 39–40).

Vor diesem Hintergrund waren es vielfach Betriebsräte großer Werke, die in der Installierung von Arbeitsgruppensprechern bzw. in der Übertragung dieser Funktion an Vertrauensleute die Entstehung einer potenziellen Kontrollinstanz und damit eine Gefährdung ihrer Einflussmöglichkeiten und ihrer Macht sahen (Milert/Tschirbs 2012, S. 468–469). Wie Vilmar vermutete, befürchteten sie zudem aufgrund ihrer eigenen Konfliktunfähigkeit eine Artikulation von Konflikten an der „Basis“ (Vilmar 1981, S. 283–284).

Aus der Gewerkschaftsperspektive konnte demgegenüber, bei aller Anerkennung im Prinzip, die Einführung neuer Mitbestimmungsinstitutionen am Arbeitsplatz zu einer Schwächung der bestehenden Mitbestimmungsstrukturen und einer Aufsplitterung der Solidarität führen (Vetter 1970, S. 2–3).

In diesem Kontext erschienen nach der Verabschiedung des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes, in dem die Mitwirkungsrechte der einzelnen Beschäftigten am Arbeitsplatz teilweise verbessert wurden (Vilmar 1973, S. 169–171; Wassermann 2002, S. 42), die Erwartungen an die Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Sinne einer Mobilisierung der „Basis“ gegen Fremdbestimmung und Bürokratien oder eines Ansatzes zur Arbeiterselbstverwaltung aus DGB-Sicht als wirklichkeitsfremde Wunschvorstellungen (Balduin 1973, S. 183, 187).

Solche Vorstellungen berücksichtigten demnach nicht die existierenden Machtverhältnisse und die gewerkschaftlichen Durchsetzungsmöglichkeiten, aber auch die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten selbst (Balduin 1973, S. 187). Außerdem ließen sie die konkreten Auswirkungen der technologischen Entwicklung auf die Arbeitsbedingungen großenteils außer Acht (Trautwein-Kalms/Gerlach 1980, S. 31–32).

Gleichwohl war eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz auch aus der Perspektive der gewerkschaftlichen Organisation nicht entbehrlich. Allerdings sollte sie primär gewerkschaftsbezogene Funktionen im Sinne der Stärkung des Selbstbewusstseins, der Solidaritätsbereitschaft und -fähigkeit der Mitglieder und der Erhöhung der gewerkschaftlichen Durchsetzungskraft erfüllen und konnte somit, als Teil einer Einheit, zusammen mit der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, nur von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten getragen werden (Balduin 1973, S. 184–185).

Der Kern der gewerkschaftlichen Skepsis gegenüber einer Institutionalisierung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz lag allerdings auf einer anderen Ebene. Unter dem Gesichtspunkt der Situation des arbeitenden

Menschen vermochten aus Sicht der Gewerkschaften keine neuen, zusätzlichen Institutionen am Arbeitsplatz an sich diese Situation grundlegend zu verbessern und mehr Entfaltungs- und Gestaltungsräume gewährleisten. Der Grund dafür bestand, wie Vetter herausstellte, in der entscheidenden Abhängigkeit der gesamten Existenz des Menschen von seiner Arbeitswelt (Vetter 1973, S. 9; vgl. auch Balduin 1973, S. 187).

Folglich konnte nur eine Veränderung bzw. Umgestaltung der Arbeit und ihrer Bedingungen selbst – „nach sozialen, gesundheitlichen und schöpferisch-gestalterischen Gesichtspunkten“ – einen wirklichen Zugewinn an arbeitsplatzbezogener Mitbestimmung ermöglichen (Balduin 1973, S. 187). Dadurch flossen die Ansätze zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz in die Debatten und Initiativen zur Humanisierung der Arbeitswelt ein (vgl. Kapitel 4), die ab den frühen 1970er Jahren zunehmend in den Vordergrund traten und bei denen Fragen der Institutionen eine geringere Rolle spielten (Leminsky 1985, S. 153; Bock-Rosenthal/Hachmeister/Sorge 1977, S. 10–14).

Die Hinwendung zur qualitativen Tarifpolitik – wie sie sich exemplarisch im viel beachteten Lohnrahmentarifvertrag der IG Metall für Nordwürttemberg/Nordbaden aus dem Jahre 1973 äußerte – erschien in diesem Kontext gewissermaßen als „tarifpolitisches Pendant zur Diskussion um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ (Milert/Tschirbs 2012, S. 483; vgl. auch Balduin 1973, S. 187).

Unter diesen Bedingungen wurden einige Ansätze zur arbeitsplatznahen Beteiligung der Beschäftigten, wenngleich ohne systematische Verknüpfung mit der Idee einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz, auch experimentell erprobt (Leminsky 1985, S. 153). Zugleich ließ das gewerkschaftliche Interesse an diesem Thema jedoch nach und die eher „akademisch“ geführte Debatte entfaltete in konzeptioneller Hinsicht innerhalb der Gewerkschaften keine breite Wirkung (Trautwein-Kalms/Gerlach 1980, S. 32; Stein/Reisacher 1980, S. 28–30).

Die kirchlichen Beiträge zu dieser Debatte, wie die Ausarbeitungen des Seminars in Mainz-Kastel, der ebenfalls auf Initiative von Symanowski formulierte Abschnitt zur „Mitwirkung am Arbeitsplatz“ aus der Mitbestimmungsstudie der Sozialkammer (EKD 1968, S. 107) oder die Ergebnisse der Arbeitsgruppe Demokratie auf dem Kirchentag von 1969 (DEKT 1970, S. 483–484), wurden auf der einen Seite, auch über Vilmars Bezugnahmen hinaus, in den Gewerkschaften durchaus zur Kenntnis genommen. Zudem beteiligten sich Gewerkschaftsvertreter an Diskussionen über dieses Thema auf Tagungen im kirchlichen Raum.

Auf der anderen Seite wurde in den Gewerkschaften selbst die Gestaltung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz jedoch vorwiegend als ein Problem im Rahmen einer innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung – und

nicht als ein auf Impulse aus der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit zurückgehender Ansatz – diskutiert. Gleichwohl beeinflussten die Konzepte der Industrie- und Sozialarbeit in diesem Bereich unmittelbar einen praktischen Versuch zur Umsetzung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Sinne einer Demokratisierung des Betriebs, wie er ab Ende der 1960er Jahre in der Firma Opel Hoppmann in Siegen unternommen wurde (Belitz 2021).

Das bei Opel Hoppmann implementierte Modell beinhaltete neben einer weitreichenden Mitbestimmung sowohl bei wirtschaftlichen als auch bei betrieblichen Entscheidungen auch eine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten sowie – ab 1974 – eine „Neutralisierung des Kapitals“ durch die Übertragung aller Geschäftsanteile der Firma auf eine gemeinnützige Stiftung.

Während in der Leitung des Unternehmens eine volle Mitbestimmung durch einen paritätisch zusammengesetzten Wirtschaftsausschuss bestand, wurde diese Mitbestimmungsebene „von unten“ durch flächendeckend gebildete Arbeitsgruppen bzw. -teams ergänzt, die sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschlossen und umfassende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte am Arbeitsplatz besaßen (Hoppmann/Stötzel 1981; Wächter/Döll-Jochmann 2009).

Eine zentrale Rolle bei der Entstehung und Entwicklung des Siegener Mitbestimmungsmodells spielten die Ausarbeitungen des Seminars für kirchlichen Dienst in der Industrie bzw. des hessen-nassauischen Amtes für Industrie- und Sozialarbeit, Veranstaltungen der Evangelischen Sozialakademie Friedewald und Anstöße der evangelischen Sozialethik (Belitz 2021). Bezeichnenderweise wurde dieses Modell auch als ein Projekt im Rahmen des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“ (vgl. Kapitel 4.1) gefördert und von Fritz Vilmar wissenschaftlich begleitet (Vilmar 1981).

3.2 Gewerkschaften und Mitbestimmung am Arbeitsplatz in den 1980er Jahren

Indessen wurde mit Beginn der 1980er Jahre die Problematik einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz unter veränderten Bedingungen und im Zusammenhang mit der verstärkten Bedeutung der Tarifpolitik von den Gewerkschaften wiederaufgenommen.

Einen maßgeblichen Hintergrund bildeten dabei die Krise des Fordismus und der tayloristischen Arbeitsorganisation sowie die damit verbundenen beteiligungsorientierten Managementkonzepte im Zuge der so genannten „Japanrezeption“, in denen – als „Partizipation im Unterneh-

mensinteresse“ (Leminsky 1985, S. 157) – Verfahren zur Delegation von Verantwortung nach unten und zur direkten Arbeitnehmerbeteiligung, etwa im Rahmen von Gruppenarbeit und Qualitätszirkeln, erprobt wurden (Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 118–128).

In diesem Kontext wurde 1984 vom DGB ein Konzept zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz verabschiedet (DGB-Bundesvorstand 1986, S. 19–20). Darin wurden in Abgrenzung von den „modernen Führungsmethoden“ und Managementstrategien zur Arbeitnehmerbeteiligung Elemente direkter Partizipation in das Gesamtsystem der Interessenvertretung integriert (DGB-Bundesvorstand 1985a; vollständige Fassung in: Meyn et al. 2011, S. 257–266).

Das Konzept knüpfte auch insofern an die Diskussionen der späten 1960er und frühen 1970er Jahre an, als es einerseits auf die Stärkung des Einflusses der Beschäftigten auf die Gestaltung ihrer Arbeit und damit auf die Förderung ihrer Selbstverwirklichung und der Humanisierung der Arbeit gerichtet war. Andererseits wurden dabei zusätzliche Interessenvertretungsinstitutionen wie Arbeitsgruppensprecher abgelehnt.

Statt solcher Institutionen sollten die Betriebs- und Personalräte die Möglichkeit bekommen, Arbeitskreise einzurichten, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen mit Vertrauensleuten, Betriebsratsmitgliedern, Expertinnen und Experten Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen erarbeiten konnten (DGB-Bundesvorstand 1985a, S. 181–184). Damit behielt der Betriebsrat – dem auch die Vorschläge vorzulegen waren – eine übergeordnete Stellung gegenüber den direkten Beteiligungsformen der Beschäftigten.

Das DGB-Konzept spiegelte die Situation wider, in der sich die Gewerkschaften vor dem Hintergrund der unternehmerischen Rationalisierungsstrategien, neuen Technologien und der Differenzierung der betrieblichen Strukturen (Leminsky 1985, S. 157; Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 120–121) sowie der sich verschärfenden, mit zunehmender bzw. fortdauernder (Massen-)Arbeitslosigkeit und Betriebsschließungen einhergehenden (Struktur-)Krise befanden.

Zugleich wurde dieses Konzept auch als Folge von Tendenzen eines „Wertewandels“ wahrgenommen, der ein verstärktes Interesse der Arbeitnehmerschaft an der „qualitativen“ Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach sich zog (Leminsky 1985, S. 157).

Dennoch blieb der arbeitsplatzbezogene Beteiligungsansatz des DGB aus den 1980er Jahren, wie in der Mitbestimmungsforschung einige Jahrzehnte später festgestellt wurde, „ohne praktische Relevanz“ (Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 132). Auch innerhalb der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit fanden die gewerkschaftlichen Überlegungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz zwar Beachtung (Michalik/Schuck

1985; Bobke 1988), jedoch ging damit angesichts der als akut wahrgenommenen Problemlagen, wie vor allem der anhaltenden Arbeitslosigkeit oder der Zukunft der Arbeit, keine umfassende Diskussion im Kontext der eigenen Ansätze aus dem kirchlichen Raum einher.

3.3 Gewerkschaftliche und kirchliche Ansätze zwischen Differenz und Komplementarität

Im Ganzen wurden in der Problematik der Mitbestimmung am Arbeitsplatz erneut die unterschiedlichen Orientierungen der gewerkschaftlichen und der kirchlichen Ansätze deutlich, die sich auch auf andere Bereiche der Beziehungen zwischen beiden Organisationen maßgeblich auswirkten und die Gestaltung dieser Beziehungen insgesamt prägten. Die Grundlage des kirchlichen Ansatzes bildete eine personalethische Orientierung, bei der die Situation des Individuums und sein Wohl im Mittelpunkt standen.

Daraus resultierte auch die vorrangige Behandlung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz – bei der es um den Einfluss auf die konkrete Gestaltung der den arbeitenden Menschen unmittelbar betreffenden Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation ging – gegenüber anderen Mitbestimmungsebenen und -strukturen (Veller 1973, S. 42–44).

Dieser Ansatz, der bereits in der Mitbestimmungserklärung des EKD-Rates von 1950 zum Ausdruck kam, war einerseits integrationistisch ausgerichtet. Eine solche Ausrichtung wurde beispielsweise in der Erklärung der EAB und EAN zur Mitbestimmungsstudie 1969 deutlich (Jablonowski 1987b, S. 99), in der die Mitbestimmung im Rahmen von Arbeitsgruppenbesprechungen u.a. als Mittel erschien, um die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit im Betrieb und ihre Mitarbeit „beim Vollzug unbequemer Maßnahmen“ zu fördern (EAB/EAN 1969).

Andererseits ließ sich der personalethisch orientierte Ansatz aber auch emanzipatorisch wenden. Dadurch verschoben sich die Zielsetzungen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz von einer partnerschaftlichen Integration in den betrieblichen Zusammenhang hin zur Aufhebung der Fremdbestimmung, Gewinnung der Mündigkeit und einer weitreichenden Demokratisierung des Betriebs (Symanowski 1971, S. 56–60; Veller 1973, S. 42–44).

Im Hinblick darauf berührte sich dieser Ansatz, wie er exemplarisch durch das Seminar in Mainz-Kastel vertreten war, mit den Intentionen der kritischen, basisorientierten gewerkschaftlichen Strömungen bzw. Grup-

pierungen, stieß dabei aber gleichermaßen an die Grenzen des gewerkschaftlichen Organisationsinteresses.

Aus der Perspektive der Gewerkschaftsorganisation stand nicht die Mitbestimmung des Individuums an seinem Arbeitsplatz oder in der Arbeitsgruppe im Zentrum der gewerkschaftlichen Initiativen und Politik, sondern primär die Ebene des Unternehmens und des Betriebs im Sinne einer kollektiven bzw. organisierten und solidarischen Interessenvertretung, zumal jeder Arbeitsplatz stets in eine Abteilung, einen Betrieb, ein Unternehmen – bis hin zur gesamten Wirtschaft – eingebunden war (Leminsky 1969, S. 35; Leminsky 1985, S. 151).

Dementsprechend waren die Bestrebungen der Gewerkschaften in erster Linie auf die Stärkung der Organisation und die Einordnung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz in die bestehenden gewerkschaftlichen bzw. betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen gerichtet. In dieser Hinsicht zielten für Vetter *alle* gewerkschaftlichen Mitbestimmungsvorstellungen auf die Verbesserung der Situation des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz (Vetter 1970, S. 2).

Den gewerkschaftlichen Ansatzpunkt bildete somit nicht die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer an sich, sondern als Teile eines Kollektivs, und ihre Herauslösung aus diesem Kollektivzusammenhang musste zu ihrer Manipulierbarkeit, zur Verminderung ihrer Abwehrfähigkeit und zur Gefährdung der Gesamtsolidarität der Arbeitnehmerschaft führen (Leminsky 1985, S. 156).

Bedingten die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in der Mitbestimmungsproblematik kontroverse Diskussionen innerhalb der Gewerkschaften und waren die Orientierungen an der „Basis“ innerhalb der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit auch mit gewerkschaftskritischen Implikationen verbunden (Sohn/Struppek 1977, S. 11; Symowski 1971, S. 59), so schlossen sich beide Ansätze zur Mitbestimmung nicht grundsätzlich aus.

Sie ließen sich als zwei folgerichtige und für sich berechtigte Perspektiven und Herangehensweisen deuten, die sich aus den jeweiligen spezifischen Voraussetzungen, Orientierungen und Zielsetzungen bzw. Kompetenzen und Interessen der Akteure ergaben und eher komplementär zueinander verhielten.

Wie der Sozialethiker Günter Brakemann in den 1980er Jahren im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche rückblickend reflektierte, bedurfte es in der Frage der Mitbestimmung am Arbeitsplatz „eines sehr langen Dialoges“ zwischen beiden Organisationen, um dem jeweiligen Gesprächspartner die eigene Position – die vorrangige Orientierung am Wohl der Person in ihrer unmittelbaren Arbeitswelt auf der einen und die Herausstellung des Institutions- und Macht-

problems auf der anderen Seite – zu verdeutlichen und näherzubringen (HBS/KDA 1990, S. 11).

Diese unterschiedlichen, besonderen Perspektiven konnten demnach aber gewissermaßen erst zusammen das Ganze ergeben (HBS/KDA 1990, S. 11). Vor einem solchen Hintergrund flossen beide Ansätze in den 1970er Jahren gleichermaßen in die Humanisierungsdebatte ein, in der sich die Problematik der Überwindung der Fremdbestimmung und der Demokratisierung des Betriebs mit den Fragen der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, -inhalte und -organisation verband.

4. Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftspolitisches und sozialethisches Problem

4.1 Gewerkschaften und Humanisierung

Die Problematik einer Humanisierung der Arbeitswelt bildete insofern einen bedeutenden Teil der gewerkschaftlichen Diskussionen, Forderungen und Politik in den 1970er und teilweise 1980er Jahren, als sie zum einen im Kontext einer breiten gesellschaftlichen Debatte bzw. sozialpolitischer Reformmaßnahmen vor dem Hintergrund der Wachstums- und Wohlstandskrise und der Krise des Fordismus stand. Zum anderen knüpfte sie an Konzepte und Auseinandersetzungen an, denen im Rahmen der Mitbestimmungsdiskussion eine zentrale Bedeutung zukam.

Unter diesen Bedingungen spielte die Humanisierungsproblematik auch in den Beziehungen zwischen den gewerkschaftlichen und den kirchlichen Akteuren eine gewichtige Rolle. Mit dem Ende der Prosperitätsperiode und des Reformoptimismus, den zunehmenden sozioökonomischen Krisenerscheinungen und -prozessen und vor allem mit der ansteigenden Arbeitslosigkeit nahm ihr Stellenwert allerdings ab.

Humanisierung der Arbeit als menschengerechte und -würdige Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation im Sinne einer Reduzierung von Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz stellte traditionell eine maßgebliche Zielsetzung der gewerkschaftlichen Politik dar. Ab der Aufbruchsperiode im Übergang zu den 1970er Jahren wurden die Humanisierungsforderungen der Gewerkschaften jedoch stärker systematisch entfaltet und gewannen damit eine neue Qualität (Leminsky/Otto 1984, S. 143).

Humanisierung der Arbeit stellte sich dabei als ein „eigenständiges gesellschafts- und gewerkschaftspolitisches Konfliktfeld“ dar, das bis dahin separate Bereiche der gewerkschaftlichen Politik wie etwa den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Arbeitsgestaltung und Arbeitsbewertung, den Rationalisierungsschutz oder die tarifliche Lohnpolitik integrierte (Hindrichs/Mäulen/Scharf 1990, S. 132). 1981 wurde sie im Rahmen eines eigenen Abschnitts in das neue Grundsatzprogramm des DGB aufgenommen und erhielt auf diese Weise auch einen programmativen Rang (DGB 1981, S. 39–41).

Der systematische Zusammenhang, in dem die gewerkschaftlichen Humanisierungsbestrebungen verfolgt wurden, umfasste die Gesamtheit der Faktoren, die die Bedingungen und Strukturen der Erwerbsarbeit beeinflussten.

Humanisierung der Arbeit schloss dadurch gleichermaßen die Problematik der Machtverhältnisse in Gesellschaft und Wirtschaft wie der Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen nicht nur an der Veränderung der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, sondern auch an der Gestaltung von Technik und Organisation – die nicht länger als vorgegeben betrachtet wurden – ein (Leminsky/Otto 1984, S. 143; Leminsky 1980, S. 213–214; Lompe 1990, S. 304–305).

In diesem Kontext waren die Gewerkschaften als korporatistische Akteure auch in das von Hans Matthöfer (Abelshauser 2009, S. 288–297) mitgeprägte und mitgestaltete Forschungs- und Aktionsprogramm des Bundesarbeits- und Bundesforschungsministeriums zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA, 1974–1989) einbezogen (Kleinöder/Müller/Uhl 2019). Gleichwohl blieben ihre Einstellungen zu dem Programm und seiner Realisierung vielfach skeptisch, kritisch oder ambivalent (für die IG Metall: M. Müller 2019).

Bereits kurz nach der Veröffentlichung des Programms kritisierte Vetter die Nichtbeteiligung der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen an der Programmgestaltung und -durchführung (Vetter 1974, S. 32). Während in Reaktion auf diese Kritik eine solche Beteiligung vorgeschrieben wurde (S. Müller 2019, S. 68–69), bemängelten Teile der Gewerkschaften die Ausrichtung des Programms an Marktprozessen und Unternehmensentscheidungen bzw. -interessen (Lompe 1990, S. 306; Abelshauser 2009, S. 294).

Bei der Durchführung der einzelnen Humanisierungsprojekte – wie beispielsweise dem Versuch zur Einführung der Gruppenarbeit in der Motorenmontage bei Volkswagen in Salzgitter – ergaben sich ebenfalls Konflikte mit den Arbeitnehmervertretungen. Diese Konflikte kreisten um die Einbindung und die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats, die Institutionalisierung der Gruppensprecher oder das Spannungsverhältnis zwischen den Befugnissen der betrieblichen Interessenvertretung und der (Teil-)Autonomie der Gruppen (Seibring 2011, S. 113–116; S. Müller 2019, S. 72–73; ausführlich: Granel et al. 1980).

Zugleich konnten bei der Implementierung der Humanisierungsprojekte und dem Abbau der Arbeitsbelastungen Entgelteinbußen entstehen, wodurch die Akzeptanz dieser Projekte beeinträchtigt wurde (Remeke 2005, S. 76; Milert/Tschirbs 2012, S. 485). In diesen Konstellationen und Auseinandersetzungen spiegelten sich somit die Ambivalenzen der Humanisierung unter den Bedingungen des technischen und organisatorischen Wandels bzw. der Rationalisierungsprozesse wider, die auch die gewerkschaftliche Humanisierungspolitik entscheidend beeinflussten.

Anfangs entfalteten sich die gewerkschaftlichen Forderungen und Konzepte zur Humanisierung der Arbeitswelt noch im Zusammenhang eines

weiteren gesellschaftlichen Reformdiskurses über die „Qualität des Lebens“, der seit dem Übergang zu den 1970er Jahren – zumal vor dem Hintergrund der Wachstums- und Konsumkritik, der ökologischen Krise und des Berichts des Club of Rome von 1972 – im internationalen Maßstab geführt wurde (S. Müller 2019, S. 61–64; Hockerts 2006, S. 79–80).

Im Hinblick darauf wurde auch in den Gewerkschaften eine Verbesserung der Qualität des (Arbeits-)Lebens und ein Übergang von quantitativen zu qualitativen Wachstumszielen gefordert (Trautwein-Kalms/Gerlach 1980, S. 29; Lompe 1990, S. 300–302). Besonders exemplarisch drückte sich das gewerkschaftliche Engagement auf diesem Gebiet in der internationalen Arbeitstagung der IG Metall „Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens“ im April 1972 in Oberhausen aus, die eine breite öffentliche Resonanz fand. Die Beiträge der Arbeitstagung wurden anschließend in nicht weniger als zehn Bänden publiziert (Friedrichs 1973–1974).

In einem solchen Kontext stand auch die Hinwendung der Gewerkschaften zur qualitativen Tarifpolitik, bei der „qualitative“, über reine Lohnforderungen und materielle Entschädigungen hinausgehende Ziele wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation eine maßgebliche Rolle spielten (Lompe 1990, S. 325–326; Schauer et al. 1984, S. 90–99).

Ein prominentes Beispiel für diese tarifpolitische Orientierung stellte der Lohnrahmentarifvertrag der IG Metall für Nordwürttemberg/Nordbaden von 1973 dar, in dem u. a. bezahlte Erholpausen, längere Taktzeiten sowie eine Aufgabenerweiterung und -bereicherung bei Fließbandarbeit festgeschrieben wurden (Schauer et al. 1984).

In konzeptioneller Hinsicht zeichneten sich die gewerkschaftlichen Vorstellungen und Ansätze zur Qualität des (Arbeits-)Lebens und zur Humanisierung der Arbeit durch einige charakteristische Merkmale aus, die sich auch auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche – vor allem deren Industrie- und Sozialarbeit – auswirkten. Erstens war das gewerkschaftliche Verständnis von Humanisierung eng mit der Forderung nach umfassender Mitbestimmung bzw. Demokratisierung verknüpft.

Humanisierung und Mitbestimmung erschienen dabei als zwei einander bedingende und ergänzende Faktoren. Während die Humanisierung sich auf die inhaltliche Gestaltung der Arbeit und die Struktur des Arbeitsprozesses – im Sinne des Abbaus von Belastungen und Zwängen oder der Selbstentfaltung arbeitender Menschen – bezog, stellte die Mitbestimmung die Form der Willens- und Entscheidungsbildung dar, in der diese inhaltlichen Bestrebungen realisiert werden sollten, und bildete eine unabdingbare Voraussetzung für eine wirksame Verbesserung der Arbeits-

bedingungen (Vetter 1973, S. 8–9; Vetter 1975, S. 63; Buschmann 1973, S. 289).

Dabei bedeutete eine weitreichende Mitbestimmung auf allen Ebenen für die Gewerkschaften einerseits die Selbstgestaltung der Arbeit und ihres Umfelds. Andererseits diente sie der Kontrolle der Macht in Betrieb und Unternehmen sowie der Stärkung der Position der Arbeitnehmerschaft und ermöglichte dadurch erst einen Einfluss auf Investitionsplanungen und -entscheidungen, um menschengerechte Arbeitsbedingungen durchzusetzen (Vetter 1974, S. 35; Vetter 1975, S. 62–63; Buschmann 1973, S. 289).

Zweitens beschränkte sich die Humanisierung der Arbeitswelt – als „eine uralte gewerkschaftliche Aufgabe“ (Vetter 1974, S. 26) – nicht bloß auf „qualitative“ Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Wie Vetter wiederholt herausstellte, hatten „quantitative“ Maßnahmen und Forderungen, die Lohn- und Gehaltsfragen, vielfach auch „qualitative“ Auswirkungen und waren für die Gewerkschaften ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil ihrer Humanisierungsbestrebungen (Vetter 1975, S. 57–63).

Beide Elemente stellten demnach keine Alternative dar, durften nicht gegeneinander ausgespielt werden und ergänzten sich gegenseitig (Vetter 1974, S. 33). So war auch der in einem Arbeitskampf durchgesetzte Lohnrahmentarifvertrag II nicht zuletzt ein Vertrag über die Gestaltung der Entlohnung (Trautwein-Kalms/Gerlach 1980, S. 30; Remeke 2005, S. 76).

Schließlich waren die gewerkschaftlichen Humanisierungsbestrebungen und -forderungen teilweise defensiv ausgerichtet. Neben den „Abbaustrategien“ hinsichtlich inhumaner Arbeitsbedingungen und -organisationsformen waren es vielfach die „Abwehrstrategien“ – wie die Abwendung von Verschlechterungen und der Schutz vor Rationalisierungsfolgen –, die die Gewerkschaften im Rahmen der Humanisierung verfolgten (Balduin 1974, S. 180; Vetter 1974, S. 29–31).

In diesem Zusammenhang wurden auch die Strategien der Unternehmer zur Einführung von neuen Managementmethoden und technischen Arbeitsverfahren oder zur Neugestaltung und Umstrukturierung der Arbeitsorganisation als „Sozialtechniken“ kritisiert, die es wiederum, etwa aufgrund der Gefahr einer Arbeitsintensivierung, abzuwehren oder zumindest gewerkschaftlich zu kontrollieren galt (Balduin 1974, S. 178–179, 181; Vetter 1974, S. 27–28).

Eine solche Humanisierung im Unternehmensinteresse erschien somit vorrangig als Instrument der Leistungssteigerung und Rentabilitätserhöhung.

Unter den Bedingungen der wirtschaftlichen Struktur- und Beschäftigungskrise verlagerte sich der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Humanisierungspolitik zudem noch stärker auf die soziale Kontrolle der Ra-

tionalisierung (Leminsky/Otto 1984, S. 144). Aus all diesen Merkmalen und Orientierungen der gewerkschaftlichen Humanisierungsvorstellungen und -ansätze resultierten sowohl Berührungs- als auch Spannungsfelder im Verhältnis der Gewerkschaften zu den kirchlichen Akteuren.

4.2 Kirchliches Engagement in der Humanisierungsfrage und das Verhältnis zur Gewerkschaftspolitik

Anders als bei der Frage der Mitbestimmung waren es bei der Humanisierung weniger die „offiziellen“ Äußerungen oder Texte der kirchlichen Organe und Einrichtungen auf EKD- und Landeskirchenebene bzw. Stellungnahmen der Gremien und Vertreter der AkfA, sondern – neben Kirchentagen als Diskussionsforen – vornehmlich die Tagungs- und Bildungsaktivitäten oder die betriebsbezogene Tätigkeit der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit sowie einzelne Ausarbeitungen aus dem Bereich der evangelischen Sozialethik, die das kirchliche Engagement auf diesem Gebiet prägten.

Im Rahmen dieser Aktivitäten entwickelten sich auch Kontakte und teilweise Kooperationen der kirchlichen Akteure mit den Gewerkschaften. Bereits im April 1972, wenige Wochen nach der internationalen Konferenz der IG Metall in Oberhausen, fand in Villigst eine Tagung des westfälischen Sozialamtes aus Anlass seines 25-jährigen Bestehens statt. Diese Veranstaltung, an der u. a. Bundespräsident Gustav Heinemann teilnahm und die auch in der Gewerkschaftspresse Beachtung fand, widmete sich der Humanisierung der Gesellschaft und griff dabei unmittelbar die Thematik der Oberhausener Konferenz auf (Ortmann 1972).

In Arbeitsgruppen im Vorfeld der Tagung wurden mit Beteiligung von Gewerkschaftern auch Aspekte der Qualität des Lebens im Hinblick auf die Arbeitswelt – etwa im Sinne eines Abbaus von Monotonie am Arbeitsplatz – diskutiert. Darüber hinaus wurden Impulse der IG-Metall-Konferenz in einer theologisch-sozialethischen Ausarbeitung aus dem Bereich der westfälischen und rheinischen Industrie- und Sozialarbeit aufgenommen, die bei Heinz Oskar Vetter Anerkennung und Zustimmung fand (Becker et al. 1974; Wörmann 1989, S. 7; HBS/KDA 1990, S. 6).

Vor dem Hintergrund ihrer öffentlichen Resonanz und politischen Bedeutung wurde die Humanisierungsproblematik im Sozialamt der EKvW 1974/75 im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zur Qualität des Lebens unter dem Aspekt gesellschaftspolitischer Zielvorstellungen mit Vertretern der Regierungs- und Oppositionsparteien, der Arbeitgeberverbände und dem DGB-Vorsitzenden erneut diskutiert (Sozialamt der EKvW 1975).

Im Jahre 1977, zu Vetters 60. Geburtstag, erschien zudem ein Heft der Mitteilungen des Sozialamtes mit Beiträgen zur Humanisierung der Arbeitswelt, die aus dem Arbeitskreis „Kirche und Industrie“ in Westfalen hervorgegangen waren und sowohl mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen übereinstimmende Ansätze als auch einige gewerkschaftskritische Aspekte enthielten (Sozialamt der EKvW 1977).

Innerhalb der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit entwickelte sich das Humanisierungsthema in den 1970er Jahren zu einem bedeutenden Arbeitsschwerpunkt. Mit der Gründung des KDA auf Bundesebene 1974 wurde ein Fachausschuss zur Humanisierung gebildet, der u.a. Kontaktarbeit mit Institutionen aus Wissenschaft und Politik betrieb sowie Humanisierungskonzeptionen der Gewerkschaften, Arbeitgeber und der am HdA-Programm beteiligten Forschungsinstitutionen – zur Bestimmung und Konkretisierung des eigenen Standorts – auswertete (Weiser 1987, S. 519; Riedel 1976).

Darüber hinaus erarbeitete der Fachausschuss Seminarmodelle zur Reflexion der Gefährdungen von Menschlichkeit im Arbeitsprozess (Weiser 1987, S. 519). Mit seinen Aktivitäten führte er die Arbeit der ASIA fort, die auf ihrer letzten Jahrestagung 1974 mit Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern betriebsdemokratische Modelle und Strategien zur Erweiterung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume der arbeitenden Menschen, die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen einer Humanisierung der Arbeit sowie die Problematik der Herrschaft im Betrieb diskutierte (Stimme der Arbeit 1974a).

Auch auf regionaler Ebene fanden entsprechende Aktivitäten statt. In Baden-Württemberg wurde beispielsweise in der evangelischen Akademie Bad Boll ein vierzehntägiger Kurs zur Humanisierung der Arbeit in Zusammenarbeit mit dem DGB-Landesbezirk veranstaltet, der im Rahmen des HdA-Programms gefördert wurde und in dem Gewerkschaftsmitglieder Ursachen und Zusammenhänge von Konflikten im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz besprachen und Handlungsmodelle zur Veränderung der Situation der einzelnen Beschäftigten erarbeiteten (Gehring 1980, S. 50).

Die evangelischen Kirchentage boten ebenfalls ein breites öffentliches Forum zur Diskussion des Humanisierungsproblems unter Einbeziehung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, Betriebsratsangehörigen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 1973 in Düsseldorf sprach mit Karl Buschmann von der Gewerkschaft Textil und Bekleidung zum ersten Mal ein Gewerkschaftsvorsitzender im Rahmen des Kirchentages. In seinem Vortrag über Arbeit und Freizeit ging er auch auf Fragen der Humanisierung ein, ohne allerdings die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche zu thematisieren (Buschmann 1973).

Zwei Jahre später, auf dem Kirchentag in Frankfurt, wurden einige Aspekte und Probleme der Humanisierung u. a. mit Beteiligung von Werner Vitt, dem Zweiten Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik (IG CPK), und Vertretern der Industrie- und Sozialarbeit reflektiert sowie im Rahmen des „Marktes der Möglichkeiten“ diskutiert. Die sozialethischen Grundsätze und Perspektiven einer Humanität in der Arbeit wurden dabei von Günter Brakelmann (1975a) erörtert.

Für die evangelische Industrie- und Sozialarbeit und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften bedeuteten all diese Aktivitäten zum einen die Herausarbeitung und Klärung des eigenen Standpunkts in der Auseinandersetzung mit den gewerkschaftlichen Positionen, wodurch konvergierende wie divergierende Momente zutage traten. Zum anderen knüpfte ihr Engagement an die Kooperationen der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure im Bereich der – betriebsbezogenen oder überbetrieblichen – Bildungsarbeit an und trug, u. a. durch die Verbindung zum HdA-Programm, auch zur Erarbeitung bzw. Konkretisierung von Handlungsmodellen auf diesem Gebiet bei.

Im Ganzen jedoch wurden die Rolle bzw. die Kompetenzen des KDA als einer kirchlichen Einrichtung im Hinblick auf die Problematik der Humanisierung vor allem in einem übergreifenden, theologisch-sozialethischen Sinne verstanden. In dieser grundlegenden, von der Frage nach dem Menschenverständnis und der Bedeutung der Menschlichkeit in der Arbeitswelt ausgehenden Perspektive erschien die Humanisierung der Arbeit auch als „eine entscheidende Aufgabe der Verkündigung“, die nur in Solidarität und Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, d. h. auch den Gewerkschaften, wahrgenommen werden konnte (Fahlbusch 1977a, S. 122).

Da es aus einer solchen Sicht keine christlichen „Programme oder Rezepte für politische und technische Lösungen zur Humanisierung der Arbeit“ geben konnte, vermochte der KDA, wie sein Vorsitzender Wilhelm Fahlbusch betonte, „nur die Grundsatzfrage nach den Voraussetzungen und Auswirkungen der Arbeitswelt [zu] stellen“. Bei der konkreten Umsetzung war der KDA dementsprechend „an alle anderen verwiesen, die über den notwendigen Sachverstand und über das politische Instrumentarium verfügt[en], um die Humanisierung voranzubringen“ (Fahlbusch 1977a, S. 122).

Humanisierung der Arbeitswelt stellte sich somit für die evangelische Industrie- und Sozialarbeit im Wesentlichen als ein sozialethisches Problem dar. Im Hinblick darauf besaß ihr Humanisierungsansatz auch vielfache Berührungspunkte mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen und Strategien.

Bereits die Ausarbeitung zur theologischen Problematik der „Qualität des Lebens“ trat beispielsweise für den Vorrang der Gesellschafts- gegenüber der Wirtschaftspolitik, der qualitativen Zielsetzungen wie etwa sozialer Gerechtigkeit gegenüber der quantitativen Gewinnorientierung oder des Solidaritäts- gegenüber dem Individualprinzip ein. Darüber hinaus hob sie die Notwendigkeit eines Abbaus von Herrschaft und struktureller Gewalt hervor (Becker et al. 1974).

Auch die von Günter Brakelmann formulierten sozialethischen Grundsätze zur Humanisierung gingen von der Priorität der Arbeit gegenüber dem Eigentum bzw. Kapital aus und stellten den gesellschaftsverändernden Charakter des Humanisierungskonzepts heraus (Sondermann 2023, S. 225–239, 254–262). Dadurch entsprachen sie – wenn auch nicht in all ihren Konsequenzen – ebenfalls weitgehend den gewerkschaftlichen Humanisierungsforderungen.

So war für Vetter die wahre Humanisierung der Arbeit „nicht ohne Eingriffe in die privatwirtschaftliche Investitionsautonomie und den privatwirtschaftlichen Konkurrenzmechanismus“ möglich (Vetter 1974, S. 37; Vetter 1975, S. 62–63). In Übereinstimmung damit hoben auch Brakelmanns sozialethische Überlegungen auf den Konflikt zwischen einer an den wirklichen Human- und Sozialbedürfnissen des arbeitenden Menschen orientierten Produktionsordnung und den Rahmenbedingungen eines kapitalistisch organisierten Wirtschaftssystems ab (Brakelmann 1975a, S. 247, 254; Brakelmann 1975b, S. 657–658).

Gleichwohl ergaben sich aus den unterschiedlichen Zugängen zur Problematik der Humanisierung seitens der Gewerkschaften und der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit auch Spannungen und Differenzen. Die Spannungsfelder betrafen zum einen die Frage nach dem Menschenbild und zum anderen die Umsetzung der Humanisierungsvorstellungen in der gewerkschaftlichen Politik.

In einer Analyse der gewerkschaftlichen Einstellungen zur Humanisierung für den Humanisierungsausschuss des KDA – die sich allerdings vorwiegend auf Materialien zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit stützte und andere gewerkschaftliche Aussagen oder Texte weitgehend unberücksichtigt ließ – wurden z. B. das Fehlen einer Reflexion über das Bild des Menschen und der Einfluss eines tayloristischen und individualistischen Menschenverständnisses innerhalb der Gewerkschaften kritisiert (Riedel 1976, S. 153). Ein weiterer Kritikpunkt betraf u. a. das gewerkschaftliche Misstrauen gegenüber der als „Sozialtechnik“ abgewerteten autonomen Gruppenarbeit.

Aus der Perspektive der KDA-Analyse erschienen für die Gewerkschaften die arbeitenden Menschen somit gleichsam als unmündig und nur in Verbindung mit der gewerkschaftlichen Organisation zur Humanität

fähig (Riedel 1976, S. 153). Auch die Wahrnehmung von Verantwortung war demnach nur kollektiv, durch die Gewerkschaften, möglich, ohne dass dabei, bei allen Verweisen auf die Machtfrage, die Problematik der eigenen, gewerkschaftlichen Macht reflektiert worden wäre (Riedel 1976, S. 153).

Eine solche Kritik war vielfach durch die spezifischen Voraussetzungen bedingt, die die Positionen der Gewerkschaften und des KDA auf diesem Gebiet jeweils bestimmten und bereits in der Mitbestimmungsfrage deutlich hervortraten (vgl. Kapitel 3). Standen für die evangelische Industrie- und Sozialarbeit, sozialethisch begründet, die menschliche Person und ihre Situation in der Arbeitswelt bzw. am Arbeitsplatz – also die Erfahrung der unmittelbar Betroffenen – im Vordergrund, bildete den gewerkschaftlichen Schwerpunkt die Organisation bzw. die (kollektive) Interessenvertretung.

In diesem Kontext stimmten zwar die Vertreter der Industrie- und Sozialarbeit mit der gewerkschaftlichen Position etwa in der Betonung der notwendigen Verknüpfung von Humanisierung und Mitbestimmung überein. Jedoch lag aus der evangelischen Sicht auch hier der Akzent auf der Mitbestimmung am Arbeitsplatz (Becker et al. 1974, S. 167), sodass die Frage nach der Rolle der „Basis“ bei der Humanisierung wiederum zu manchen Spannungen im Verhältnis zwischen dem KDA und den Gewerkschaften führte (Sohn 1980b, S. 143–144).

Darüber hinaus wurde von den Gewerkschaften stärker die materielle, „quantitative“ Seite der Humanisierung betont und als tarifpolitische Aufgabe verfolgt, während innerhalb der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit die gewerkschaftliche Neigung kritisiert wurde, die Belastungen am Arbeitsplatz mitunter weniger durch die Abschaffung von deren Quellen als vielmehr durch das Aushandeln von Zulagen zu kompensieren und der Instrumentalisierung der Arbeit insgesamt nicht hinreichend entgegenzuwirken (Stimme der Arbeit 1974a, S. 77; Sohn/Struppek 1977, S. 19).

In der übergreifenden Perspektive der Industrie- und Sozialarbeit standen somit für die Gewerkschaften in ihrer Humanisierungspolitik vor allem deren Umsetzung in konkrete tagespolitische Themen im Vordergrund, während die Klärung grundlegender – theologisch-anthropologischer – Fragen demgegenüber zurücktrat (Becker/Wörmann 1973, S. 438–439).

All diese Divergenzen in der Herangehensweise zur Problematik der Humanisierung konnten zum Teil, wie beispielsweise in Westfalen, zu Verständigungsschwierigkeiten bei den Kontakten zwischen der Industrie- und Sozialarbeit und Gewerkschaftsvertretern führen (HBS/KDA 1990, S. 6–7), zumal für die Gewerkschaften mit der sich verschärfenden Wirtschaftskrise auch im Humanisierungskontext die Sicherung von Einkommen und Beschäftigung zunehmend in den Vordergrund rückte.

Insgesamt jedoch wurden die kritischen Anfragen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit an die gewerkschaftlichen Positionen und Konzepte zur Humanisierung der Arbeitswelt weniger als Ausdruck eines Gegensatzes, sondern eher einer „kritischen Gesprächspartnerschaft“ (Sozialamt der EKvW 1977, S. 3) im Rahmen eines gemeinsamen Aufgabenfeldes und wiederum als Ansatzpunkt zur Ergänzung und Erweiterung der gewerkschaftlichen Positionen aus sozialethischer Perspektive wahrgenommen (Riedel 1976, S. 153).

Für die Gewerkschaften selbst bedeuteten die Kontakte zu den kirchlichen Akteuren und die Beteiligung an der kirchlichen Tagungs- und Bildungsarbeit oder den Kirchentagen großenteils die Möglichkeit zum Austausch sowie zur Einbringung und Diskussion der eigenen Standpunkte und Ansätze in der Humanisierungsfrage.

Im Verhältnis zur Vorrangstellung der Tarifpolitik, die sich – im Sinne einer „Humanisierung der Arbeit aus eigener Kraft“ (Leminsky 1980) – unter den Bedingungen der Krise verstärkt auf den Rationalisierungs- und Dequalifizierungsschutz sowie die Beschäftigungssicherung richtete, kam den kirchlichen, vor allem sozialethisch orientierten Humanisierungsansätzen für die Gewerkschaften ein eher geringerer Stellenwert zu.

In der Problematik der Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung, die ab Mitte der 1970er Jahre das Humanisierungsthema zunehmend überlagerte bzw. in den Hintergrund treten ließ, wurde aus Gewerkschaftsperspektive jedoch erneut die Positionierung der kirchlichen Akteure gegenüber den gewerkschaftlichen Forderungen und Aktionen, in erster Linie im Sinne einer Unterstützung oder teilweise auch einer Bündnispartnerschaft, relevant.

Zugleich implizierte auch diese Problematik weiterhin einen Humanisierungsaspekt, der damit an die Diskussionsstrände der ersten Hälfte des Jahrzehnts anschloss. Im Hinblick darauf erschien etwa die Verkürzung der Arbeitszeit, verbunden mit der Etablierung eines qualitativ veränderten Freizeitverständnisses, ebenfalls als ein Teil der Humanisierungsstrategie, der nicht zuletzt gesellschaftspolitische Dimensionen besaß (Hergenhan 1979).

5. Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung als Konfliktfeld und gemeinsame Herausforderung

5.1 Gewerkschaftliche Positionen vor dem Hintergrund der Beschäftigungskrise

Die Beschäftigungskrise, die sich in der Folge der Ölpreiskrise von 1973 entwickelte und in einer steigenden oder auf hohem Niveau stagnierenden (Massen-)Arbeitslosigkeit manifestierte, rückte ab der zweiten Hälfte der 1970er Jahre zunehmend ins Zentrum der gewerkschaftlichen Politik. Überlagert und verschärft wurde sie durch den wirtschaftlichen und sozialen Strukturwandel, der mit dem Niedergang der alten Industrien, dem Aufstieg der Mikroelektronik und der Expansion des Dienstleistungssektors einherging.

Unter diesen Bedingungen, die für die Gewerkschaftsbewegung eine Verengung ihrer Handlungsspielräume bedeuteten (Platz 2018, S. 11–40), betraf das Problem der Arbeitslosigkeit die Gewerkschaften einerseits als Arbeitsmarktparteien und Akteure der industriellen Beziehungen bzw. auch als politische Akteure. Andererseits war dieses Problem auch mit dem – ambivalenten und innerhalb des DGB nicht einheitlich geregelten (Schneider 2000, S. 366) – Verhältnis der gewerkschaftlichen Organisation zu ihren arbeitslosen Mitgliedern oder zu Erwerbslosen insgesamt verbunden.

In einem solchen Kontext gewannen die Sicherung der Beschäftigung und die Steigerung der Beschäftigtenzahlen für die Gewerkschaften eine erhöhte Priorität (Voigt 2017, S. 296–300). Zu diesem Zweck wurden vom DGB 1977 Forderungen zu einem Beschäftigungsprogramm aufgestellt, die neben einer Beschleunigung des qualitativen Wachstums durch entsprechende Investitionen und der „sozialen Beherrschung der Produktivitätsentwicklung“ nicht zuletzt verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung umfassten (DGB-Bundesvorstand 1982b, S. 15–16).

Die Arbeitslosigkeit erschien somit für die Gewerkschaften nicht nur als ein wirtschaftliches, sondern auch ein gesellschaftliches Problem, zu dessen Überwindung sowohl staatliches Handeln wie auch Aktivitäten anderer gesellschaftlicher Akteure beitragen sollten.

Hatte der Staat aus gewerkschaftlicher Sicht Voraussetzungen für die Realisierung des Rechts auf Arbeit zu schaffen, betonten die Gewerkschaften und ihre führenden Vertreter wie Vetter oder Breit den Wert der

Arbeit als einer über die bloße materielle Existenzsicherung hinausgehenden sinnerfüllenden Tätigkeit sowie deren soziale Funktionen im Sinne der Schaffung von zwischenmenschlichen Kontakten oder der Erhöhung des Selbstwertgefühls (DGB-Bundesvorstand 1982a, S. 276).

Arbeit stellte in gewerkschaftlicher Perspektive „mehr als ein notwendiges Übel“ dar, sie sollte, wie Vetter verdeutlichte, auch „die schöpferische Entfaltung des Menschen“ ermöglichen (Vetter 1980a, S. 9–10). Dementsprechend musste ein Verlust von Arbeit vor allem eine erhebliche Beeinträchtigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „in ihrer sozialen und menschlichen Existenz“ – etwa im Sinne von Einbußen an menschlichen Beziehungen zu Freunden und Arbeitskollegen und einem „Höchstmaß an sozialer Unsicherheit“ (Stimme der Arbeit 1976a) – bedeuten (Vetter 1980a, S. 10).

Obwohl diese menschliche Seite der Arbeitslosigkeit nicht im Vordergrund der gewerkschaftlichen Politik stand, beanspruchten die Gewerkschaften, auch die Interessen von Arbeitslosen zu vertreten und dadurch – gerade als gesellschaftliche Verantwortung tragende Einheitsgewerkschaften – nicht lediglich Verbände von Arbeitsplatzbesitzern zu sein (Vetter 1980a, S. 7, 9). Der gewerkschaftliche Einsatz für Arbeitslose, nicht zuletzt gegen deren Diffamierung als arbeitsscheu oder -unwillig, erschien somit – im Kontext der Unteilbarkeit des Rechts auf Arbeit – als Ausdruck einer Solidarität, die sich auf die gesamte Arbeitnehmerschaft, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, erstreckte.

Für Vetter stand ein solcher Einsatz auch im Interesse der Arbeitenden selbst, da der Druck der „Reservearmee der Arbeitslosen“ eine disziplinierende Wirkung auf die noch Beschäftigten ausübte und dadurch deren Bereitschaft zum Widerstand schwächte (DGB-Bundesvorstand 1978, S. 194–195). Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Politik in der Frage der Arbeitslosigkeit stand jedoch vielfach die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung, die von intensiven öffentlichen Auseinandersetzungen begleitet wurde.

In dieser Forderung, die eine alte gewerkschaftliche Tradition fortsetzte, verbanden sich mehrere Aspekte. Neben der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bildete die Verkürzung der Arbeitszeit – die selbst nicht zu höheren Belastungen am Arbeitsplatz führen durfte – für die Gewerkschaften auch ein Element der Humanisierung der Arbeit und einen Beitrag zur Verbesserung der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und ihren Familien am gesellschaftlichen Leben.

Darüber hinaus sollte diese Verkürzung durch die Erleichterung der Aufgabenerfüllung im Familienbereich auch die Chancengleichheit der Frauen in der Arbeitswelt fördern (DGB 1980, S. 11–15; DGB 1981, S. 42, Nr. 5). Somit stellte die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung, ins-

besondere in Form einer 35-Stunden-Woche, für die Gewerkschaften eine Antwort sowohl auf die Krise des Wohlfahrtsstaates als auch auf Prozesse der Individualisierung der Lebensführung dar (Süß 2012, S. 150).

Formen und Wege der Arbeitszeitverkürzung blieben innerhalb der Gewerkschaften allerdings umstritten. Während die IG Metall, wenn auch nicht ohne interne Kontroversen, ebenso wie die IG Druck und Papier für das Modell einer kürzeren Wochenarbeitszeit eintrat und diese Forderung in harten Arbeitskämpfen durchzusetzen versuchte, zogen etwa die IG CPK, die NGG oder die IG BE eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor (Bahnmüller 1985, S. 32–49; Müller-Jentsch 1990, S. 381–383; Hemmer/Milert/Schmitz 1990, S. 428–433).

Der DGB sprach sich in diesem Zusammenhang für ein gemeinsames, jedoch branchenabhängig differenziertes Vorgehen aus, bei dem die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung den zuständigen Tarifvertragsparteien überlassen bleiben sollte (DGB-Bundesvorstand 1982a, S. 278; vgl. auch ebd., Antragsteil, Antrag 202, S. 294–295).

Gleichwohl enthielt das Aktionsprogramm des Gewerkschaftsbundes aus dem Jahre 1979 im Hinblick auf die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich als Zielperspektive die 35-Stunden-Woche. Darüber hinaus wurde eine Einschränkung von Mehrarbeit und Überstunden gefordert (DGB 1979a, S. 23).

Vor einem solchen Hintergrund kam der gesamtgesellschaftlich überaus relevanten und kontroversen Problematik der Arbeitslosigkeit und ihrer Bekämpfung auch für die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche – die dabei zum Teil auch eine neue Dimension bekamen (Jähnichen 2016, S. 41) – eine zentrale Rolle zu.

Diese Rolle hing u. a. damit zusammen, dass unter den Bedingungen der Krise und des wirtschaftlichen Strukturwandels nicht nur die Frage der Kompetenz- und Aufgabenzuschreibungen an die Kirche oder der kirchlichen Positionierungen gegenüber den gewerkschaftlichen Forderungen, sondern auch der Aspekt des gemeinsamen Handelns im Sinne des konkreten Zusammenwirkens von beiden Organisationen bzw. ihren Gliederungen oder Teilen auf unterschiedlichen Ebenen in den Vordergrund trat.

5.2 Die Stellung der Arbeitslosigkeitsproblematik in den Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteuren

Während für die Gewerkschaften und ihre Politik vor allem die Frage nach kirchlicher Unterstützung oder nach möglichen Bündnispartnerschaften maßgeblich war, verbanden sich für die Kirche die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung bei der Suche nach Lösungen der Beschäftigungskrise oder bei der sozialethischen Diskussion über den Wert der Arbeit mit konkreten Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene vor Ort. Auch in dieser Hinsicht gestalteten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche je nach Ebenen und beteiligten Akteuren unterschiedlich.

Auf repräsentativer Ebene waren es Spitzentreffen und -gespräche zwischen dem DGB-Bundesvorstand und dem Rat der EKD, in denen die Positionen, das Handeln und das Zusammenwirken beider Organisationen eingehend besprochen wurden und aus denen u. a. gemeinsame (Presse-)Erklärungen des DGB und der EKD hervorgingen. Evangelische Kirchentage, in deren Rahmen seit 1975 Fragen der Arbeitslosigkeit sowie der Zukunft der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft prominent erörtert wurden, dienten dabei gleichermaßen als Diskussions-, Austausch- und Begegnungsforen zwischen den gewerkschaftlichen und den kirchlichen Akteuren.

Im Hinblick darauf fand auch das Treffen zwischen dem DGB und der EKD in Nürnberg im Jahre 1979 auf Einladung Vetters anlässlich des dortigen Kirchentages statt, und zwei Jahre später, beim Kirchentag in Hamburg, kam es zu einem gemeinsamen Besuch des EKD-Ratsvorsitzenden Eduard Lohse mit dem DGB-Vorsitzenden Vetter in einem MAN-Werk (Leich 1981). Besonders exemplarisch erschienen in dieser Hinsicht die Kirchentage von 1985 in Düsseldorf und 1987 in Frankfurt.

Diese Kirchentage fanden unter aktiver und intensiver Beteiligung von hochrangigen Gewerkschaftsrepräsentantinnen und -repräsentanten wie u. a. Günter Volkmar (HBV), Hermann Rappe (IG CPK) und Monika Wulf-Mathies (ÖTV) statt (Welt der Arbeit 1987b; Hüsson 1985; Wischer 1985). Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter waren dabei auch auf dem „Markt der Möglichkeiten“ vertreten und gestalteten Einzelveranstaltungen und Podiumsgespräche oder etwa, wie 1985, einen Gottesdienst mit (Hüsson 1985).

Auf dem Kirchentag in Frankfurt 1987 nahm beispielsweise Jochen Richert, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, am Fo-

rum „Arbeitslosigkeit und Armut“ teil, während sich Volkmar und der zweite Vorsitzende der NGG Erich Herrmann an der vom Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung Frank von Auer geleiteten Diskussionsrunde „Wo Milch und Honig fließen – Verteilung von Chancen – Verteilung von Arbeit – Verteilung von Wohlstand“ beteiligten (Welt der Arbeit 1987b; Bonin 1987, S. 604–620). Mit dem Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes Siegfried Bleicher, der zugleich auch in der EKD-Synode vertreten war, gehörte in den 1980er Jahren zudem erstmals ein Repräsentant des DGB dem Präsidium des DEKT an (Welt der Arbeit 1985).

Stellten die Kirchentage vor allem Foren oder Anlässe für Begegnungen und Kontakte zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der Kirche dar, kam für die kirchlichen Orientierungen und Positionsbestimmungen in der Frage der Arbeitslosigkeit und ihrer Bekämpfung neben Beratungen und Beschlüssen der Synoden der EKD und teilweise auch ihrer einzelnen Gliedkirchen insbesondere der Studie der Sozialkammer von 1982 eine zentrale Bedeutung zu (Kirchenkanzlei der EKD 1982).

Im Hinblick darauf hatte sich die Synode der EKD in Saarbrücken im Jahre 1977 erstmals in einer ausführlicheren Entschließung zur Arbeitslosigkeit geäußert (Kirchenkanzlei der EKD 1978, S. 518–520).

Die Synode von 1982 in Berlin-Spandau behandelte das Arbeitslosigkeitsproblem hingegen im breiteren Kontext des Themas „Sinn und Wandel der Arbeit in der Industriegesellschaft“ und verabschiedete auf dieser Grundlage eine Kundgebung zur „Verantwortung der Kirche für die Arbeitswelt heute“ (Kirchenamt der EKD 1983, S. 700–707). Aus den Synodaltagungen von 1986 und 1989 gingen schließlich spezielle Beschlüsse zur Bewältigung der Langzeitarbeitslosigkeit hervor (EKD 1986; EKD 1989).

Die kurz vor der Synode von 1982 veröffentlichte Studie der Kammer für soziale Ordnung zur „Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen“ wurde in der Öffentlichkeit ebenfalls viel beachtet und kontrovers diskutiert. Bei der Erarbeitung der Studie verliehen die Vertreter der Gewerkschaftsseite in der Kammer, Heinz Markmann vom WSI und Günter Volkmar von der HBV, den gewerkschaftlichen Positionen Nachdruck und brachten zugleich gewerkschaftliche Kritik zum Ausdruck. Diese Positionen wurden auch vom KDA, dessen Vorsitzender Walter Sohn ebenso der Sozialkammer angehörte, geteilt und unterstützt.

Dem KDA kam im Kontext der Arbeitslosigkeit in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche erneut eine besondere Stellung zu. Diese Stellung war nicht nur dadurch bedingt, dass innerhalb des KDA gewerkschaftsnahe Orientierungen maßgeblich waren.

Die evangelische Industrie- und Sozialarbeit gehörte zudem neben der Diakonie auch zu denjenigen kirchlichen Strukturen und Handlungsfel-

dern, in deren Rahmen konkrete Maßnahmen und Projekte verfolgt wurden, die der Bewältigung des Problems der Erwerbslosigkeit in seinen unterschiedlichen Aspekten und der Begleitung von Arbeitslosen dienten. In diesem Zusammenhang ergaben sich, wie noch zu zeigen sein wird, weitere Kontaktflächen, aber auch Spannungsfelder zu den gewerkschaftlichen Akteuren.

Darüber hinaus entstand eine der zentralen Stellungnahmen des KDA zu Fragen der Beschäftigungskrise und Erhaltung der Arbeitsplätze, das Papier zu Arbed Saarstahl (KDA 1983), unter Einbeziehung von Gewerkschaftern und Betriebsräten, wenngleich nicht auf der Ebene der gewerkschaftlichen Gremien, sondern gewissermaßen „an der Basis“. Schließlich beteiligten sich maßgebliche Vertreter des KDA am Ökumenischen sozialethischen Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft.

Dieser Arbeitskreis trat erstmals 1984 mit seinem Memorandum zum „Teilen der Arbeit“ an die Öffentlichkeit (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b). Als eine informelle Kooperationsform zwischen den Kirchen beider Konfessionen und den Gewerkschaften trug er wesentlich zur sozialethischen Analyse und Begründung der Positionen bei, die sowohl von den Gewerkschaften als auch der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit in den Debatten um die gerechte Verteilung der Arbeit und den Wandel der Arbeitsgesellschaft vertreten wurden.

Im Unterschied zum KDA waren die „offiziellen“ Begegnungen zwischen dem DGB und der EKD im Rahmen der Gespräche des Geschäftsführenden Bundesvorstandes und des Rates, wie insbesondere beim Spitzentreffen von 1980, neben der Beratung von gemeinsamen aktuellen Problemen darauf gerichtet, eine „klimatische“ oder „atmosphärische“ Verbesserung und Auflockerung der Kontakte und Verständigungsmöglichkeiten zu erreichen.²⁵ Darüber hinaus sollten sie – ungeachtet einiger im Hintergrund bestehender Spannungen und Missstimmungen – das positive Verhältnis beider Organisationen dokumentieren.

Während die überaus brisante Problematik der Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen (vgl. Kapitel 7) dabei ausgeklammert blieb, diente die Frage der Arbeitslosigkeit, als eines der zu beratenden Themen, einerseits als „Vehikel“ einer solchen „atmosphärischen Kontaktaufnahme“.²⁶ Andererseits bestand der Stellenwert der Spitzengespräche auch darin, dass aus ihnen – erstmals 1980 und in der Folge 1984 und 1988 – gemeinsame Presseerklärungen des DGB und der EKD hervorgingen.

25 Einführung in das Vorbereitungstreffen am 4. September 1980, S. 1. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345; Notiz über die Diskussion im Rat zum Thema EKD/DGB am 11. Juli 1980, S. 1. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

26 Ebd.

In diesen Erklärungen wurden – ungeachtet der jeweils „unterschiedlichen Verantwortung für Berufstätige und Arbeitslose“ aufseiten beider Organisationen – „gemeinsame Überzeugungen“ formuliert (EKD/DGB 1980, S. 467), die sich auf menschliche Aspekte der Arbeitslosigkeit, die Situation von Problemgruppen genauso wie eine menschliche Gestaltung der Arbeitsplätze oder eine gerechte Verteilung der vorhandenen Arbeit bezogen (ebd., S. 467–469; EKD 1984).

Die Erklärung von 1988 betonte zudem die Notwendigkeit besonderer Hilfen für Langzeitarbeitslose und richtete sich gegen eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und freier Zeit mit ihren „vermeintlichen Vorteilen“ zulasten von Familie, Freundschaft und Nachbarschaft (DGB-Bundespressestelle 1988; DGB-Bundesvorstand 1990, S. 7).

Durch diese Stellungnahmen stellten sich der DGB und die EKD in der Öffentlichkeit als zwei Großorganisationen dar, die angesichts gemeinsamer Aufgaben und Herausforderungen gemeinsame Lösungsstrategien zu entwickeln versuchten und sich dabei – wie 1984 vor dem Hintergrund laufender Tarifauseinandersetzungen – gegen „Tabuisierungen bestimmter Wege und Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit“ wandten (EKD 1984).

Darüber hinaus wurden im Kontext der Gespräche von DGB und EKD die jeweiligen Kompetenz- und Aufgabenzuschreibungen sowie Wahrnehmungsmuster deutlich, die sich, wie bereits erwähnt, maßgeblich auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche insgesamt auswirkten.

Aus der Perspektive der Gewerkschaften kam der Kirche vor allem die Aufgabe zu, eine unmittelbare Hilfestellung bei der menschlichen Bewältigung der Arbeitslosigkeit und ihrer Folgen für die Betroffenen zu gewährleisten. Außerdem sollte die Kirche konkret und klar zum Problem der Arbeitslosigkeit Stellung beziehen, den Wert der Arbeit – als Element der Menschenwürde – nachdrücklich herausstellen, auf die soziale Komponente der Wirtschaft hinweisen sowie selbst Arbeitsplätze im kirchlichen Bereich schaffen (Stimme der Arbeit 1977c).²⁷ Als eine gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaften und Kirche wurde dabei die Überwindung der sozialen Isolierung von Arbeitslosen angesehen.²⁸

Die politischen Aufgaben, die mit der Problematik der Arbeitslosigkeit zusammenhingen – in erster Linie im Sinne von deren Vermeidung –, betrachteten die Gewerkschaften hingegen als eigenen Zuständigkeitsbereich. Während die Kirche bei der Begleitung der Arbeitslosen helfen sollte, gehörten etwa arbeitsmarktpolitische Überlegungen dementsprechend primär zu den Aufgaben der Gewerkschaften bzw. der Arbeits-

27 Vermerk: Notizen über ein Gespräch Ev. Kirche–DGB zum Thema „Arbeitslosigkeit“ am 15. Juni 1979, S. 3–4. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11957.

28 Ebd., S. 4.

marktparteien oder auch der öffentlichen Hand (Stimme der Arbeit 1977c).²⁹ Zugleich wiesen die Gewerkschaften aber auch auf die Möglichkeit hin, dass die Kirche als Plattform für Gespräche zwischen ihnen und den Arbeitgebern fungieren könnte.³⁰

Auch aus der kirchlichen Perspektive war das Interesse der Gewerkschaften in erster Linie auf die Erhaltung der bestehenden und die Ersetzung verloren gegangener Arbeitsplätze und damit nicht auf ein unmittelbares Engagement für Arbeitslose gerichtet. In diesem Kontext stellten sich die Gewerkschaften für kirchliche Repräsentanten vielfach als Interessenvertreter der Arbeitsplatzbesitzer dar, die nicht ohne Weiteres bereit waren, Verzichtleistungen zugunsten von Erwerbslosen zu erbringen, und an einer konkreten Kooperation mit kirchlichen Werken und Einrichtungen im Hinblick auf Hilfsmaßnahmen für Arbeitslose kaum Interesse hatten.³¹

Der DGB-Vorsitzende Vetter, der das Problem der Arbeitslosigkeit mehr unter dem Gesichtspunkt der Bedrohung der Menschlichkeit als der Bedrohung sozialer Besitzstände betrachtete, erschien aus dieser Sicht als derjenige Gewerkschaftsvertreter, der sich – ähnlich wie einige andere, besonders kirchlich engagierte Gewerkschafter – dem allgemeinen Trend widersetzte. Damit vermochte er nach kirchlicher Wahrnehmung die „Enge des gewerkschaftlichen Interessendenkens“ zu durchbrechen.³²

Vor diesem Hintergrund bestand für kirchliche Vertreter die Intention des DGB bei den Spitzengesprächen mit der EKD – so eine interne Einschätzung im Vorfeld des Treffens im September 1980 – nicht nur in einer Verständigung über den gemeinsamen Auftrag mit der Kirche in einer vor allem humanitären Frage, in der Aufrechterhaltung des kirchlichen Interesses an der Arbeitnehmerschaft oder in der Stärkung sozialpolitischer Kompetenz und gewerkschaftsfreundlicher Positionen in der Kirche.

Darüber hinaus erhoffte sich vor allem Vetter eine kirchliche „Schützenhilfe“ gegenüber den Gewerkschaften selbst. Diese „Schützenhilfe“ bezog sich demnach – im Sinne einer „Parteinahme für die Arbeitslosen“ – auf die Unterstützung für die Weckung der Bereitschaft von Arbei-

29 Protokoll der Sitzung des KDA-Vorstandes am 6./7.9.1979 in Gladbeck, Kreiskirchenamt, S. 3. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11959.

30 Vermerk: Notizen über ein Gespräch Ev. Kirche–DGB zum Thema „Arbeitslosigkeit“ am 15. Juni 1979, S. 5. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11957.

31 Informationspapier zur raschen Einführung in die Sachprobleme. Betr.: Begegnung des Rates der EKD mit dem geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB am 4. September 1980 in Düsseldorf, S. 1. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

32 Ebd., S. 2.

tenden, zugunsten von Menschen ohne Arbeit auf manche Vorteile zu verzichten.³³

Einen Hintergrund für diese kirchliche Einschätzung bildete eine Äußerung Vetters aus dem Jahre 1977, die innergewerkschaftlich auf Kritik gestoßen war. Dabei hatte Vetter vorgeschlagen, zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit nötigenfalls eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in Erwägung zu ziehen (Schneider 2000, S. 340).³⁴ Die Frage der Arbeitszeitverkürzung wurde somit zu einem besonders strittigen Punkt, in dem die divergierenden Ansätze und Orientierungen der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure ebenso wie die innerkirchlichen Spannungen und Differenzen deutlich zutage traten.

Sahen sich die Kirchenvertreter nach eigener Einschätzung mit einer zwiespältigen Interessenlage im DGB konfrontiert, verfolgten sie selbst im Rahmen der Gespräche mit den Gewerkschaften u. a. das Ziel, neben einer Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses und der gegenseitigen Kontaktmöglichkeiten auch die gewerkschaftliche Aufgeschlossenheit für die kirchlichen Erwartungen – wie z. B. die besagte Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, eine Reduzierung von Überstunden oder einen „Abbau des Klassenkämpferischen“ – zu fördern.³⁵

Während eine solche Zielsetzung mit den spezifischen Wahrnehmungsmustern der gewerkschaftlichen Organisation seitens der Kirche zusammenhing, waren zu jenem Zeitpunkt konkrete Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit innerhalb der Kirche selbst noch nicht „ausdiskutiert“, sodass gewissermaßen kein eigenes „sozialpolitisches Programm“ der Kirche vorlag.³⁶ Gleichwohl ging die kirchliche Haltung im Allgemeinen von der Notwendigkeit eines teilweisen Verzichts vonseiten der Arbeitenden als solidarischer Leistung zugunsten der Arbeitslosen aus.

Diese Haltung kam auch in „offiziellen“ kirchlichen Dokumenten wie etwa dem Beschluss der Synode der EKD von 1977, der gemeinsamen Erklärung der EKD und der katholischen Deutschen Bischofskonferenz (DBK) von 1985 und nicht zuletzt – in einer differenzierten, abwägenden und kontextualisierenden Form – in der Studie der Sozialkammer zur „Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen“ aus dem Jahre 1982 zum Ausdruck.

33 Ebd., S. 1–2; Notiz über die Diskussion im Rat zum Thema EKD/DGB am 11. Juli 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345; Einführung in das Vorbereitungstreffen am 4. September 1980, S. 1. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

34 Informationspapier zur raschen Einführung in die Sachprobleme. Betr.: Begegnung des Rates der EKD mit dem geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB am 4. September 1980 in Düsseldorf, S. 1. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

35 Einführung in das Vorbereitungstreffen am 4. September 1980, S. 1–2. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

36 Ebd., S. 2–3.

Bereits in der Kundgebung der Synode der EKD von 1977, die in Saarbrücken – in einer von der Krise der Schwerindustrie besonders betroffenen Region – tagte, wurden die Gewerkschaften aufgerufen, aus Solidarität mit den Arbeitslosen langsamer steigende Löhne zu akzeptieren (Kirchenkanzlei der EKD 1978, S. 519–520). Als Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit sollten sich Einkommenssteigerungen demnach vorübergehend am Inflationsausgleich orientieren.

Diese Aufforderung zur lohnpolitischen Zurückhaltung wurde in der Studie der Sozialkammer bekräftigt, in einen breiteren Zusammenhang gestellt und mit der Frage der Arbeitszeitverkürzung bzw. der Problematik einer gerechten Verteilung der vorhandenen Arbeit verknüpft.

Dabei erschien nicht nur eine am Ausgleich des Kaufkraftverlusts orientierte Lohnpolitik als für die Gewerkschaften in Krisenzeiten zumutbar. Darüber hinaus hielt die Studie auch mögliche Einkommenseinbußen für eine vertretbare Konsequenz, die unter der Voraussetzung der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen von der Arbeitnehmerschaft in Kauf genommen werden konnte (Kirchenkanzlei der EKD 1982, S. 54–55, Abschnitt 94).

Vor diesem Hintergrund wurden die Gewerkschaften ein weiteres Mal aufgefordert, in Tarifverhandlungen das Problem der Arbeitslosigkeit mitzuberücksichtigen und lohnpolitisch je nach Branchen und Regionen differenziert vorzugehen, während die Arbeitgeberseite ebenfalls zu beschäftigungserhaltenden und -fördernden Maßnahmen aufgerufen wurde (ebd., S. 55, Abschnitt 95, S. 51–53, Abschnitte 90–92). Einen der zentralen Punkte bildete dabei jedoch die Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit und speziell der umstrittene Aspekt des Lohnausgleichs.

In dieser Hinsicht plädierte die Studie zwar generell für Arbeitszeitverkürzung, lehnte aber den vollen Lohnausgleich als „problematisch“ ab und hielt nur solche Maßnahmen für wirksam, die weitgehend kostenneutral und reversibel waren (ebd., S. 75–76, Abschnitt 133). Diese Positionierung, die u. a. mit der interessenheterogenen Zusammensetzung der Sozialkammer zusammenhing und die im Allgemeinen „ausgewogene“, eine explizite Parteinahme vermeidend Tendenz der kirchlichen Äußerungen in „offiziellen“ Texten widerspiegelte, wurde 1985 in einem gemeinsamen Wort des Rates der EKD und der DBK noch einmal bekräftigt.

In der Erklärung beider Kirchenleitungen wurde wiederum nachdrücklich auf die Notwendigkeit einer „tätigen Solidarität“ mit Arbeitslosen, einer Umverteilung von Arbeit oder der Ausschöpfung aller Möglichkeiten für eine beschäftigungswirksame Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation hingewiesen. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit sollte jedoch weiterhin nicht generell, sondern „je nach Lage der Verhältnisse“ differenziert und ohne entsprechenden Lohnausgleich stattfinden (EKD/DBK 1985, S. 204–205).

Im Anschluss an die in der Sozialkammerstudie formulierten Erwartungen richtete sich der Appell der Erklärung gleichermaßen an alle Akteure der industriellen Beziehungen, d. h. sowohl an die Arbeitgeber und die Gewerkschaften als auch an den Staat. Sie wurden allesamt aufgefordert, „im Sinne eines Sozialpaktes gemeinsam [zu] handeln“, „aufeinander zugehen“ und „wo nötig, eigene Interessen zurückzustellen, um gemeinsam einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu erbringen“ (EKD/DBK 1985, S. 205).

Dieser Appell wurde auch in einer Ausarbeitung der Sozialkammer aus dem Jahre 1987, die sich speziell „gezielten Hilfen für Langzeitarbeitslose“ widmete, wiederholt (Kammer der EKD für soziale Ordnung 1987, S. 116–117).

Auf Seiten der Gewerkschaften stieß die kirchliche Haltung, vor allem wegen ihrer Akzente und ihrer als einseitig wahrgenommenen Ausrichtung, vielfach auf Kritik. Deutlich artikuliert wurde diese Kritik bereits während der Vorbereitung der Arbeitslosigkeitsstudie von den Gewerkschaftsvertretern in der Sozialkammer. So bemängelte Günter Volkmar die ungleiche Gewichtsverteilung bei den Forderungen an die Adresse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Bei den Forderungen an die Gewerkschaften wurde durch die Studie aus seiner Sicht der Eindruck vermittelt, als könnte ein weiterer Verzicht seitens der Arbeitnehmerschaft effektiv zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen.³⁷

Demgegenüber sollte, wie Volkmar betonte, stärker die gesellschaftliche Verantwortung der Arbeitgeber herausgestellt und statt der Priorisierung der Arbeitslosigkeitsbekämpfung vor der gewerkschaftlichen Lohnpolitik der Beitrag Letzterer zur Überwindung der Arbeitslosigkeit in den Vordergrund gestellt werden.³⁸

Auch Heinz Markmann kritisierte die Akzente der Studie, die durch Änderungen in der letzten Fassung stärker zuungunsten der Gewerkschaften verschoben wurden, und stellte vor der Kammer die gewerkschaftliche Schwierigkeit heraus, den so ausgerichteten Text mitzutragen. Von Seiten der Sozialkammer selbst wurde hingegen betont, dass die Studie keineswegs als ein antigewerkschaftliches Dokument zu betrachten sei.³⁹

Kamen in der gewerkschaftlichen Kritik die unterschiedlichen Ansätze und Interessenlagen der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure zum Ausdruck, tangierten sie vor allem die Entwicklung der Beziehungen zwischen dem DGB und der EKD auf der Ebene der „offiziellen“ Kontakte

37 Günter Volkmar an Tilman Winkler, 22. April 1982. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAI001869.

38 Ebd.

39 Heinz Markmann an Günter Volkmar, 15. November 1982. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAI001869.

und der Mitarbeit der Gewerkschaftsvertreter in kirchlichen Gremien. Von der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit hingegen wurden die Einstellungen, Forderungen und Kritik der Gewerkschaften weitgehend geteilt und zum Teil weitergeführt.

Die Situation und die Rolle des KDA waren im Hinblick darauf dadurch gekennzeichnet, dass er zum einen innerkirchlich eine eigene, kritisch ausgerichtete Position vertrat. Zum anderen agierte er an der Schnittstelle bzw. in enger Verbindung zu den Gewerkschaften, was jedoch eine Kritik an diesen nicht ausschloss und auch im Bereich des praktischen Handelns, d.h. der Arbeitslosenarbeit auf regionaler oder lokaler Ebene, nicht spannungsfrei blieb.

5.3 Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt zwischen Kritik an der Kirche und „kritischer Solidarität“ mit den Gewerkschaften

Für die evangelische Industrie- und Sozialarbeit entwickelte sich die Problematik der Arbeitslosigkeit und ihrer Auswirkungen bereits ab Mitte der 1970er Jahre zu einem zentralen Schwerpunkt ihres Handelns. Bedingt durch ihre besondere Nähe zur Welt der Erwerbsarbeit wurden dabei auf der Ebene der landeskirchlichen Ämter, in Kirchenkreisen und vor Ort vielfältige Aktivitäten entfaltet.

Diese Aktivitäten waren auf der einen Seite darauf gerichtet, die unmittelbar Betroffenen – sowohl bei drohender Entlassung, etwa infolge von Betriebsschließungen, als auch bei der Bewältigung der schwierigen Lebenssituation oder bei der Selbstorganisation – zu stärken und zu unterstützen sowie Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungsprojekte zu initiieren.

Auf der anderen Seite zielte das Handeln des KDA auch auf ein gegen die soziale Spaltung der Gesellschaft gerichtetes Engagement, auf die Herstellung von Öffentlichkeit für Probleme der Arbeitslosen, die Vertretung ihrer Belange in der politischen Diskussion und auf eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Zukunft und Bedeutung der Arbeit, mit deren gerechter Verteilung und mit alternativen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes (Weiser 1987, S. 519; Riemann 2014, S. 14; Sohn 2014, S. 8).

Bereits 1975 forderte die AkfA in einer Stellungnahme zum Arbeitslosigkeitsproblem eine aktive Arbeitsmarktpolitik, setzte sich für eigene Maßnahmen seitens der Kirchen zur Hilfe für Arbeitslose ein und unter-

stützte Beschlüsse des im gleichen Jahr stattfindenden DGB-Bundeskongresses zur Überwindung der Arbeitslosigkeit (Stimme der Arbeit 1975). Ebenfalls 1975 wurde von der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit eine Tagung veranstaltet, auf der Vertreter der landeskirchlichen Ämter die Problematik der Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung diskutierten.

1976 wurde schließlich ein eigener Fachausschuss des KDA auf der Bundesebene zur Arbeitslosigkeit gegründet (Riemann 2014, S. 13). In einem solchen Kontext leistete der KDA wesentliche Hilfe und Unterstützung bei der Einrichtung und Vernetzung von Arbeitslosentreffs, -initiativen und -zentren, von Ausbildungs-, Produktions- oder Recyclingwerkstätten (Jablonowski 1989b, S. 24).

Die Tätigkeiten des KDA auf diesem Gebiet waren jedoch, nicht zuletzt in Bezug auf seine innerkirchliche Stellung, auch mit Schwierigkeiten und Problemen verbunden. Der steigende Anteil am Ressourcenaufwand im Bereich der Erwerbslosigkeit führte zu einem dadurch bedingten Rückgang bei seinen Aktivitäten im Hinblick auf die (betriebliche) Arbeitswelt (Sohn 2014, S. 8).

Dadurch sah sich der KDA – auch wegen der größeren Zustimmung für diesbezügliches Engagement innerhalb der Kirche – mit der Gefahr konfrontiert, „einseitig zu einer Einrichtung für kirchliche Arbeitslosenarbeit“ zu werden. Vor diesem Hintergrund wurden beide scheinbar alternativen Tätigkeitsbereiche des KDA in seinem Beitrag zur Synode der EKD von 1982 durch die Deutung der sich verstärkenden Arbeitslosigkeit als Äußerung „einer umfassenden Krise des gesamten bisherigen Systems der Erwerbsarbeit“ auf inhaltlich-konzeptioneller Ebene miteinander verknüpft (Sohn 2014, S. 8).

Auch im Hinblick auf das Verhältnis zu den gewerkschaftlichen Akteuren entwickelte sich sein Engagement im Problemfeld der Arbeitslosigkeit nicht ohne Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten gingen zum einen darauf zurück, dass die Gewerkschaften eine Arbeitslosenarbeit – im Verhältnis zur Interessenvertretung der Arbeitenden – nicht als ihren vorrangigen Aufgabenbereich betrachteten.

Zum anderen konnte aus gewerkschaftlicher Sicht die Gefahr einer Kompetenzüberschreitung bzw. einer Einmischung in die gewerkschaftlichen Zuständigkeiten vonseiten der kirchlichen Einrichtungen, die die Gründung von Arbeitsloseneinrichtungen und die Selbstorganisation von Arbeitslosen anstießen oder unterstützten, entstehen (Jablonowski 1989b, S. 25).

Befürchtet wurde nicht zuletzt die Formierung einer selbstständigen Arbeitslosenvereinigung, die gewissermaßen neben dem DGB gestanden hätte. In diesem Zusammenhang nahmen die Gewerkschaften – bis auf

Beobachter von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und der IG Metall – auch nicht am ersten Bundeskongress der Arbeitsloseninitiativen 1982 in Frankfurt teil, an dessen Vorbereitung der KDA beteiligt war (Müller-Jentsch 1990, S. 410; Riemann 2014, S. 14). Nichtsdestotrotz wurden innerhalb des DGB – entgegen der EKD-internen Wahrnehmung – durchaus die persönliche und soziale Situation von Arbeitslosen sowie deren (gewerkschaftliche) Interessenvertretung thematisiert und reflektiert.

Besonders ab Anfang der 1980er Jahre entwickelte sich zunehmend eine gewerkschaftliche Kooperation mit kirchlichen Stellen und dem KDA im Bereich der Arbeitslosenarbeit, wie am Beispiel von NRW deutlich wird (DGB NRW 1984). So war bereits 1979 bei einem Treffen des DGB-Bundesvorstandes mit dem KDA im Hinblick auf den Einsatz für (Langzeit-)Arbeitslose die Entwicklung eines Bildungsmodells mit einer sozial-pädagogischen „Vorlaufphase“ in kirchlicher Trägerschaft vereinbart worden, an die sich eine von Arbeitsverwaltungen, dem DGB und Berufsförderungswerken getragene berufsbezogene Phase anschließen sollte.⁴⁰

Ungeachtet anfänglicher Schwierigkeiten und Probleme beteiligten sich die Gewerkschaften zusammen mit Kommunen, kirchlichen Institutionen und Wohlfahrtsverbänden zunehmend auch an der Trägerschaft von Arbeitslosenzentren (DGB NRW 1984, S. 68–75; Jablonowski 1989b, S. 24–30). Gleichwohl schien im DGB Anfang der 1980er Jahre noch einige Zurückhaltung gegenüber solchen Aktivitäten im Bereich der Arbeitslosenarbeit zu bestehen.

In diesem Kontext wandte sich Vetter – gleichsam im Sinne jener EKD-intern vermuteten Erwartung einer „Schützenhilfe“ von der Kirche – an die evangelische Industrie- und Sozialarbeit mit der Aufforderung, an den DGB-Bundeskongress von 1982 zu appellieren.⁴¹ Durch diese Aktion sollte u. a. die Kooperation zwischen Arbeitsloseninitiativen im kirchlichen Raum und den Gewerkschaften unterstützt werden.

Eine wesentliche Zielsetzung des KDA bei seinem Zusammenwirken mit den Gewerkschaften im Rahmen seiner Arbeitslosenarbeit bestand darin, einer Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft entgegenzuwirken und deren Aufspaltung in Arbeitende, für die die Gewerkschaften zuständig waren, und in von den Kirchen zu betreuende Arbeitslose sowie ein Ausspielen beider Gruppen gegeneinander zu verhindern (Jablonowski 1989b, S. 26). In den Auseinandersetzungen und Konflikten um die Lohn-

40 Protokoll der Sitzung des KDA-Vorstandes am 6./7.9.1979 in Gladbeck, Kreiskirchenamt, S. 4. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11959.

41 Rüdiger Weiser an die landeskirchlichen Ämter für Industrie- und Sozialarbeit und den Vorstand des KDA, 17. März 1982, In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11964.

und Arbeitszeitpolitik stellte er sich dementsprechend erneut an die Seite der Gewerkschaften und vertrat mit diesen übereinstimmende Positionen.

Eine solche Positionierung führte dabei, bedingt durch die (amts)kirchliche Haltung zum Lohnverzicht und zur Arbeitszeitverkürzung, zu einer Kritik des KDA an der Kirche selbst. Zugleich enthielt seine Position, ungeachtet der grundsätzlichen Unterstützung für die Gewerkschaften, auch einige gewerkschaftskritische Implikationen, die mit differierenden Orientierungen, Interessenlagen und Ansatzpunkten des Handelns von gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteuren zusammenhingen.

Der gewerkschaftliche Standpunkt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurde vom KDA vor allem in der Frage der Arbeitszeit(-Regelungen) unterstützt. In dieser Hinsicht betonten Vertreter der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit insbesondere den Aspekt der Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten, nicht zuletzt in Bezug auf ihr Familienleben, und den Gesichtspunkt der Humanisierung der Arbeit.

In einer 1980 – bezeichnenderweise zusammen mit der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Familienfragen und auf deren Initiative – veröffentlichten Stellungnahme der AkfA wurde Zeit als „soziale Kategorie“ gedeutet und eine Arbeitszeitverkürzung als eine Möglichkeit angesehen, „das Maß der notwendig fremdbestimmten Arbeit zu verringern“.

Im Einklang mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen und Forderungen stellte die Reduktion der Arbeitszeit für beide evangelischen Arbeitsgemeinschaften einen Beitrag zur gerechten Verteilung von Arbeit und einer ausgewogenen Rollenverteilung in der Familie dar und durfte nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen oder höhere Belastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kompensiert werden (AkfA/EAF 1980, S. 164–165).

Auch in der Frage nach dem Lohnausgleich bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit teilte der KDA weitgehend die gewerkschaftliche Position. Zwar wurde noch 1977 von der AkfA die Überlegung Vetters zur Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich – als letztes Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – begrüßt (Stimme der Arbeit 1977b; Fahibusch 1977b). Ende der 1970er und in den 1980er Jahren jedoch wandte sich die evangelische Industrie- und Sozialarbeit verstärkt gegen solche Lohneinbußen.

Damit verbunden war auch die allgemeine Frage nach Verzichtleistungen und „Opfern“ seitens der Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmerschaft als Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit oder zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Im Hinblick darauf trat der KDA-Bundesvorstand 1983 mit einer eingehenden Erklärung zum Fall Arbed Saarstahl auf, die in Kooperation mit betroffenen Betriebsräten und Gewerkschaftern entstanden war

und in der exemplarisch seine Positionen dargelegt, reflektiert und begründet wurden (KDA 1983).

Das KDA-Papier richtete sich in erster Linie gegen Forderungen von Staat, Banken und Arbeitgebern nach einem „Sonderopfer“ der Beschäftigten von Saarstahl – d. h. nach deren Verzicht auf Lohn- und Gehaltsanteile zur Erhaltung der Arbeitsplätze –, enthielt aber auch eine explizite Kritik an der Haltung der Kirche.

Das „Sonderopfer“ der Belegschaft und der IG Metall bestand dabei in der Zustimmung zur Gewährung eines zinslosen „Darlehens“ für das Unternehmen in Höhe eines Monatslohns, das auf zwei Jahre verteilt und in zwei Raten rückzahlbar war (Lauschke 2007, S. 272–275). Die als einseitig und als Ausübung von Druck wahrgenommenen Opfer- und Verzichtsforderungen wurden vom KDA als Teil einer öffentlichen Kampagne deutet, die gegen die Gewerkschaften gerichtet war.

Wie das Papier hervorhob, zielte diese Kampagne auf die Entzweiung zwischen Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsvertretern, die Verhinderung autonomer gewerkschaftlicher Politik, die Einschränkung gewerkschaftlicher Handlungsräume und damit letztlich auf eine Umwandlung der Gewerkschaften „von einer durchsetzungsfähigen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in einen Erfüllungsgehilfen der Interessen des Kapitals und in ein Disziplinierungsorgan für die Arbeitnehmer“ (KDA 1983, S. 2–3, 6–7, Zitat auf S. 7).

Eine solche dezidierte Parteinahme und Unterstützung für die Gewerkschaften durch den KDA – die auch eine Forderung nach Etablierung gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung in Form von Wirtschafts-, Sozial- und Branchenräten, wie sie u. a. auch das Aktions- und das Grundsatzprogramm des DGB von 1979 bzw. 1981 enthielt, einschloss (KDA 1983, S. 9, 15) – stand jedoch der kirchlichen Haltung in diesen Fragen gegenüber, wie sie beispielhaft im Synodenbeschluss von 1977 und der Studie der Sozialkammer von 1982 zum Ausdruck kam.

Vor diesem Hintergrund war die Kritik des KDA-Papiers auch gegen die kirchliche Position gerichtet, wenngleich der KDA seine Ausarbeitung „nicht als Konfrontationspapier, sondern als Ergänzung“ zur Sozialkammerstudie betrachtete (Stimme der Arbeit 1983a). Im Zentrum der kritischen Einwände des KDA stand, wie bereits erwähnt, die Problematik des Verzichts. Der Kirche wurde dabei, wiederum im Einklang mit der gewerkschaftlichen Kritik, vorgeworfen, Opfer und Verzicht nur den Arbeitnehmern und Sozialleistungsempfängern, nicht aber den Arbeitgebern oder Selbstständigen zuzumuten.

So war in der EKD-Studie mit Blick auf Unternehmer denn auch „nicht von Opfern, sondern von ‚Entscheidungsspielräumen‘ und ‚Verantwortung‘ für die Arbeitsplätze“ die Rede (KDA 1983, S. 8). Zwar beinhaltete

die Studie durchaus auch Forderungen an Unternehmer, die u. a. eine mittelfristige Personalpolitik, mehr Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmaßnahmen, Ausgleichsmaßnahmen für Gewerkschaften im Falle von Lohnverzicht, wie z. B. Arbeitszeitverkürzung, oder etwa mehr Teilzeitarbeit, Jobsharing und besondere Arbeitsplätze fürs Wochenende einschlossen (Kirchenkanzlei der EKD 1982, S. 52–53, Abschnitt 92).

Jedoch konnte dabei aus Sicht des KDA keine Rede von „Opfern aller“ sein; auch die Forderung nach Wochenendarbeitsplätzen stand für ihn in einem bemerkenswerten „Widerspruch zu früheren Forderungen der EKD nach einem Abbau von Sonntagsarbeit“ (KDA 1983, S. 9).

Somit war die Kirche aus der Perspektive der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit „an der Einseitigkeit der Verzichtspropaganda und damit an der Förderung von Umverteilungsmechanismen in verkehrter Richtung nicht unbeteiligt“ und vernachlässigte dadurch zudem ihre eigenen institutionellen Interessen genauso wie „die Interessen und Bedürfnisse der ihr anempfohlenen Menschen“ (KDA 1983, S. 7, 10).

Während die Kirchen zu den größten Trägern der auch durch öffentliche (Sozialversicherungs-)Leistungen finanzierten sozialen Einrichtungen gehörten, nahmen sie, wie das KDA-Papier herausstellte, die Kürzungen solcher Leistungen und Zuschüsse ohne eine öffentliche Mobilisierung hin und gaben sie stattdessen an die Betroffenen weiter. In eine ähnliche Richtung zielte auch die Kritik an den kirchlichen Überlegungen zu einem „Soziallohnsystem“ im Rahmen des zweiten Arbeitsmarktes, durch das – etwa mit den Instrumenten des „dritten Weges“, d. h. des kirchlichen Arbeitsrechts (vgl. Kapitel 7) – Tarifverträge unterlaufen werden konnten (KDA 1983, S. 10–11).

Auch diese Überlegungen waren für den KDA Folge einer innerhalb der Kirche verbreiteten „Opfergesinnung“ und „Verzichtsmentalität“, die auf eine „mangelnde Nähe zu den Interessen der Arbeitnehmer und eine fühlbare Distanz zu den erreichten grundlegenden Verteilungsmechanismen“ zurückgingen (KDA 1983, S. 11).

In dieser Hinsicht stimmte der Standpunkt des KDA erneut mit der gewerkschaftlichen Haltung überein. Es war insbesondere die – durch die Problematik der Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen unmittelbar betroffene – Gewerkschaft ÖTV, deren Vorsitzende Monika Wulf-Mathies die Ablehnung des „dritten Wegs“ wie des „zweiten Arbeitsmarkts“ gleichermaßen begrüßte und auch kirchliche Verzichtsforderungen ausdrücklich kritisierte (Wulf-Mathies 1983).

Mit seiner Positionierung in der Frage des Lohnverzichts und der Arbeitszeitverkürzung unterstützte der KDA somit dezidiert die gewerkschaftliche Politik. Dadurch bezog er, im Unterschied zur „offiziellen“ kirchlichen Haltung, Stellung für die Gewerkschaften, auch in den Ausei-

nandersetzungen und Arbeitskämpfen um die 35-Stunden-Woche (vgl. Kapitel 6).

Während die Sozialkammer, wie in der Entgegnung ihres Geschäftsführers auf die Kritik des KDA betont wurde, ihre Verzichtsforderungen keineswegs als einseitig und den Gedanken einer „Solidargemeinschaft“ vielmehr als Einbeziehung aller Gruppen in die Solidaritätspflicht verstanden wissen wollte (Winkler 1983), hob der KDA nicht nur den Aspekt der sozialen bzw. Verteilungsgerechtigkeit hervor.

Darüber hinaus kritisierte er grundsätzlich den zunehmenden Verlust des „Sozialen“ in der Marktwirtschaft und „das strukturelle Übergewicht des Kapitals“, durch dessen Übermacht in Krisenzeiten die Arbeitnehmerschaft „in eine Situation prinzipieller Erpressbarkeit“ geriet (KDA 1983, S. 6, 13).

Die gewerkschaftsnahe Position des KDA schloss dabei jedoch auch einige Spannungsfelder und Differenzen zur Position der Gewerkschaften – für welche dadurch umgekehrt die Kooperation mit dem KDA nicht immer „bequem“ wurde – sowie eine Kritik an der gewerkschaftlichen Politik ein (Sohn 2014, S. 7). Wie in der Frage der Mitbestimmung oder Humanisierung waren diese Differenzen vor allem durch die Orientierung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit an den Interessen der unmittelbar Betroffenen und weniger an denjenigen der gewerkschaftlichen Organisation bedingt.

Neben der Frage nach der Interessenvertretung der Arbeitslosen in ihrem Bezug zu den Gewerkschaften oder nach der Verteilung und Abgrenzung der kirchlichen und der gewerkschaftlichen Kompetenzen waren es u. a. Konflikte zwischen lokalen und überregionalen Interessenlagen bei Werkschließungen, besonders bei größeren Unternehmen, bei denen solche divergierenden Einstellungen und Positionen deutlich hervortraten (Sohn 2014, S. 7).

Dabei unterstützten kirchliche Akteure bei drohenden Betriebsstilllegungen oder (Massen-)Entlassungen vielfach vor allem die dadurch direkt betroffene Arbeitnehmerschaft. Im Hinblick darauf fanden vor Ort bzw. auf der Gemeinde- und Kirchenkreisebene zwar auch – allerdings ebenso nicht immer spannungsfreie – Aktionskontakte oder gemeinsame Aktivitäten mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern statt (Jablonowski 1989b, S. 38–45; Jähnichen 1989, S. 76–78).

Die Gewerkschaftsleitungen befürworteten jedoch solche begrenzten lokalen oder regionalen Aktionen oft allenfalls als eine Möglichkeit, um auf Probleme aufmerksam zu machen. Wie etwa der IG-Chemie-Vorsitzende Hermann Rappe verdeutlichte, sollte dabei vielmehr – nicht zuletzt aufgrund der Gefahr der Schließung von anderen Teilbetrieben oder Werken des betroffenen Unternehmens – der gesamte Zusammenhang zwischen

der Wirtschaftspolitik und der Arbeitslosigkeit und nicht die Lösung eines punktuellen Problems vor Ort im Vordergrund stehen (Rappe 1984, S. 75).

Darüber hinaus ging von Teilen des KDA, bedingt durch ihre Nähe zu kritisch-oppositionellen Gruppierungen innerhalb der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen sowie zu den Anliegen von neuen sozialen Bewegungen, auch eine grundsätzlichere Kritik an den Gewerkschaften und ihrer Politik aus. Diese Kritik richtete sich in erster Linie gegen die weitgehende Integration der Gewerkschaften in das bestehende Wirtschaftssystem und die damit verbundene gewerkschaftliche „Alternativlosigkeit“ zu diesem System.

Im Hinblick auf das Problem der Arbeitslosigkeit konnte eine solche „Alternativlosigkeit“ aus Sicht der KDA-Vertreter für die Gewerkschaften zur Gefahr der eigenen Handlungsunfähigkeit führen (Schwerdt 1980a, S. 16). Gleichwohl bewegten sich auch diese Einwände im Rahmen jener „kritischen Solidarität“ oder „solidarischen Kritik“, die sowohl vom KDA als wesentliches Element seiner Beziehungen zu den Gewerkschaften angesehen wie auch vom DGB und seinen Vertretern anerkannt wurde (Vetter 1982, S. 12).

Verbanden sich in der Positionierung des KDA Parteinahme und Unterstützung für die Gewerkschaften und deren Forderungen mit der Kritik an der „einseitigen“ Haltung der Kirche, erhielt diese Position in den Stellungnahmen des 1983 entstandenen Ökumenischen sozialethischen Arbeitskreises Kirche–Gewerkschaft eine vertiefte sozialethisch-theologische Grundierung und Reflexion.

An diesem Arbeitskreis waren neben prominenten Gewerkschaftern wie Vetter, Detlef Hensche oder Franz Steinkühler evangelische und katholische Sozialethiker und Wirtschaftswissenschaftler sowie Vertreter des KDA – wenngleich allesamt nicht in einer „offiziellen“ Funktion – beteiligt. Mit seinem viel beachteten Memorandum „Teilen der Arbeit ist gefordert“ griff der Arbeitskreis 1984 in die öffentliche Diskussion um die Problematik der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitslosigkeit ein.

Die Aussagen und Analysen des KDA-Papiers aufgreifend, vertiefend und weiterführend, betrachtete auch der kirchlich-gewerkschaftliche Arbeitskreis die Politik der Unternehmerseite und ihrer öffentlichen Unterstützer im Arbed-Konflikt als einen gegen die Gewerkschaften gerichteten „Klassenkampf von oben“ und die Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung insgesamt als einen Machtkampf zwischen Arbeit und Kapital (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 30–31).

Im Vordergrund standen für ihn die sozialethischen Aspekte, die der Problematik der Arbeitszeitverkürzung innewohnten. Zu diesen Aspekten

gehörten der Gesichtspunkt der sozialen Gerechtigkeit und die Zielperspektive einer „wirksameren Versöhnung von Arbeit und Leben“.

Bedeutete eine Verkürzung der Arbeitszeit unter dem Aspekt der sozialen Gerechtigkeit eine „gerechtere Verteilung der vorhandenen Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit“ (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 12), war sie im Kontext der Versöhnung von Arbeit und Leben, erneut im Einklang mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen, mit der Humanisierung der Arbeitswelt verbunden. Somit sollte sie etwa Bestrebungen zu einem „Abbau der Arbeitsdichte“ genauso wie zur „Ermöglichung von mehr Kommunikation in der Arbeit“ einschließen (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 18).

Auch in der Frage nach Lohnverzicht versus Lohnausgleich vor dem Hintergrund der Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche bezog der Arbeitskreis explizit Stellung an der Seite der Gewerkschaften. Dabei forderte er – u. a. mit Blick auf die Sozialkammerstudie von 1982 – vor allem eine stärkere Einbeziehung der Arbeitgeber in die „Solidargemeinschaft“ und einen entsprechenden Solidaritätsbeitrag der Unternehmerseite zur Überwindung der Arbeitslosigkeit (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 2, 24).

In Erweiterung und Vertiefung der Argumentationen des KDA-Papiers wies das Memorandum zum „Teilen der Arbeit“ auf den faktisch geleisteten Solidaritätsbeitrag der Gewerkschaften hin, die durch die Hinnahme realer Lohneinbußen in vorausgegangenen Jahren „sich und ihren Mitgliedern bereits ein Solidaritätsopter zugemutet“ hätten, und hob den „eigenen sozialethischen Stellenwert“ dieser gewerkschaftlichen „Vorleistung“ hervor (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 24).

Im Hinblick darauf wurde vom Arbeitskreis in einem weiteren Memorandum aus dem Jahre 1987, das an die Ausarbeitung von 1984 anknüpfte, auch die Arbeitgeberforderung nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeit – anstelle von deren allgemeiner Verkürzung – kritisiert.

Mit ihren Folgen von Arbeitsintensivierung und Entsolidarisierung, Vereinzelung und Verlust an öffentlichem Engagement sowie dem Abbau von Wochenend- und Sonntagskultur musste die Flexibilisierung demnach zu einem „Verlust an Stabilität in den persönlichen und gesellschaftlichen Lebensformen“ und zur „Gefahr einer Unterwerfung menschlicher Bedürfnisse unter die einseitigen Interessen ökonomischer Rationalisierung“ führen (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1987, S. 24).

Durch eine solche Positionierung in den Konflikten um Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit und Verzichtleistungen waren die Kritik des ökumenischen Arbeitskreises und die damit verbundenen Forderungen wiederum auch an die Adresse der Kirchen gerichtet.

Ausgehend von der Deutung der Beschäftigungskrise als eines gesellschaftlichen Umverteilungsprozesses von unten nach oben, dessen Existenz in den „offiziellen“ kirchlichen Äußerungen übergegangen worden sei, forderte der Arbeitskreis von den Kirchen statt lediglich karitativer Maßnahmen und Appelle an die Opferbereitschaft von Einzelnen ein „parteiliches Wort“ zugunsten der Armen und Benachteiligten (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984b, S. 4).

In dieser Forderung nach – den christlichen sozialethischen Traditionen verpflichteter – eindeutiger Positionierung und Parteinahme in den sozialen und ökonomischen Auseinandersetzungen und Konflikten trafen sich erneut die Rollenerwartungen der Gewerkschaften und der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit an die (Amts-)Kirche.

5.4 Rolle und Funktionen des kirchlichen Engagements

Im Ganzen erfüllte das Engagement der Kirche bzw. kirchlichen Akteure in der Frage der Bewältigung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitszeitverkürzung für die Gewerkschaften – zumal in der Situation, in der sich diese in der Defensive befanden – eine wesentliche Unterstützungsfunction.

Als öffentliche Unterstützung und als Beiträge zu gewerkschaftlichen Diskussionen und Aktionen wurden dabei neben den Ergebnissen der Treffen des EKD-Rates und der DGB-Spitze vor allem Entschlüsse der Landessynoden gewürdigt (DGB-Bundesvorstand 1986, S. 3) – wie die der westfälischen Landessynode von 1983, die sich für Arbeitszeitverkürzungen in unterschiedlicher Gestalt und „in sozial und rechtlich abgesicherter Form“ aussprach (Stimme der Arbeit 1983b, S. 123).

Weitreichende Anerkennung fand darüber hinaus das Memorandum des Ökumenischen sozialethischen Arbeitskreises zum „Teilen der Arbeit“ (Welt der Arbeit 1984; DGB-Bundesvorstand 1986, S. 3–4). Die Ausarbeitung der EKD-Sozialkammer von 1987 lieferte aus gewerkschaftlicher Perspektive ebenfalls wichtige Anstöße zur Auseinandersetzung mit dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit und zu gemeinsamen Aktivitäten in diesem Bereich (DGB-Bundesvorstand 1990, S. 78).

Auch in der Beteiligung der Kirche(n) an gemeinsamen Protesten gegen (drohende) Betriebsstilllegungen, wie etwa Anfang der 1980er Jahre bei den Adler-Werken in Frankfurt, sahen die Gewerkschaften „öffentliche Zeichen des Miteinanders“ (Breit 1982). In Vettters Worten stellten diese gemeinsamen Aktionen „einen praktischen Anschauungsunterricht, wie die Kirchen den Gewerkschaften helfen können, Probleme zu lösen“, dar (Groß 1981).

Die Rolle der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit für das Handeln der Kirche in diesem Zusammenhang wurde dabei gleichermaßen explizit hervorgehoben. Besonders der Einsatz des KDA im Streit um die 35-Stunden-Woche an der Seite der IG Metall wurde von den Gewerkschaftern – so auch vom damaligen IG-Metall-Vorsitzenden Hans Mayr – als hilfreich anerkannt (Stimme der Arbeit 1984; KDA 1989).

Den Hintergrund dieser kirchlichen Unterstützung, die auch als „Schützenhilfe“ für die gewerkschaftlichen Forderungen erschien, bildete eine von den Gewerkschaften betonte weitgehende Übereinstimmung in der Einschätzung der Zielsetzungen und der möglichen Wege der Überwindung der Arbeitslosigkeit oder der Verbesserung der Situation der Arbeitnehmerschaft. Auf Basis einer solchen Übereinstimmung und Zielgemeinschaft wurde die Kirche vom DGB und von den Gewerkschaften – in gemeinsamer Verantwortung für von der Arbeitslosigkeit betroffene oder bedrohte Menschen – auch als potenzieller Bündnispartner betrachtet (Breit 1985, S. 61).

Diese potenzielle Bündnispartnerschaft wurde jedoch im Wesentlichen auf den Bereich des gemeinsamen Kampfes um die soziale und wirtschaftliche Gleichberechtigung der abhängig Beschäftigten, das Recht auf Arbeit oder Bildung sowie etwa eine „Politisierung und Mobilisierung der Arbeitnehmer“ (Welt der Arbeit 1985) für eine solidarische Gesellschaft eingeschränkt (Breit 1985, S. 61). Auch darin spiegelten sich die Kompetenzabgrenzungen wider, die aus gewerkschaftlicher Perspektive das Verhältnis beider Organisationen bestimmten.

Während die Gewerkschaften als „politische Kampforganisationen“ ihre Aufgaben in der Tarifpolitik und im Betrieb vor allem „aus eigener Kraft“ lösen wollten, hielten sie ein Bündnis oder ein Zusammensehen mit der Kirche primär im außerbetrieblichen Bereich oder auch, über den engeren Rahmen der Arbeitswelt hinaus, auf dem Gebiet des Umweltschutzes, der Wohnungs-, Medien-, Friedens- und Entwicklungspolitik für möglich und wünschenswert (Welt der Arbeit 1985).

Somit traten auch unter den spezifischen Bedingungen der Krise und der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit jene gewerkschaftlichen Erwartungen und Funktionszuschreibungen an die Kirche hervor, die einen wesentlichen Faktor in der Entwicklung ihrer Beziehungen und ihres Zusammenwirkens insgesamt bildeten.

Über den unmittelbaren und anerkannten Bereich der Begleitung und Betreuung von Arbeitslosen hinaus sollte sich die Kirche aus gewerkschaftlicher Sicht – im Rahmen ihrer Kompetenzen – auch gesellschaftspolitisch engagieren, die soziale Unausgewogenheit der Politik thematisieren (Rappe 1984, S. 74) und mit ihrer moralischen Autorität auf die gravierenden gesellschaftlichen Probleme wie Armut, Benachteiligung

und Arbeitslosigkeit sowie vor allem auf deren Ursachen hinweisen (Breit 1985, S. 61). Sie sollte somit, wie es Vetter in seinem Beitrag auf der EKD-Synode von 1982 formulierte, unmittelbar „an die Wurzeln gehen“ (Kirchenamt der EKD 1983, S. 254).

Dementsprechend hatte die Kirche anstelle einer „neutralen“ Haltung konkret und eindeutig – unbeschadet des möglichen Vorwurfs der „Einseitigkeit“ – Position zu beziehen und sich, auch an der Seite der Gewerkschaften, für die Überwindung jener Ursachen einzusetzen (Welt der Arbeit 1985; Breit 1986, S. 109; Breit 1985, S. 61). Ein solches Verständnis der kirchlichen Rolle und Funktion vonseiten der Gewerkschaften wie des KDA stand jedoch, wie bereits bei der Problematik der Mitbestimmung deutlich geworden ist (vgl. Kapitel 2), in einer Spannung zu der zumeist ausgewogenen und vermittelnden Tendenz der „amtlichen“ kirchlichen Äußerungen.

In den Auseinandersetzungen um Streik und Aussperrung in den 1980er Jahren kam diese Spannung in einer markanten Form erneut zum Ausdruck.

6. Streik und Aussperrung zwischen Gesetzgebung und Solidarität

6.1 Gewerkschaften und die Auseinandersetzungen um das Aussperrungsrecht

Zu den Problemen, mit denen die Gewerkschaften und ihre Politik in den 1970er und 1980er Jahren konfrontiert waren, gehörten auch die Aussperrung, ihre Rechtmäßigkeit und ihre Auswirkungen als Arbeitskampfmaßnahme.

Hatte der neunte ordentliche Bundeskongress des DGB bereits 1972, noch am Ausgang der Boomphase, ein Verbot der Aussperrung gefordert, verschärften sich die Auseinandersetzungen um dieses Mittel des Arbeitskampfes vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise – die mit Machtverschiebungen zugunsten der Arbeitgeberseite einherging –, der steigenden Arbeitslosigkeit und der gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung (Beyme 1990, S. 365–366; Kittner 2005, S. 700–703).

Unter diesen Bedingungen reagierten die Gewerkschaften auf Aussperrungen während der Streiks in der Metallindustrie und im Druckgewerbe im Jahre 1978 erstmals mit Gerichtsklagen der IG Metall und der IG Druck und Papier gegen die Rechtmäßigkeit der Aussperrung als solcher. Diese Klagen wurden von Demonstrationen und Massenklagen der Gewerkschaftsmitglieder begleitet, wodurch die Auseinandersetzungen zunehmend politisiert wurden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte 1980 zwar die rechtliche Zulässigkeit der Aussperrung, schränkte jedoch ihre Anwendung nach dem Gebot der Verhältnismäßigkeit ein (Schneider 2000, S. 394, 396; Kittner 2005, S. 700–702; Müller-Jentsch 1990, S. 407–408).

Für die Gewerkschaften stellte die Aussperrung eine noch aus der Zeit des Obrigkeitstaates stammende Willkürmaßnahme, ein militantes Disziplinierungsmittel der Unternehmer und einen „Akt der wirtschaftlichen und politischen Erpressung der Arbeitnehmer“ dar (DGB-Bundespressestelle 1976, S. 168). Ihre Anwendung erschien als ein Missbrauch wirtschaftlicher Macht und in letzter Konsequenz als eine Gefährdung der Existenz der Gewerkschaften (Vetter 1980b, S. 83–84).

Indem die Aussperrung die durch den Streik bewirkte relative Waffen-gleichheit und damit den temporären Ausgleich der Unterlegenheit der Arbeitnehmer rückgängig machte und die ursprüngliche Ungleichheit zugunsten der Arbeitgeber wiederherstellte, war sie aus gewerkschaftlicher

Sicht geeignet, die Übermacht der Unternehmer zu zementieren und den sozialen Frieden zu gefährden (DGB-Bundespressestelle 1976, S. 168; Vetter 1980b, S. 84). Im Hinblick darauf wurde die Aussperrung für die Gewerkschaften, wie Vetter es formulierte, zu einer „Grundsatzfrage“ der Demokratie (Vetter 1980b, S. 84).

Dementsprechend bekräftigte der DGB mehrfach die Forderung nach einem Aussperrungsverbot. Diese Forderung fand Eingang sowohl in das Aktionsprogramm von 1979 als auch in das Grundsatzprogramm des Gewerkschaftsbundes von 1981 (DGB 1979a, S. 23; DGB 1981, S. 38).

In den 1980er Jahren, in denen sich der innere und äußere Legitimitätsdruck auf die Gewerkschaften noch stärker auswirkte (Fehmel 2010, S. 601–602), verschob sich der Schwerpunkt ihrer Forderungen und Aktivitäten vom Verbot der Aussperrung zur Frage der Bezahlung von durch die Aussperrung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Frage gewann besonders im Zuge des großen, über fast sieben Wochen andauernden Streiks in der Metallindustrie um die 35-Stunden-Woche im Jahre 1984, der erneut mit umfassenden (Massen-)Aussperrungen einherging, an Relevanz und Brisanz (Bahnmüller 1985).

Vonseiten der Bundesanstalt für Arbeit wurde durch den sogenannten „Franke-Erlass“ vom 18. Mai 1984 die Zahlung von Kurzarbeitergeld an mittelbar durch den Streik betroffene, d. h. „kalt“ ausgesperrte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb des umkämpften Gebiets unter Berufung auf die Neutralitätsverpflichtung verweigert. Gegen diesen Beschluss, gegen den die IG Metall gleichermaßen vor Gericht zog, wurden gewerkschaftliche Massenaktionen organisiert, die in einem „Marsch auf Bonn“ mit ca. 250.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am 28. Mai 1984 gipfelten.

Kurz darauf wurde der „Franke-Erlass“, der somit den Verlauf des Arbeitskampfes nicht unwesentlich beeinflusste, gerichtlich aufgehoben (Kittner 2005, S. 706–709; Fehmel 2010, S. 605–606). Dennoch hatten die Erfahrungen dieses Arbeitskampfes eine Gesetzesinitiative zur Novellierung des „Streikparagraphen“ § 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zur Folge, die als Reaktion auf den Tarifkonflikt von der christlich-liberalen Koalition angestrebt und 1986 umgesetzt wurde. Dadurch kehrte die Rechtslage faktisch wieder zum Stand des „Franke-Erlasses“ zurück (Fehmel 2010, S. 607–618).

Die neue Fassung des § 116 sah keine Zahlungen der Bundesanstalt für Arbeit an mittelbar durch einen Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr vor. Die Gewerkschaften erblickten darin folgerichtig einen Angriff auf das Streikrecht und die Demokratie insgesamt sowie einen Versuch, die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit

in der Tarifpolitik massiv zu beeinträchtigen, und riefen die Arbeitnehmerschaft zum Protest auf (Die Quelle 1986).

Die in diesem Zusammenhang entfalteten Aktivitäten zur Verhinderung der Novellierung umfassten u. a. zahlreiche Veranstaltungen während der Aktionswoche des DGB im Oktober 1985 (DGB-Bundesvorstand 1986, S. 17–18), bundesweite Protestkundgebungen im März 1986, ein Arbeitnehmervotum im April 1986 – bei dem etwa 7,2 Millionen Stimmen gegen eine Gesetzesänderung abgegeben wurden – sowie eine Demonstration von etwa einer Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während der Arbeitszeit (Hemmer/Milert/Schmitz 1990, S. 436; Kittner 2005, S. 709; Gewerkschaftliche Monatshefte 1986).

Diese Aktivitäten stellten einen Höhepunkt der Auseinandersetzungen um die Aussperrungsproblematik in den 1980er Jahren dar. Mit einer solchen Mobilisierung und Aktivierung wurde die Auseinandersetzung um die Aussperrung noch stärker politisiert. Der gewerkschaftliche Protest konnte jedoch die Novellierung des § 116 AFG nicht verhindern.

Auch vom Bundesverfassungsgericht wurde – allerdings erst 1995 – die neue Fassung des Paragraphen als verfassungsmäßig bestätigt (Kittner 2005, S. 709–710). Der besondere Stellenwert des Streits um den § 116 war dadurch bedingt, dass sich darin das Bestreben der Bundesregierung bzw. des Staates widerspiegelte, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit die potenziell destabilisierenden Wirkungen von Arbeitskämpfen vor dem Hintergrund der im Tarifkonflikt von 1984 zutage getretenen Störanfälligkeit flexibler Produktionssysteme zu reduzieren (Fehmel 2010).

Zur Legitimierung der Gesetzesänderung wurde auf den Begriff der Tarifautonomie zurückgegriffen, der dadurch instrumentalisiert wurde. Im Ergebnis wurden das Konfliktpotenzial und die Kampffähigkeit der Gewerkschaften – in erster Linie der IG Metall – eingeschränkt und Voraussetzungen für eine weitere Flexibilisierung und Differenzierung sowohl der Arbeitsbedingungen als auch des tarifpolitischen Systems geschaffen (Fehmel 2010, S. 621–626).

6.2 Evangelische Industrie- und Sozialarbeit im Konflikt der Interessen

An den Auseinandersetzungen um Streik und Aussperrung beteiligten sich am Ende der 1970er und in den 1980er Jahren auch kirchliche Akteure. Im Hinblick auf das Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche spiegelten sich in dieser Beteiligung charakteristische Konstellationen und Muster des politischen Handelns im kirchlichen Bereich wider.

Während Vertreter und Einrichtungen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit sowie, als eine gemeinsame informelle Gruppe, der Ökumenische sozialethische Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft die gewerkschaftlichen Positionen und Forderungen offensiv unterstützten und ihnen eine sozialethische Begründung verliehen, erfolgten vonseiten der Gremien der EKD oder der Landeskirchen keine Stellungnahmen oder Äußerungen zur grundsätzlichen Problematik der Aussperrung und des Arbeitskampfes.

Demgegenüber führte das Engagement des KDA, speziell im Kontext des Streiks von 1984, zu Konflikten mit Vertretern der Arbeitgeberpositionen bzw. -interessen in- und außerhalb der Kirche, aber auch zu manchen Spannungen mit Kirchenleitungen.

Zu einer ersten Stellungnahme zur Problematik von Streik und Aussperrung wurden Gremien der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit durch das Gerichtsverfahren vor dem BAG, das über die Klagen der IG Metall und der IG Druck und Papier gegen die Rechtmäßigkeit der Aussperrungen verhandelte, veranlasst. Anfang 1980 verabschiedete die Mitgliederversammlung der AkfA eine sozialethische Ausarbeitung des KDA und des BEA, die als Beitrag zur Meinungsbildung im Vorfeld der Gerichtsentscheidung verstanden und an die Adresse des BAG sowie der Tarifparteien gerichtet wurde.

In diesem Dokument lehnte die AkfA dezidiert das Aussperrungsrecht als „für den Schutz des Eigentums [...] überflüssig“ und „als Verführung zum Missbrauch wirtschaftlicher Macht [...] schädlich“ ab (Stimme der Arbeit 1980b, S. 6). Im Hinblick darauf wandte sich die Aktionsgemeinschaft auch grundsätzlich gegen eine formelle Gleichbehandlung von Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes.

Im Einklang mit den Gewerkschaften wurde die Aussperrung dabei als Aufhebung des durch die organisierte Arbeitsniederlegung vorübergehend und punktuell erreichten Machtgleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugunsten der Arbeitgeberseite und damit – aufgrund der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmerschaft, an der auch der Zusammenschluss zu Gewerkschaften zunächst nichts zu ändern vermochte – als „eine sehr viel schärfere Waffe“ im Verhältnis zum Streik betrachtet (Stimme der Arbeit 1980b, S. 4).

Während aus dieser Perspektive der Streik für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „eine aktuelle Möglichkeit der Partizipation an der Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen“ darstellte und die darin praktizierte Solidarität eine vorläufige Realisierung der Freiheit unter den Bedingungen struktureller Abhängigkeit ermöglichte, bedeutete die Aussperrung für die Betroffenen eine „kollektive Ohnmachtserfahrung“,

die zur „gesellschaftlichen Desintegration“ führen konnte (Stimme der Arbeit 1980b, S. 4).

Mit ihren „Sozialethischen Überlegungen“ schloss die AkfA dadurch vielfach an die Argumentationslinien des Sozialethikers Günter Brakelmann an. Im Jahre 1979 unterzog Brakelmann mit seiner Arbeitsgruppe das Aussperrungsrecht – als „gewerkschaftsschädigend bis gewerkschaftsfeindlich“ und als „Fremdkörper“ im Rahmen der freiheitlichen Sozialordnung – einer kritischen Analyse (Brakelmann 1980b, S. 311–312). Ausgehend von der Priorität der Arbeit vor dem Kapital stellte er nachdrücklich den sozialethischen Wert des Streiks als eines aktiven Versuchs der sozial und ökonomisch Schwächeren heraus, einen Ausgleich gegen den strukturell Stärkeren zu gewinnen.

In den Forderungen der Streikenden trat demnach „ein Stück ihres Selbstbestimmungsrechtes, das sich nicht zu allen Bedingungen am rechtlich zugesicherten Letztbestimmungsrecht der Arbeitgeber brechen lassen will“, hervor (Brakelmann 1980b, S. 308). Im Gegensatz dazu bedeutete die Aussperrung für Brakelmann ein Instrument der Unternehmer, das „durch bloße Machtdemonstration“ auf die Vermeidung einer produktiven Konfliktregelung gerichtet war und dadurch „in die Nähe einer reinen Vergeltungsmaßnahme“ rückte (Brakelmann 1980b, S. 310).

Sowohl die Stellungnahme der AkfA als auch die Ausarbeitung Brakelmanns, die sich beide weitgehend mit den gewerkschaftlichen Auffassungen und Forderungen deckten, fanden in den Gewerkschaften Beachtung und wurden in der gewerkschaftlichen Presse abgedruckt (Welt der Arbeit 1980a; Welt der Arbeit 1980b; Brakelmann 1980b).

Vor dem Hintergrund der öffentlichen Auseinandersetzungen um das Mittel der Aussperrung und seine Rechtmäßigkeit – unter den Bedingungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise – bedeuteten die Beiträge aus der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und der evangelischen Sozialethik eine zusätzliche Stützung der gewerkschaftlichen Position. Innenkirchlich blieben sie jedoch, worauf noch zurückzukommen sein wird, umstritten.

Mit der Verschärfung und Ausweitung der Kontroversen um die Aussperrung im Kontext der Arbeitskämpfe von 1984, des „Franke-Erlasses“ und der Novellierung des § 116 AFG griffen kirchliche Akteure erneut in die Auseinandersetzungen an der Seite der Gewerkschaften ein. Neben dem KDA war es nunmehr vor allem der kurz zuvor gegründete Ökumenische sozialethische Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft, der in einer Reihe von Stellungnahmen argumentativ zugunsten der gewerkschaftlichen Positionen Stellung bezog und diese Positionen ein weiteres Mal sozialethisch untermauerte.

In seiner ersten Erklärung zu Streik und Aussperrung, die Anfang Mai 1984, kurz vor Beginn des Arbeitskampfs in der Metallindustrie, veröffentlicht wurde, betonte der Arbeitskreis erneut die prinzipielle Nichtgleichwertigkeit von Streik und Aussperrung als Mittel im Tarifkonflikt und bekräftigte die Ablehnung der Aussperrung als Instrument der Produktionsmittelbesitzer zur Durchsetzung ihres Machtvorteils auch gegen die organisierte Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmerschaft (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984a, S. 35–36). Den sozialethischen Hintergrund bildete auch hier das Prinzip des Vorrangs der Arbeit vor dem Kapital.

Diese Erklärung zielte auf eine breite öffentliche Wirkung und wurde u. a. allen Arbeits- und Sozialgerichten sowie Bundestagsabgeordneten zugesandt (Segbers 1984, S. 80). Sie enthielt bereits, in Übereinstimmung mit der gewerkschaftlichen Position, auch die Forderung nach Zahlung von Kurzarbeitergeld an „kalt“ Ausgesperrte (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984a, S. 39), die kurz darauf im Zusammenhang mit der beabsichtigten Änderung des § 116 AFG in den Mittelpunkt der öffentlichen Auseinandersetzungen rückte.

Zu den Änderungsplänen des § 116 veröffentlichte der Arbeitskreis zwei weitere Stellungnahmen, in denen diese Pläne als Verletzung der Neutralitätspflicht der Bundesanstalt für Arbeit zugunsten einer Parteinahme für die Arbeitgeber, als Angriff auf die Tarifautonomie, eine wesentliche Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Streikfähigkeit und im Allgemeinen als kontraproduktiv bewertet wurden (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1985; Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1986).

Auch diese Stellungnahmen wurden von den Gewerkschaften als Unterstützung und „Schützenhilfe“ in ihren umfassenden Aktionen gegen die Novellierung des § 116 – die auch einen Kampf um die öffentliche Meinung darstellten – aufgenommen. Vor diesem Hintergrund fanden Argumentationen des ökumenischen Arbeitskreises, speziell aus seiner Erklärung von 1985, Eingang in das Memorandum des DGB über die Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit aus dem gleichen Jahr, das u. a. ein Kapitel zur christlichen Sozialethik enthielt (DGB-Bundesvorstand 1985b, S. 204).

Die Solidarisierung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit mit den Gewerkschaften im Kampf gegen die Aussperrung setzte sich auch nach der Verabschiedung der Änderungen des AFG fort.

Der Ökumenische sozialethische Arbeitskreis hob in seiner Ausarbeitung zur Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung von 1987 – auch angesichts der Tarifauseinandersetzungen in jenem Jahr – ein weiteres Mal nachdrücklich die für die Gewerkschaften negativen Wirkungen des novelierten § 116 im Sinne einer Verschiebung der Kräfteverhältnisse, d. h. der

Stärkung der Kapitalseite und Schwächung ihrer Kompromissbereitschaft, hervor (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1987, S. 25–26).

Ebenfalls 1987 nahmen Vertreter der Industrie- und Sozialarbeit beider Konfessionen an der vom DGB veranstalteten wissenschaftlichen Konferenz zu „Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat“ teil. Dabei bekämpften sie ihre Unterstützung des gewerkschaftlichen Kampfes und die Ablehnung der Aussperrung u. a. als „moralische[r] Diskriminierung“ der arbeitenden Menschen (Ledeganck 1987, S. 126).

Die Solidarisierung der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit mit den Gewerkschaften beschränkte sich jedoch nicht auf öffentliche Stellungnahmen und sozialethische Ausarbeitungen. Wie teilweise bereits bei früheren Arbeitskämpfen (Junge Kirche 1979), wurden im Zuge des Streiks von 1984 vor allem auf lokaler und regionaler Ebene kirchliche Vertreter und Einrichtungen im Bereich der Arbeitswelt – genauso wie weitere Gruppierungen beider Kirchen – unmittelbar Teil der Auseinandersetzungen, was entsprechende Gegenreaktionen der Arbeitgeberseite nach sich zog (Werner 1984; Segbers 1984).

Auf Bundesebene bezog die Vertreterversammlung des KDA im Juni 1984 – ebenso wie der Ökumenische sozialethische Arbeitskreis in seiner Erklärung vom Mai dieses Jahres (Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis 1984a, S. 35) – vor dem Hintergrund des Tarifkonflikts abermals Stellung an der Seite der Gewerkschaften und würdigte deren Handeln als solidarische Aktion zur Neuverteilung der Arbeit zugunsten der Arbeitslosen. Dabei forderte das KDA-Gremium erneut ein Verbot der Aussperrung und veranlasste eine Spende an den gewerkschaftlichen Solidaritätsfonds (Hermann 1989, S. 223–225; Segbers 1984, S. 80).⁴²

Unterdessen rief auch das Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zu Spenden für ausgesperrte Metallarbeiter auf und schickte zusammen mit katholischen Gruppen und Einrichtungen allen Frankfurter Kirchengemeinden Fürbittenvorschläge für die Streikenden und Ausgesperrten, die besonderes Aufsehen erregten. Der Frankfurter Arbeitgeberverband protestierte gegen diese Aktion und sprach kirchlichen Vertretern die Berechtigung ab, in einer Tarifrunde Partei zu ergreifen und gewerkschaftliche Forderungen zu unterstützen (Segbers 1984, S. 81; Werner 1984, S. 47).

Diese Kontroversen gingen zudem mit Kirchenaustrittsdrohungen einher. Schließlich blieben am Ende des Arbeitskampfes Vertreter der Arbeitgeber bei der Veranstaltung anlässlich der Amtseinführung des Sozi-

42 Sozialer Friede in Gefahr. Erklärung der Vertreterversammlung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt in der EKD in Dassel am 7.6.1984. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11986.

alpfarrers in Frankfurt Walter Sohn, der gleichzeitig Vorsitzender des KDA auf Bundesebene war, fern (Werner 1984, S. 47).

Auch in den Auseinandersetzungen um die Novellierung des § 116 AFG entfalteten einzelne Vertreter und Einrichtungen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit Aktivitäten, die auf die Ablehnung der Arbeitgeberseite stießen. Im Hinblick darauf zeigte sich der damalige Leiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD Brakelmann – so in einer Veranstaltung vor Betriebs- und Personalräten im Dezember 1985 – ebenfalls solidarisch mit dem DGB hinsichtlich der Forderung nach der Beibehaltung dieses Paragraphen (Hermann 1989, S. 270).

Eine scharfe Kritik rief in dieser Situation insbesondere eine Initiative des KDA-Vorsitzenden Walter Sohn im März 1986 hervor. Zusammen mit Mitarbeitern des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der EKHN richtete er einen Appell an Kirchengemeinden und startete in Verbindung damit eine Unterschriftenaktion für die uneingeschränkte Erhaltung des Streikrechts und gegen eine Änderung des § 116 (Hermann 1989, S. 270–271).

Aufgrund dieser Aktion, die auf die Unterstützung der „organisierte[n] Arbeitnehmerschaft im Kampf gegen die Schwächung ihrer Gegenmacht“ zielte, warf der Bundesvorsitzende des Evangelischen Arbeitskreises der CDU/CSU Albrecht Martin den Vertretern der Industrie- und Sozialarbeit „Klassenkampfdenken des 19. Jahrhunderts“ und einen „demagogischen Missbrauch der Bibel“ vor (Hermann 1989, S. 271).

Somit kamen in den Auseinandersetzungen um die Problematik von Streik und Aussperrung sowohl die parteiliche Positionierung der Industrie- und Sozialarbeit zugunsten der gewerkschaftlichen Forderungen als auch die spannungsgeladene Situation des KDA an der Schnittstelle von inner- und außerkirchlichen Konflikten in einer markanten Weise zum Ausdruck. Während eine solche Positionierung für die Gewerkschaften in der öffentlichen Auseinandersetzung eine „Schützenhilfe“ und eine zusätzliche sozialethische Begründungsressource bedeutete, hatte sie – und zumal die offensiven Solidarisierungsaktionen des KDA – Angriffe und Delegitimierungsversuche seitens der Arbeitgeber zur Folge.

Darüber hinaus riefen seine Aktivitäten auch innerhalb der Kirche Gegenreaktionen hervor, die von Vertretern der Arbeitgeberpositionen ausgingen. Die Kirchenleitungen folgten unter diesen Bedingungen eines innerkirchlichen Konflikts von gegensätzlichen sozialen Interessen der Konstitutionslogik kirchenleitenden Handelns, die zu einer eindeutige Parteinahme vermeidenden Linie formaler Ausgewogenheit führte (Willems 2001, S. 82–85). Vor diesem Hintergrund kritisierte der EKD-Ratsvorsitzende Lohse während der Tarifauseinandersetzungen von 1984 die Fürbittenvorschläge der hessen-nassauischen Industrie- und Sozialarbeit als „einseitig“ (Segbers 1984, S. 81).

Auch die „offizielle“ Erklärung der EKD und der DBK zum Tarifkonflikt vom Juni 1984 enthielt einen Appell an beide Tarifparteien, im Interesse des Gemeinwohls und der Arbeitslosen keine Lösungen, die Vorteile für Einzelne oder Gruppen zulasten anderer verschaffen sollten, zuzulassen und vielmehr „ohne Rücksicht auf Prestigedenken zu einem Kompromiss zu kommen“ (Lohse/Höffner 1984).

In diesem Kontext führten „einseitige“ Stellungnahmen der AkfA oder des KDA – wie bereits die Ausarbeitung zu Streik und Aussperrung aus dem Jahre 1980 – innerkirchlich zur Hinterfragung ihres Mandats aufgrund der Befürchtung, solche Stellungnahmen könnten in der Öffentlichkeit als Meinung „der“ Kirche wahrgenommen werden.⁴³

Für die Gewerkschaften hingegen stellten die Kirchen als Großorganisationen einen objektiv gegebenen politischen (Macht-)Faktor dar. Dadurch übten sie, wie etwa Ernst Breit in seiner Einführung zur DGB-Konferenz über Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat abermals betonte, auch bei einem Verzicht auf das Beziehen einer konkreten Position in Streitfragen und Konflikten de facto eine politische Wirkung aus, da auch ein solcher Verzicht eine implizite Parteinahme bedeutete.

Für Breit und die Gewerkschaften bestand somit die Frage vor allem darin, *auf welche Weise* die Kirche politisch wirkte (Breit 1987, S. 14; Breit 1986, S. 109), und in diesem übergreifenden Kontext waren für sie auch das „einseitige“ und parteiliche Engagement der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit im Problemfeld von Streik und Aussperrung genauso wie deren Solidarisierung mit den Gewerkschaften verortet.

43 Präsident Johann Frank, Landeskirchenamt Hannover, an Präsident Hammer, Kirchenkanzlei, 4. Februar 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11959.

7. Gewerkschaften und Arbeitgeber Kirche: Der Konflikt um das kirchliche Arbeitsrecht

Neben den Kontaktfeldern, den übereinstimmenden Positionen, der Zusammenarbeit und den gemeinsamen Aktivitäten, die – ungeachtet einzelner Differenzen oder Spannungen – in den thematischen Bereichen wie Mitbestimmung, Humanisierung und Arbeitslosigkeit zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Kirche bestanden, war das Verhältnis beider Organisationen besonders in den 1970er und 1980er Jahren durch den Konflikt um das kirchliche Arbeitsrecht belastet.

Im Unterschied zu den genannten Bereichen bezog sich dieser Konflikt auf die Kirche bzw. kirchliche Einrichtungen in ihrer Funktion als Arbeitgeber und damit als Akteure der industriellen Beziehungen, die den Gewerkschaften als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft gegenüberstanden. Da der DGB keine Tarifpartei bildete, betrafen die Auseinandersetzungen um die Regelung der Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen vor allem die Gewerkschaft ÖTV (Wiede 2022; Broockmann 1996/2006).

Gleichwohl wirkten sich diese Auseinandersetzungen auch auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche auf der Ebene des DGB aus, berührten sie doch grundlegende Fragen des gewerkschaftlichen wie kirchlichen Selbstverständnisses. Dem KDA bzw. der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit kam auch in dieser Hinsicht eine eigenständige Rolle zu, die einerseits durch ihre spezifische Nähe zu den Gewerkschaften und den gewerkschaftlichen Positionen und andererseits – damit verbunden – durch ihre ambivalente innerkirchliche Lage bedingt war.

7.1 Die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Regelungen in der evangelischen Kirche

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen zwischen gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteuren standen arbeitsrechtliche Regelungen für Beschäftigte im kirchlichen Bereich. Dabei bestanden beide Großkirchen unter Berufung auf ihre verfassungsrechtlich garantie Autonomie auf der eigenständigen, von jeder „Fremdbestimmung“ freien Gestaltung dieser Regelungen.

Bereits bei der Vorbereitung und Beratung des Betriebsverfassungs- und später des Personalvertretungsgesetzes in der ersten Hälfte der 1950er Jahre hatten intensive politische Einflussnahmen und Interventionen kirchlicher Stellen zur Herausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich dieser Gesetze geführt (Smolarski 2020, S. 173–250; Jähnichen 2015, S. 29–36). Die Gewerkschaften strebten hingegen eine Übertragung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen auch auf den kirchlichen Bereich und vor allem den Abschluss von Tarifverträgen an.

Vor einem solchen Hintergrund trat zunehmend eine Diskrepanz zwischen der arbeitsrechtlichen Sonderstellung der Kirche und deren Befürwortung einer Arbeitnehmermitbestimmung in der Wirtschaft hervor, wie sie in der Erklärung des EKD-Rates von 1950 und nicht zuletzt in der Studie der Sozialkammer von 1968 zum Ausdruck gebracht wurde (Smolarski 2020). Diese wahrgenommene Diskrepanz stellte einen wesentlichen Faktor im Streit um die Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen in den 1970er und 1980er Jahren dar.

Auch bei der zweiten Säule des dualen Systems der industriellen Beziehungen – der Tarifautonomie – führten die Annäherungsprozesse und die Intensivierung der Kontakte zwischen der Kirche und den Gewerkschaften im Zuge des Eintretens der EKD für die Einheitsgewerkschaft und der stärkeren kirchlichen Hinwendung zu Problemen der Arbeitswelt im Kontext der EKD-Synode in Espelkamp nicht zu einer Einigung über Tarifverträge.

Als einzige Landeskirche schloss lediglich die Evangelisch-Lutherische Landeskirche in Schleswig-Holstein 1960 einen Tarifvertrag mit der ÖTV und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft ab, der allerdings einen Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen beinhaltete (Jähnichen 2015, S. 39–40; Jähnichen 2012, S. 297–298).

Angesichts dieser Situation setzte der Rat der EKD 1957 eine theologische Kommission zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse ein, die 1959 Leitsätze zur Frage der Tarifverträge beschloss (EKD 1959b). Ebenfalls 1957 wurde seitens des vom bekannten evangelischen Sozialethiker Heinz-Dietrich Wendland geleiteten Instituts für Christliche Gesellschaftswissenschaften an der Universität Münster ein Votum zur Frage eines Tarifvertragsabschlusses mit den Gewerkschaften in Schleswig-Holstein vorgelegt (in: Klute/Segbers 2006, S. 95–98), das nachdrücklich für Tarifverträge plädierte und deren grundsätzliche sozialethische Bedeutung herausstrich (Jähnichen 2015, S. 39–40; Jähnichen 2012, S. 297–298).

Gegenüber dieser Minderheitsposition würdigten die Leitsätze der EKD-Kommission – der Wendland ebenso angehörte – den Tarifvertrag zwar als „Element der sozialen Rechts- und Friedensordnung“ sowie als

Mittel zum Ausgleich der Interessen. Dabei erkannten sie auch das Recht der Arbeitnehmer in der Kirche auf die Mitwirkung bei der Gestaltung eigener Arbeitsbedingungen an (EKD 1959b, S. 109, 111).

Zugleich lehnten sie jedoch jeden „Versuch, Tarifverhandlungen und tarifvertragliche Maßnahmen nur als Mittel des Klassenkampfes zu benutzen“, als „Missbrauch“ ab und bestanden auf der Notwendigkeit, „bei der Anwendung der Grundsätze des Tarifvertragswesens“ die Struktur und die Rechtsordnung der Kirche sowie das Wesen der kirchlichen „Dienstgemeinschaft“ zu berücksichtigen (ebd., S. 109–110). Die Möglichkeit von Streik und Aussperrung im kirchlichen Raum wurde dabei grundsätzlich bestritten (ebd., S. 111–112).

Vor diesem Hintergrund sprachen sich die Landeskirchen bei ihren Beratungen 1959 gegen den Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften aus und schlugen stattdessen einen „dritten Weg“ vor, der sich sowohl von einer einseitigen Bestimmung durch den Arbeitgeber als auch von einer Tarifvereinbarung unterschied und zur Regelung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen die Bildung paritätischer landeskirchlicher Kommissionen für arbeitsrechtliche Fragen vorsah (EKD 1959a).

Ebenso wie im Bereich der Betriebsverfassung spielte in der kirchlichen Argumentation auch hier der Verweis auf die Notwendigkeit einer Rücksichtnahme auf die Situation der Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik eine relevante Rolle.

Die Debatten um das kirchliche Arbeitsrecht intensivierten sich unter den Bedingungen der Mitbestimmungsinitiative des DGB und der Reformpolitik der sozialliberalen Koalition am Ende der 1960er und in der ersten Hälfte der 1970er Jahre (Jähnichen 2015, S. 41–42; Jähnichen 2012, S. 300–301). Jedoch wurden bei der Novellierung des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsgesetzes (1972 bzw. 1974) durch erneute kirchliche Interventionen die Ausnahmeregelungen für die Kirchen beibehalten (Smolarski 2020, S. 374–395).

Auch auf der tariflichen Ebene wurde nach internen Diskussionen und Beratungen 1976 vom Rat der EKD eine Richtlinie „für ein Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst“ erlassen (Rat der EKD 1976).

Diese Richtlinie empfahl den Landeskirchen den „dritten Weg“, d. h. ein Verfahren, das konsensuale Vereinbarungen durch paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sowie – im Falle einer Nichteinigung – einen ebenfalls paritätisch zusammengesetzten Schlichtungsausschuss vorsah, der eine endgültige Entscheidung treffen sollte (Jähnichen 2015, S. 42–44; Jähnichen 2012, S. 301–304; Wiede 2022, S. 34).

Ende der 1970er Jahre wurden in den meisten Landeskirchen entsprechende arbeitsrechtliche Gesetze verabschiedet. Die im Jahre 1977 aus den Landeskirchen von Hamburg, Lübeck, Eutin und Schleswig-Holstein gebildete Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche blieb dabei allerdings, als Rechtsnachfolger, weiterhin bei dem tarifvertraglichen Weg (Jähnichen 2015, S. 44–45; Jähnichen 2012, S. 304–305).

Den theologischen Hintergrund der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bildete der Gedanke der besonderen kirchlichen „Dienstgemeinschaft“, die sich auf den kirchlichen Auftrag bezog und in der ihrem Wesen nach weder ein Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit noch gegensätzliche oder divergierende Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern existieren konnten (Beyer/Nutzinger 1991, S. 46–53). Dieser Gedanke spiegelte allerdings historisch eine patriarchalische Praxis der Arbeitsbeziehungen in der Kirche wider und stellte eine nachträgliche Theologisierung von rechtlichen Kategorien dar (Jähnichen 2015, S. 38).

Mit seinen Konnotationen aus der Zeit des Nationalsozialismus war er vielfach von einem hierarchisch strukturierten Gesellschaftsbild geprägt und trug zur Verdeckung von Machtverhältnissen in der Kirche bei (Jähnichen 2015, S. 36–38, 52). In den Auseinandersetzungen zwischen den gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteuren um die Regelung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen in den 1970er und 1980er Jahren kam dem Begriff und dem Verständnis von „Dienstgemeinschaft“ denn auch eine zentrale Bedeutung zu.

7.2 ÖTV, DGB und der „dritte Weg“

Wie eingangs erwähnt, betrafen die Auseinandersetzungen um die Regelung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen unmittelbar in erster Linie die ÖTV als Tarifpartei. Als zuständige Gewerkschaft führte sie bereits ab den 1950er Jahren Gespräche mit der EKD. Einen Gegenstand dieser Gespräche bildete neben Tariffragen vor allem die Mitarbeit der Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission der EKD (Broockmann 1996/2006, S. 108–112).

Während im Zuge der Bemühungen um eine Weiterentwicklung des kirchlichen Dienstrechts in der ersten Hälfte der 1970er Jahre in den Kirchen eine einheitliche Regelung der Mitarbeitervertretungen bzw. arbeitsrechtlichen Fragen – kontrovers – diskutiert bzw. angestrebt wurde (Smolarski 2020, S. 402–405), wurde die ÖTV bei der Neuberufung der arbeitsrechtlichen Kommission der EKD im Jahre 1975 nicht berücksichtigt. Das führte zu Irritationen aufseiten der Gewerkschaft, die eine Beteiligung in

dieser Kommission forderte (Broockmann 1996/2006, S. 111; Kleine Venekate 2015, S. 255; Jähnichen 2015, S. 42; Jähnichen 2012, S. 301).

Gleichwohl bemühte sich die ÖTV auch nach der Verabschiedung der EKD-Richtlinie von 1976 um die Wiederaufnahme bzw. Fortführung der Kontakte zur Kirche. Vor diesem Hintergrund fanden ab 1977 erneute Treffen mit Vertretern der EKD statt, die jedoch wiederum keine Annäherung in der strittigen Frage der Tarifverträge brachten (Broockmann 1996/2006, S. 112–113).

Da seitens der EKD noch Unsicherheit und zum Teil Misstrauen gegenüber der Aufnahme von direkten Gesprächen mit der ÖTV bestanden, waren kirchliche Vertreter bestrebt, die Problematik der Kirche als Arbeitgeber zunächst mit dem DGB zu diskutieren.⁴⁴ So fand das Treffen von EKD und ÖTV im September 1977 erst nach dem Gespräch zwischen dem Rat der EKD und dem Bundesvorstand des DGB im Juli dieses Jahres statt. Anfang der 1980er Jahre war der DGB auch an weiteren Treffen zwischen der EKD und der ÖTV beteiligt (Broockmann 1996/2006, S. 113–114).

Die gewerkschaftlichen Bestrebungen und Forderungen nach tarifvertraglichen Vereinbarungen mit den Kirchen waren u. a. dadurch bedingt, dass besonders im Zuge der Expansion des kirchlichen Wohlfahrtssektors, speziell der Diakonie und der Caritas, seit Mitte der 1960er Jahre die Zahl der kirchlichen Beschäftigten in beiden Konfessionen erheblich zunahm (Jähnichen 2015, S. 23–24). Für den evangelischen Bereich ging man im DGB 1977 von 200.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus.⁴⁵

In beiden Kirchen und ihren Einrichtungen insgesamt waren am Ende der 1970er Jahre ca. 600.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (Broockmann 1979, S. 39). Im Übergang zu den 1990er Jahren waren es bereits fast 900.000 (Beyer/Nutzinger 1991, S. 266). Dabei bestand die Problematik aus gewerkschaftlicher Perspektive auch darin, dass der Organisationsgrad dieser Beschäftigten schätzungsweise nur bei drei bis fünf Prozent lag (Beyer/Nutzinger 1991, S. 266; Herborg 1985, S. 281).

Unter diesen Bedingungen lief die Haltung der ÖTV in der Kontroverse um das kirchliche Arbeitsrecht auf eine dezidierte Ablehnung des „dritten Weges“ hinaus, in dem sie einen Angriff auf die Tarifautonomie und die Tarifpolitik der Gewerkschaften ebenso wie eine Verdrängung von Interessengegensätzen sah (Broockmann 1979, S. 41; Smolarski 2020, S. 406–409). Daraus resultierte auch die Weigerung der Gewerkschaft,

44 Abteilung Vorsitzender. Vermerk. Betr. Punkt 3 des Gespräches mit dem Rat der EKD am 9.7.1977 „Die Kirche als Arbeitgeber“, 4. Juli 1977. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGCS000085.

45 Ebd.

an den – von ihr nur wenig beeinflussbaren und ihrem Selbstverständnis widersprechenden – arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirchen mitzuarbeiten und sich dadurch in der Konsequenz einem Kirchengesetz unterordnen zu müssen (Broockmann 1979, S. 41–42).

Die Absage der Kirchen an Tarifverträge erschien für die ÖTV somit als Folge einer nicht überwundenen Gewerkschaftsfeindlichkeit und als Untergrabung der Glaubwürdigkeit von kirchlichen Äußerungen zur Anerkennung der und zur Partnerschaft mit den Gewerkschaften. Aus dieser Perspektive konnte eine solche Partnerschaft nicht in eine „erwünschte“ und eine „unerwünschte“ geteilt werden.

Dementsprechend stellte die kirchliche Weigerung, Gewerkschaften als Verhandlungs- und Tarifpartner für den eigenen Bereich anzuerennen, auch die Partnerschaft zwischen beiden Organisationen in anderen Bereichen, wie etwa der Entwicklungspolitik oder der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, infrage (Broockmann 1979, S. 43).

Zur Vertretung und Durchsetzung ihrer Positionen und Forderungen wirkte die ÖTV auch innerhalb des kirchlichen Raums. Zur Delegation des Gewerkschaftsvorstandes bei den Gesprächen mit dem Rat der EKD im September 1977 gehörten beispielsweise Theologen, die explizit für den Abschluss von Tarifverträgen – etwa aus Gründen der Verbesserung des Verhältnisses zwischen Kirche und Arbeiterschaft und der Aufarbeitung der diesbezüglichen Versäumnisse der Kirche in der Vergangenheit – eintraten (Thimme 1977, S. 37).

Die Verbindungen zur evangelischen Industrie- und Sozialarbeit spielten auch in diesem Kontext eine bedeutende Rolle. So kam Hiltrud Broockmann, die im ÖTV-Hauptvorstand ab den 1970er Jahren für kirchliche Mitarbeiter bzw. die Kirchen zuständig war, als ausgebildete Sozialsekretärin selbst aus dem Bereich der Industrie- und Sozialarbeit (Wiede 2022, S. 21; HBS/KDA 1990, S. 25–26). In den 1980er und 1990er Jahren war sie außerdem Mitglied der EKD-Synode und gehörte dem Ökumenischen sozialethischen Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft an.

Der Sozialsekretär und langjährige Geschäftsführer der AkfA Henry Lillich war in den 1950er und 1960er Jahren ebenso zeitweise Leiter der Fachgruppe für Kirchenbedienstete und Mitglied im Vorstand der Hauptfachabteilung IV der ÖTV. In diesen Funktionen beteiligte er sich zudem an den Gesprächen mit der EKD (Kleine Vennekate 2015, S. 173, 215–218; Smolarski 2020, S. 252–253).

Die evangelischen Kirchentage boten auch bei den Auseinandersetzungen um die Arbeitsverhältnisse in der Kirche ein bedeutendes öffentliches Kontakt-, Austausch- und Diskussionsforum. Die Fachgruppe Kirchliche Mitarbeiter der ÖTV war an den Kirchentagen in der zweiten

Hälften der 1970er und in den 1980er Jahren im Rahmen des „Marktes der Möglichkeiten“ beteiligt.

Auf dem Nürnberger Kirchentag 1979 brachten ihre Vertreter eine an den Rat der EKD, die Leitungen der Landeskirchen und das Diakonische Werk gerichtete Resolution ein, in der ein sofortiger Stopp der landeskirchlichen Beratungen über den „dritten Weg“ und die Aufnahme von Verhandlungen mit der ÖTV über den Abschluss von Tarifverträgen gefordert wurden. Zur Unterstützung der Resolution konnten rund 4.600 Unterschriften gesammelt werden (Uhl 1979, S. 405–406).

Aus Anlass des Kirchentages fand im Nürnberger Gewerkschaftshaus – neben dem Gespräch des DGB mit Vertretern der EKD über das Problem der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel 5) – auch eine Podiumsdiskussion auf Einladung der ÖTV statt. Dabei wurde gleichermaßen die Diskrepanz zwischen der kirchlichen Anerkennung von Tarifverträgen im außerkirchlichen Bereich als partnerschaftlichem Ausgleich einerseits und deren Ablehnung innerhalb der Kirchen selbst als Ausdruck der Konfrontation und des Kampfes andererseits kritisiert (Schlosser 1979).

Auf dem Kirchentag in Hamburg 1981 warb die Fachgruppe Kirchliche Mitarbeiter – u. a. mithilfe des KDA Hannover – um Unterstützung für eine Resolution gegen das Urteil des Bundesverfassungsgerichts über das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen (Schabram 1981). Dieses Urteil, das zwar den Bereich der tarifvertraglichen Regelungen nicht unmittelbar tangierte, stelle gleichwohl eine zusätzliche Belastung für die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche dar.

Das Verfassungsurteil von 1981 ging auf die Klage der Orthopädischen Anstalten Volmarstein in Wetter gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1978 zurück. Durch diese Entscheidung des BAG, die einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm von 1977 bestätigte, war der ÖTV das Recht ihrer Vertreterinnen und Vertreter auf einen freien Zutritt zu kirchlichen Einrichtungen für Werbe- und Informationsmaßnahmen eingeräumt worden (Broockmann 1979, S. 41).⁴⁶

Das Bundesverfassungsgericht gab hingegen der Klage der Orthopädischen Anstalten statt und hob die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auf. Dadurch wurde formell unter Bezugnahme auf die verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmung das Recht von kirchlichen Arbeitgebern bestätigt, „betriebsfremden“ Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern einen freien Zutritt zu kirchlichen Einrichtungen verweigern zu können (Jähnichen 2015, S. 47–50; Jähnichen 2012, S. 310–311).

46 Text des Urteils in: epd-Dokumentation 1982, Nr. 20, S. 18–57.

Dieses Urteil wurde in den Gewerkschaften als Affront wahrgenommen. Der ÖTV-Vorsitzende Heinz Kluncker sprach gar „von einem ‚Hauch von Khomeini‘ über der sozialen Landschaft der Bundesrepublik“ und sah in dem Verfassungsurteil eine erhebliche Beschneidung der Gewerkschaften in ihren Betätigungsmöglichkeiten (Welt der Arbeit 1981).

Aus Sicht der ÖTV konnten zwar die Orthopädischen Anstalten Volmarstein eine Schlacht gewinnen, die Kirche insgesamt verlor aber „den Kampf um ihre Glaubwürdigkeit gegenüber den eigenen Mitarbeitern“. Demnach trat aufseiten der Kirche erneut „der Widerspruch zwischen wohlmeinenden Worten zur Arbeiterbewegung und einer krassen ‚Herr-im-Haus-Politik‘ als Arbeitgeber“ deutlich hervor (ebd.).

Nach dem Verfassungsurteil von 1981 wurden die Kontakte und der Dialog zwischen der ÖTV und der EKD – ungeachtet des Misstrauens und der Missstimmungen, die für die Beziehungen beider Akteure zum Teil kennzeichnend waren, sowie mancher Überlegungen von gewerkschaftlicher Seite, diese Beziehungen abzubrechen – dennoch fortgesetzt (Wiede 2022, S. 34–35; Broockmann 1996/2006, S. 113–115). Während die EKD an der Mitarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaft in den arbeitsrechtlichen Kommissionen interessiert war, setzte die ÖTV beim Zugang zu kirchlichen Einrichtungen auf Freiwilligkeit.

Unter diesen Bedingungen entwickelten sich verschiedene Formen der gewerkschaftlichen Mitarbeit in den kirchlichen Kommissionen bzw. im Ausschuss für Arbeitsrecht der EKD, die jedoch innergewerkschaftlich weiterhin überaus umstritten war (Broockmann 1996/2006, S. 113–118; Jähnichen 2015, S. 50; Jähnichen 2012, S. 311–312). Im Hinblick darauf beschloss der ÖTV-Gewerkschaftstag von 1988 letztlich, an kircheneigenen Arbeitsrechtsregelungen vonseiten der Gewerkschaft in keiner Form mitzuwirken und den Abschluss von Tarifverträgen an bestimmte Bedingungen zu knüpfen (Broockmann 1996/2006, S. 118; Jähnichen 2015, S. 50; Jähnichen 2012, S. 311).

Dem DGB kam in den Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht eine eigene Bedeutung zu, die durch seine Stellung als Dachverband bedingt war. Einerseits wurden die Forderungen der ÖTV vonseiten des DGB öffentlich unterstützt und mit Nachdruck vertreten. Andererseits war die Frage der Arbeitsverhältnisse in der Kirche in den differenzierten Komplex der Beziehungen zwischen den gewerkschaftlichen und den kirchlichen Akteuren mit seinen Eigenlogiken eingebunden.

Für die gewerkschaftlichen Forderungen nach dem Abschluss von Tarifverträgen setzte sich der DGB durch seine Vertreter, allen voran Heinz Oskar Vetter, auf verschiedenen Ebenen ein. Als Mitglied der EKD-Synode trug Vetter anlässlich der Synodaltagung 1975 in Freiburg im Rahmen einer Fragestunde die gewerkschaftlichen Anfragen an den Rat

hinsichtlich der tarifvertraglichen Vereinbarungen mit der Kirche vor (Jähnichen 2012, S. 301).⁴⁷

Dabei bezog er sich auf die Leitlinien der theologischen Kommission von 1959 mit ihrer Würdigung der Tarifverträge als Element der sozialen Rechts- und Friedensordnung und ihrer Ablehnung einer einseitigen Regelung der Arbeitsbeziehungen durch die Kirche und fragte den Rat der EKD nach der Stellung der Kirche zu dieser Position (Broockmann 1996, S. 111–112).⁴⁸

In seiner Antwort verwies der Rat auf das „wesentlich differenziertere“ Ergebnis der Beratungen der Kommission, das auch die Notwendigkeit der Berücksichtigung der Struktur der Kirche und des Wesens der kirchlichen Dienstgemeinschaft sowie den Ausschluss von Streik und Aussperlung beinhaltet hatte, und stellte den nicht offiziellen, nicht amtlichen Charakter der Leitsätze als einem internen Diskussions- und damit keinem Positionsreich heraus.⁴⁹ In Übereinstimmung mit dieser Stellungnahme des Rates im Rahmen der Synode wurde 1976 die oben erwähnte Richtlinie der EKD zu arbeitsrechtlichen Regelungen in den Kirchen verabschiedet, die den Landeskirchen den „dritten Weg“ empfahl.

Die gewerkschaftliche Position zum Abschluss von Tarifverträgen mit der ÖTV vertrat der DGB auch bei seinen Treffen mit der EKD, wie etwa 1977 und 1980. Auch die Gespräche zwischen der EKD und der ÖTV im Jahre 1981 fanden unter Beteiligung von Vetter statt (DGB-Bundespressestelle 1981a; Broockmann 1996/2006, S. 113–114). Durch den Besuch des DGB-Vorsitzenden beim ÖTV-Stand der Fachgruppe Kirchliche Mitarbeiter auf dem Kirchentag in Nürnberg 1979 – der nach Veters Treffen mit dem EKD-Ratsvorsitzenden Lohse stattfand – wurde die Unterstützung des Gewerkschaftsbundes für die ÖTV ebenfalls zum Ausdruck gebracht (DGB-Bundespressestelle 1979).

Diese solidarische Unterstützung, die der DGB, auch im Sinne der Einheitsgewerkschaft (Vetter 1980a, S. 16–17), der ÖTV und ihren Forderungen zukommen ließ, wurde gleichermaßen in Bezug auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts über den gewerkschaftlichen Zutritt zu kirchlichen Einrichtungen bekräftigt. Aus der Sicht des DGB resultierte aus dieser Gerichtsentscheidung eine weitgehende Außerkraftsetzung des ge-

47 Heinz Oskar Vetter an Rat und Kirchenkanzlei der EKD. Betr.: Fragestunde der 4. Tagung der 5. Synode der EKD, 15.10.1975. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK000130.

48 Heinz Oskar Vetter an Rat und Kirchenkanzlei der EKD. Betr.: Fragestunde der 4. Tagung der 5. Synode der EKD, 15.10.1975. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK000130.

49 4. Tagung der 5. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland in Freiburg/Breisgau, November 1975. Beantwortung der zur Frage vorgelegten Fragen. Beantwortung der Frage des Synodalen Heinz Oskar Vetter. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAK000130.

werkschaftlichen Betätigungsrechts, die für ihn dementsprechend „unannehmbar“ war (DGB-Bundespressestelle 1981b).

Während vom DGB dabei u. a. der politische Charakter des Verfassungsurteils kritisiert wurde, ergab sich vor einem solchen Hintergrund im Rahmen des gemeinsamen Betriebsbesuchs von Vetter und Lohse bei MAN anlässlich des Kirchentags in Hamburg im Juni 1981 eine besonders bezeichnende, spannungsvolle Konstellation.

Der Besuch Lohses im Werk als oberstem evangelischen Kirchenrepräsentanten fand einerseits durch eine Vermittlung des Hamburgischen KDA über den MAN-Betriebsrat, d. h. aufgrund der Vereinbarung mit der Interessenvertretung der Beschäftigten, statt. Dabei musste für die Ansprache des Ratsvorsitzenden vor der Belegschaft die Betriebsversammlung auf Einspruch der Werksleitung – die sich auf die Nichtzugehörigkeit des Bischofs zu „einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft“ berief – formell unterbrochen werden (Leich 1981, S. 55).

Andererseits bekamen kirchliche Einrichtungen durch das Verfassungsurteil das Recht bestätigt, Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern einen freien Zutritt verweigern zu können. Folgerichtig kritisierte Vetter in Anwesenheit von Lohse sowohl die Haltung der kirchlichen Einrichtungen als auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts als „untragbare Auffassung, gegen die sich die Gewerkschaften geschlossen zur Wehr setzen werden“ (Leich 1981, S. 55).

Diese – „uneingeschränkte“ – Unterstützung für die ÖTV und ihre Forderungen basierte auf innerhalb der Gewerkschaften geteilten Einstellungen bzw. auf einem Verständnis der kirchlichen Arbeitswelt, das von deren durchaus „weltlichem“ Charakter ausging. Demnach bestanden auch unter den Beschäftigten der Kirche und ihrer Einrichtungen arbeitnehmer-typische Probleme etwa im Hinblick auf eine mögliche Unsicherheit und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, eine willkürliche Handhabung von Arbeitszeit- und Urlaubsergelungen, mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten, die unbezahlte Mehrarbeit oder andere zu regelnde arbeitsrechtliche Konflikte (Vetter 1977, S. 135).

Die Vorenthal tung der wesentlichen Elemente der Koalitionsfreiheit, vor allem eines Tarifvertragsabschlusses, machte damit die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen zu „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ (Breit 1982, S. 90).

Gegenüber dem kirchlichen Maßstab der Beurteilung der Arbeit in kirchlichen Einrichtungen in erster Linie als Religionsausübung – der aus gewerkschaftlicher Sicht eine Hineininterpretation der kircheneigenen Deutung in die Selbstwahrnehmung der kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellte – bestanden die Gewerkschaften auf dem „normalen“ Erwerbscharakter dieser Arbeit und hielten an der Notwendig-

keit von arbeitsrechtlich, d. h. tarifvertraglich gesicherten Arbeitsverhältnissen innerhalb der Kirche fest (Breit 1982, S. 90).

Diese Position vertrat der DGB in den 1970er und 1980er Jahren nachdrücklich bei seinen Kontakten und Gesprächen mit der EKD bzw. im innerkirchlichen Raum, während sich die arbeitsrechtlichen Verhältnisse in den meisten Landeskirchen – abgesehen von Schleswig-Holstein/Nordelbien und vom Sonderfall Berlin-Brandenburg (West), wo trotz einer Entscheidung für Tarifverträge faktisch ebenfalls der „dritte Weg“ galt (Jähnichen 2015, S. 45, Anm. 74) – in Richtung eigener Regelungen im Sinne des „dritten Weges“ entwickelten. Gleichwohl beschränkten sich die Kontroversen um das kirchliche Arbeitsrecht nicht nur auf die Gewerkschaften und die Vertreter der EKD bzw. der Landeskirchen.

Auch innerhalb des kirchlichen Raums selbst wurden – wie bereits erwähnt – kritische Einwände gegen den „dritten Weg“ und gegen die Ablehnung von Tarifverträgen vorgebracht, die allen voran von der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit ausgingen. Dabei wirkten sich die innerkirchlichen Diskussionen und Kontroversen in dieser Frage auch auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche auf der Ebene des DGB und der EKD aus.

7.3 Evangelische Industrie- und Sozialarbeit in der innerkirchlichen Auseinandersetzung

Die besondere Stellung des KDA bzw. der AkfA war in diesem Kontext dadurch bedingt, dass sie einerseits an den Kontakten und Beratungen von Vertretern der Gewerkschaften und der Kirche über die Regelung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen mitwirkten und andererseits Teil der innerkirchlichen Auseinandersetzungen waren, in denen vor allem der KDA mit theologischen Argumenten kirchenkritische Positionen vertrat. In den 1970er Jahren waren die Bemühungen des KDA und der AkfA zunächst darauf gerichtet, in einem vermittelnden Sinne zu einer Kontaktaufnahme, zum Meinungsaustausch und zu einer Verständigung zwischen den Gewerkschafts- und Kirchenvertretern beizutragen.

Obgleich die evangelische Industrie- und Sozialarbeit den Abschluss von Tarifverträgen befürwortete, hielten sich die AkfA und der KDA mit eigenen öffentlichen Stellungnahmen etwa bis 1978 zurück, um in einem solchen Sinne zu wirken (Sohn 1980b, S. 142). Während die Vertretung der Forderungen nach Tarifverträgen gegenüber der Kirche den Gewerkschaften selbst überlassen werden sollte, war der KDA bestrebt, sowohl auf die Kirchen- als auch die Gewerkschaftsleitungen vermittelnd Einfluss

zu nehmen, um die Diskussionen und Gespräche auf Spitzenebene zu ermöglichen und zu befördern.⁵⁰

Seine Aufgaben im Hinblick auf die Unterstützung der Gewerkschaften sah er dabei vornehmlich in der Beratung und der Mitwirkung an gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen, so etwa in der Hilfe für die ÖTV bei der Weiterbildung der Funktionäre für die Fachgruppe Kirchliche Mitarbeiter.⁵¹ Auch an der Vorbereitung der Gespräche zwischen Kirche und Gewerkschaften im Jahre 1977 war der KDA mittelbar beteiligt.⁵²

Allerdings erwiesen sich diese Bemühungen aus Sicht des KDA als nicht erfolgreich. In ihrer „Makler“-Rolle wurde die evangelische Industrie- und Sozialarbeit, bedingt nicht zuletzt durch ihre innerkirchlich als gewerkschaftsnah wahrgenommene Haltung, von der eigenen Kirche nicht akzeptiert (Sohn 1980b, S. 142). Erst vor diesem Hintergrund veröffentlichte der KDA 1978 ein von seiner Vertreterversammlung verabschiedetes „Memorandum zur Frage von Tarifverträgen in der Kirche“, in dem er, u. a. mit theologischen Argumenten, nachdrücklich Stellung zugunsten tarifvertraglicher Vereinbarungen mit den Gewerkschaften bezog (KDA 1978).

Die Notwendigkeit der Tarifverträge ergab sich für den KDA aus mehreren gewichtigen Gründen. Zum einen folgte sie aus dem „durch und durch weltliche[n]“ Charakter der kirchlichen Institution. Dementsprechend bestanden auch in der kirchlichen Arbeitswelt „weltlich normale Interessengegensätze“, die zu ihrem Ausgleich ein vernünftiges, allgemeines und öffentlich anerkanntes Verfahren – wie es die Tarifautonomie darstellte – benötigten (KDA 1978, S. 75). Im Hinblick darauf bedurfte die Kirche solcher „höchst irdischer Ordnungen“ auch „zum Schutze vor eigenem Fehlverhalten“ (Schwerdt 1982, S. 52).

Zum anderen ermöglichte der Abschluss von Tarifverträgen aus Sicht des KDA die Herstellung eines konstruktiven Verhältnisses und einer institutionalisierten, d. h. nicht länger vor allem personell geprägten Beziehung zwischen den Gewerkschaften und der Kirche (Sohn 1980b, S. 141; Sohn 1980a, S. 32–33). Darin konnte für ihn nicht nur ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung des allgemeinen Verhältnisses zwischen Kirche und Arbeitnehmerschaft bestehen. Eine institutionell geregelte und gesicherte Beziehung zu den Gewerkschaften als Tarifpartner lag, wie Vertre-

50 Tätigkeitsbericht des KDA 1976–1978, S. 3. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11952; Niederschrift der Ergebnisse der KDA-Vorstandssitzung am 21./22.10.1977 in Frankfurt/Main, Dominikanerkloster, S. 2. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11950.

51 Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Bundesrepublik Deutschland e. V., Vorberichte für die Mitgliederversammlung der AkfA und die Vorstandssitzung des KDA (17. Februar 1977), S. 9. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11949; Tätigkeitsbericht des KDA 1976–1978, S. 3. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11952.

52 Ebd.

ter des KDA betonten, auch im Eigeninteresse der Kirche (Sohn 1980b, S. 141–142).

Aufgrund einer solchen vertraglichen Bindung konnten die Gewerkschaften nicht zuletzt „mit innerkirchlichen Problemen bekanntgemacht werden“ und wären damit eher bereit, ihrerseits der Kirche zur Seite zu stehen und sie gerade in Situationen zu unterstützen, in denen sie selbst Hilfe benötigen würde (KDA 1978, S. 87; Sohn 1980a, S. 33). Schließlich resultierte für den KDA aus dem besonderen kirchlichen Auftrag – auch als „Dienstgemeinschaft“ – eine Vorbild- oder Modellfunktion der Kirche und ihrer Einrichtungen für die „Welt“.

Unter diesem Gesichtspunkt sollten kirchliche Ordnungen für ihre Beschäftigten in erster Linie bessere, gerechtere Bedingungen in quantitativer wie qualitativer Hinsicht bzw. im Sinne von mehr Mitbestimmung und Demokratisierung schaffen, die den „weltlichen Regelungen jeweils einige Schritte voraus“ (Schwerdt 1977, S. 138) und damit „nachfolgefähig“ wären (Schwerdt 1982, S. 52–53). Durch solche Bedingungen konnten demnach auch „Zeichen für die Verbesserung und Veränderung weltlicher Verhältnisse“ gesetzt werden (Schwerdt 1982, S. 53).

Mit diesen Argumenten positionierte sich der KDA nicht nur auf der Seite der Gewerkschaften und ihrer Forderungen. Sein Eintreten für Tarifverträge ging zudem mit einer – teilweise befreiungstheologisch konturierten – Kritik an der Kirche einher, in der sich auch seine ambivalente innerkirchliche Stellung widerspiegelte. Dadurch war die Auseinandersetzung um das kirchliche Arbeitsrecht mit den innerkirchlichen Kontroversen um die Stellung, Rolle und Funktionen der Kirche in Gesellschaft und Politik verbunden, deren Hintergrund jeweils unterschiedliche Kirchenverständnisse bildeten.

Die Kritik des KDA im Zusammenhang mit der Regelung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse richtete sich in erster Linie gegen die Harmonisierung dieser Verhältnisse und damit die Leugnung und Verdrängung der Weltlichkeit der Kirche (KDA 1978, S. 75). Solche Verdrängungs- und Leugnungsprozesse waren aus Sicht des KDA symptomatisch für eine „Vergötzung“ der Kirche, die etwa in der Berufung auf die kirchliche „Autonomie“ und der Verweigerung tarifvertraglicher Abschlüsse als einer vermeintlichen „Fremdbestimmung“ zum Ausdruck kam (KDA 1978, S. 75).

Wie man bereits in den Verhandlungen zwischen der EKD und der ÖTV 1977 dem Standpunkt der Kirchenleitungen entgegenhielt (Thimme 1977, S. 38), wurde die „autonome“ und „nicht fremdbestimmte“ Kirche dennoch mit öffentlichen Mitteln gefördert, übernahm „in ihrer Verwaltung alle Gesetze der weltlichen Bürokratie“ und schloss durchaus Verträge mit dem Staat über den kirchlichen Unterricht, die Militär- oder die Gefange-

nenseelsorge (KDA 1978, S. 75). Die Nichtanerkennung der Weltlichkeit der Kirche führte somit zu einer „insularen Sonderregelung“ unter Bezug auf die besondere kirchliche Arbeits- und Dienstgemeinschaft.

Diese „Dienstgemeinschaft“ wurde jedoch, wie KDA-Vertreter betonten, von der Kirche als bereits existent behauptet und vorausgesetzt, während sie „erst durch Konflikte und Auseinandersetzungen hindurch immer wieder neu geschaffen werden“ musste (Schwerdt 1980b, S. 52–53; Schwerdt 1982, S. 52–53).

Solche „klerikalen Sonderinstitutionen“, die von der immer noch bestehenden Verhaftung der Kirche in „obrigkeitlichen, hierarchischen Strukturen und Verhaltensweisen“ zeugte, standen aus Sicht des KDA auch im Widerspruch zur kirchlichen Bejahung der – „weltlichen“ – Einheitsgewerkschaft und zur Ablehnung der Gründung von eigenen christlichen Gewerkschaften durch die EKD im Jahre 1955 (Schwerdt 1982, S. 51–52).

Die Diskrepanz in kirchlichen Aussagen über die Gewerkschaften und die Tarifautonomie bezogen auf die Wirtschaft oder den öffentlichen Dienst einerseits und den eigenen Raum andererseits bildete somit auch hier einen der wesentlichen Aspekte in den Kontroversen um das kirchliche Arbeitsrecht.

Der KDA verwies in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften wiederholt auf den Gegensatz zwischen der kirchlichen Anerkennung der Gewerkschaften und der Tarifverträge als Elemente einer sozialpartnerschaftlichen Ordnung in der Wirtschaft und der schroffen Ablehnung tarifvertraglicher Regelungen im eigenen Bereich, die nunmehr als Instrumente des Klassenkampfes erschienen (KDA 1978, S. 76; Sohn 1980b, S. 142).

Diese Diskrepanz ergab sich für den KDA aus der Unkenntnis und dem Unverständnis der meinungsbildenden und Entscheidungen vorbereitenden bzw. treffenden kirchlichen Stellen gegenüber den Gewerkschaften und ihrem Selbstverständnis genauso wie gegenüber der Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen, zu denen nicht zuletzt kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehörten (KDA 1978, S. 76). Innerhalb der Kirche waren damit nach seiner Wahrnehmung auch Unkenntnis und Unverständnis hinsichtlich der Aufgaben und der Tätigkeit der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit verbunden (Sohn 1980b, S. 142; Sohn 1980a, S. 33–34).

Führte eine solche Unkenntnis zur kirchlichen Befürchtung einer „Fremdbestimmung“ durch die Gewerkschaften, resultierte für den KDA aus Tarifverträgen, im Gegenteil, nicht eine gewerkschaftliche „Fremd-“, sondern vielmehr „ein Stück Mitbestimmung“, die von den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst, „gestärkt durch ihre Organisation“, ausgeübt wurde (Schwerdt 1982, S. 53). Vor diesem Hintergrund wirkte

sich die Ablehnung von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften durch die Kirche und die Schaffung eigener arbeitsrechtlicher Sonderregelungen im Sinne des „dritten Weges“ auch auf die Situation der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit als einer kirchlichen Institution aus.

Aus der Perspektive des KDA beeinträchtigte diese Ablehnung nicht zuletzt die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Arbeit im Bereich der Arbeitswelt selbst (Schwerdt 1980b, S. 52). Die „insulare Sonderregelung“ und die damit verbundene Gleichsetzung der ideellen, erst herzustellenden „Dienstgemeinschaft“ mit den existierenden Arbeitsverhältnissen in der Kirche führten dadurch auch zu einer Relativierung der Kritik, die der KDA an manchen gewerkschaftlichen Positionen übte, und belasteten zudem seine Solidarität mit der eigenen Kirche (Schwerdt 1980b, S. 53).

Somit bewegte sich der KDA in den Kontroversen um das kirchliche Arbeitsrecht in einem Spannungsfeld zwischen kirchlichen Ansprüchen und gewerkschaftlichen Forderungen, zwischen theologischen Legitimationen und den Interessen der Beschäftigten im Raum der Kirche. Sein Eintreten für Tarifverträge und gegen den „dritten Weg“ ging zudem mit einer Zuspitzung der innerkirchlichen Auseinandersetzungen einher.

Brachte bereits das „Memorandum zur Frage von Tarifverträgen in der Kirche“ dem KDA „keine zusätzlichen Freunde“ im kirchlichen Bereich (Sohn 1980b, S. 142), traten besonders im Konflikt um das gewerkschaftliche Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen weitere Differenzen und Spannungen zwischen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und kirchenleitenden Stellen hervor.

Anlässlich des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts über den Fall Volmarstein veröffentlichte der Vorstand der AkfA 1981 eine Stellungnahme, in der dieser Beschluss als eine erhebliche Belastung für das Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche beurteilt wurde. Aus Sicht der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit führte die Gerichtsentscheidung zu einer weiteren Einengung der – ohnehin eingeschränkten – Möglichkeiten für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung im kirchlichen Bereich (AkfA 1981, S. 75).

Dabei kritisierte die AkfA auch die Haltung der Kirche, die sich ihre „Dienstgemeinschaft“ gewissermaßen gesetzlich erstreiten und vom Staat absichern ließ und durch die Beanspruchung des Beschlusses nicht ihre Eigenständigkeit, sondern vielmehr ihre Angst demonstrierte. Mit dem Hinweis auf die Erklärung der nordelbischen und der berlin-brandenburgischen Landeskirchen gegenüber der ÖTV, die bisherige Praxis des gewerkschaftlichen Zutritts beibehalten zu wollen, rief die AkfA die kirchlichen Arbeitgeber auf, die Entscheidung des Gerichts in ihren Einrichtungen gleichfalls nicht anzuwenden (AkfA 1981).

In eine ähnliche Richtung zielte die Stellungnahme der Evangelischen Akademie Bad Boll, die eng mit der Industrie- und Sozialarbeit verbunden war und in der sich auch die Bundesgeschäftsstelle der AkfA und des KDA befand.

Im Zusammenhang mit der Klage der Orthopädischen Anstalten und dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts stellte die Akademie ebenso den Gegensatz der Praxis der Kirche als Arbeitgeber, die die gewerkschaftliche Betätigung als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behinderte, zur kirchlichen Bejahung und Unterstützung der Einheitsgewerkschaft und damit die Diskrepanz „zwischen gewerkschaftsfreundlichen Worten und gewerkschaftsfeindlichem Verhalten“ heraus (Stimme der Arbeit 1981).

Diese Diskrepanz musste sich demnach negativ auf die Bemühungen der Industrie- und Sozialarbeit zum Aufbau des Vertrauens zur Arbeitnehmerschaft und zu „ihrer legitimen Interessenvertretung“ auswirken. Im Hinblick darauf erklärte die Akademie – auch gegenüber dem DGB –,⁵³ einen freien Zutritt für Gewerkschaftsbeauftragte jederzeit zu gewährleisten, und appellierte, genauso wie die AkfA, an alle kirchlichen Stellen und Einrichtungen, diesem Beispiel zu folgen (Stimme der Arbeit 1981).

In Bayern führte eine solche Positionierung zu einem Konflikt zwischen der Industrie- und Sozialarbeit und der Leitung der Landeskirche. In einem Brief an den Landesbischof Johannes Hanselmann forderte die landeskirchliche Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen im Februar 1982 in ähnlicher Weise wie die AkfA auf Bundesebene kirchliche Einrichtungen dazu auf, von dem durch das Bundesverfassungsgericht bestätigten Verweigerungsrecht hinsichtlich des gewerkschaftlichen Zugangs keinen Gebrauch zu machen, um eine Brüskierung des DGB zu vermeiden.

Wie die bayerische Aktionsgemeinschaft dabei betonte, bedeutete die gesetzliche Rechtmäßigkeit einer Maßnahme noch nicht ihre Legitimität in sozialemethischer Hinsicht (epd 1982b). Bei der Landeskirchenleitung stieß dieser Aufruf auf scharfe Ablehnung. Der bayerische Landeskirchenrat bezeichnete es seinerseits als „unerträglich“, das oberste bundesdeutsche Gericht durch Nichtbeachtung von dessen Entscheidungen zu brüskieren, und warf den Vertretern der Industrie- und Sozialarbeit vor, mit ihrem Vorstoß zu Streit, Unruhe und Unfrieden beizutragen (epd 1982a).

53 Christoph Bausch, Evangelische Akademie Bad Boll an Lothar Zimmermann, Vorsitzender des Landesbezirks Baden-Württemberg des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 3. Juli 1981. In: DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie, 5/DGAI001857.

7.4 Der Stellenwert des kirchlichen Arbeitsrechts in den Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche

Im Hinblick auf das Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche spiegelten sich in den Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht und die gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen bezeichnende Handlungs- und Einstellungsmerkmale bzw. -muster der gewerkschaftlichen und der kirchlichen Akteure wider, die durch ihre jeweiligen Strukturen und ihre entsprechende innerorganisatorische Stellung bedingt waren.

Während sich der KDA mit seinen gewerkschaftsnahen und kirchenkritischen Positionen in einer Spannung zu kirchenleitenden Stellen befand, war das Handeln der ÖTV vor allem durch ihre Funktionen als Tarifpartei und für die Organisierung und Betreuung kirchlicher Beschäftigter zuständige Gewerkschaft bestimmt. Für die Aktivitäten des DGB in diesem Bereich waren hingegen auch übergreifende Motive, Überlegungen und Strategien bedeutsam, die seine Rolle als Dachverband und als politischer Akteur (Hassel 2003, S. 198–110) prägten.

Insofern standen Probleme der arbeitsrechtlichen Regelungen in der Kirche für den DGB und seine Beziehungen zur Kirche von der Mitte der 1970er bis in die 1980er Jahre nicht so sehr im Mittelpunkt. Zu einem zentralen Thema in diesen Beziehungen wurde vor allem die Problematik der Arbeitslosigkeit und ihrer Bekämpfung.

Unter den Bedingungen der wirtschaftlichen Krise und der Defensivsituation, in der sich der DGB zunehmend befand, hob er stärker gemeinsame Orientierungen und Aufgaben, die weitgehende Übereinstimmung in den zentralen Problemen der Arbeitswelt – zumal in der Frage der Arbeitslosigkeit (Leich 1981, S. 55) – und nicht zuletzt auch eine potenzielle Bündnispartnerschaft zwischen den Gewerkschaften und der Kirche vor dem Hintergrund der gemeinsamen Herausforderungen hervor (Breit 1982, S. 89–90).

Dabei wurden zwar Fragen der Tarifverträge und des „dritten Weges“, wie gezeigt, vom DGB bei seinen Kontakten und Gesprächen mit der EKD oder im kirchlichen Raum selbst durchaus thematisiert, die Forderungen der ÖTV aktiv unterstützt und die Positionen der Kirche kritisiert. Jedoch stellten z. B. Vetter oder Breit gleichzeitig ausdrücklich die im Großen und Ganzen positive, „erfreuliche“ Entwicklung der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Kirche, bis hin zur Entstehung einer Art „Ziel- und Handlungsgemeinschaft“ in vielen Punkten, heraus (Stimme der Arbeit 1980c; Stimme der Arbeit 1977c), während innerhalb des KDA

eine solche Einschätzung bezeichnenderweise als zu optimistisch wahrgenommen wurde.⁵⁴

In diesem Kontext betonte Vetter „die Notwendigkeit der bewährten und weithin vertrauensvollen Zusammenarbeit der Kirche mit den Repräsentanten der Gewerkschaften“ auch in der Problematik der Kirche als Arbeitgeber – u. a. zwecks „Beseitigung von Unklarheiten im gegenseitigen Verständnis unter Berücksichtigung der gewerkschaftlich bekannten Besonderheiten kirchlichen Dienstes“ (Stimme der Arbeit 1977c) – und differenzierte in den Auseinandersetzungen um das gewerkschaftliche Zutrittsrecht zwischen der Haltung der „Kirche“ und „mancher ihrer Einrichtungen“ (Leich 1981, S. 55).

Bei den Gesprächen zwischen dem DGB und der EKD im Jahre 1980, bei denen wiederum die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im Fokus stand, sollte zur Vermeidung von zusätzlichen Belastungen für das Verhältnis beider Organisationen die Problematik der Tarifverträge – wenngleich sie von Vetter durchaus angesprochen wurde (Vetter 1980a, S. 16–17; DGB-Bundesvorstand 1982b, S. 4) – als Diskussionspunkt weitgehend ausgeklammert werden.⁵⁵ Einen relevanten Faktor bildete dabei nicht zuletzt auch der Verweis auf die formale Nichtzuständigkeit des DGB.⁵⁶

Im Ganzen erschien die Problematik der Tarifverträge aus der Perspektive des DGB und seiner Beziehungen zur EKD einerseits als eine „offene Frage“ (Stimme der Arbeit 1980c) und ein Spannungsfeld, das „Konfliktpotenzial und Interessenkollisionen“ in sich barg (Breit 1986, S. 110). Die Ablehnung von Tarifvertragsabschlüssen stellte dementsprechend ein Hindernis für eine noch stärkere und engere Zusammenarbeit und ein viel „selbstverständlicher[es]“, „wirklich befriedete[s]“ Verhältnis von Gewerkschaften und Kirche dar (Stimme der Arbeit 1980c; Vetter 1977, S. 135).

Andererseits gehörten zu diesem Verhältnis auch geteilte Grundlagen. Für Vetter genauso wie für Breit boten sie durchaus die Möglichkeit, gemeinsame Anliegen in gemeinsamer Verantwortung der Gewerkschaften und der Kirche – welche zugleich zum Verlassen von politischer Neutralität und zur Parteinaufnahme für Schwache und Unterprivilegierte aufgefordert wurde – zu verfolgen, ohne die Unterschiede zwischen beiden Organisationen zu verwischen (Vetter 1977, S. 132–136; Breit 1986, S. 109–110).

54 Protokoll der Sitzung des KDA-Vorstandes am 24./25.1.1980 in Frankfurt/Main, Dominikanerkloster, S. 5. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/11959.

55 DGB und EKD: Thema Tarifverträge blieb ausgeklammert. Erstes Gespräch nach drei Jahren sollte nicht belastet werden. epd Zentralausgabe 176 vom 12. September 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/17711.

56 Präsident Hammer an Horst Echternach, 16. Januar 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6344; Notiz über die Diskussion im Rat zum Thema EKD/DGB am 11. Juli 1980. In: Evangelisches Zentralarchiv 2/6345.

8. Fazit

Die Beziehungen des DGB zur evangelischen Kirche und zu den einzelnen protestantischen Akteuren entwickelten sich im Laufe der 1960er, 1970er und 1980er Jahre im Zeichen einer Annäherung und einer zunehmenden Zusammenarbeit, die unterschiedliche Formen und Ausprägungen annahm, aber auch mit fortbestehender Distanz und einigen Spannungsfeldern zwischen beiden Organisationen bzw. ihren Gliederungen einherging.

Die Relevanz und die Auswirkungen dieser Beziehungen im Hinblick auf die gewerkschaftliche Politik – die in jenen Jahrzehnten u. a. in den Auseinandersetzungen um Mitbestimmung, Humanisierung der Arbeit, Arbeitslosigkeit oder Streik und Aussperrung deutlich wurden – waren jedoch von der jeweiligen Ebene und den jeweils beteiligten Akteuren abhängig.

Im Allgemeinen traten dabei differente Beziehungsmerkmale und -muster zum einen auf der Ebene der offiziellen Gremien und Kontakte und zum anderen auf der Ebene der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit hervor. Auf offizieller Ebene erfüllten die Kontakte und Zusammenkünfte der gewerkschaftlichen und kirchlichen Führungsvertreter vielfach repräsentative Funktionen und dienten der Demonstration der guten Beziehungen sowie der gemeinsamen Bemühungen beider Organisationen zur Lösung tiefgreifender gesellschaftlicher Probleme, allen voran der Arbeitslosigkeit.

Demgegenüber spiegelte sich in den „offiziellen“ Äußerungen und Stellungnahmen kirchlicher Organe und Gremien, wie der Sozialkammer, der Synode und des Rates der EKD, zu Problemen der Arbeitswelt oder der Wirtschafts- und Sozialordnung die ambivalente kirchliche Stellung in kontroversen gesellschaftlichen Debatten wider. Obwohl die Gewerkschaften – so vor allem im Rahmen der Sozialkammer – in die kirchlichen Diskussions- und Meinungsbildungsprozesse einbezogen wurden, zeichneten sich die „offiziellen“ kirchlichen Texte vorwiegend durch Ausgewogenheit, Uneindeutigkeit und eine fehlende Festlegung auf eine bestimmte Position in der Kontroverse aus.

Bedingt durch heterogene, u. a. auch gegensätzliche soziale Interessen, die in den kirchlichen Gremien wie in der Kirche insgesamt vertreten und teilweise organisiert waren, sowie durch die damit verbundene potentielle Gefahr innerkirchlicher Konflikte (Willems 2007, S. 328–329), stellten die „offiziellen“ Äußerungen das Ergebnis eines internen Aushandlungs- und Integrationsprozesses und insofern eines Kompromisses dar (Sohn 1980a, S. 34–35; Brakelmann 1980c, S. 56–57).

In der Studie der Sozialkammer zur Mitbestimmung von 1968 standen z. B. die eine volle Parität nach dem Montanmodell befürwortenden bzw. ablehnenden Positionen zur Zusammensetzung von Aufsichtsräten weitgehend unverbunden nebeneinander. Die Denkschrift zur Arbeitslosigkeit aus dem Jahre 1982 sprach sich ebenfalls sowohl für eine Arbeitszeitverkürzung als auch gegen einen vollen Lohnausgleich aus.

Auch die Erklärung des EKD-Rates und der Deutschen Bischofskonferenz von 1985 beinhaltete einen Appell an die Gewerkschaften, Arbeitgeber und den Staat gleichermaßen, eigene Interessen zurückzustellen und gemeinsam im Sinne eines Sozialpakts zu handeln. In einer ähnlichen Weise forderte die Stellungnahme der Vorsitzenden des EKD-Rates und der DBK zum Tarifkonflikt von 1984 beide Tarifparteien zum Verzicht auf Vorteile für einzelne Beteiligte und zum Erreichen eines Kompromisses auf.

Vor diesem Hintergrund wurden die Uneindeutigkeit, mangelnde Konkretion und Konsequenz, Ausgewogenheit oder auch, wie im Falle der Arbeitslosigkeitsdenkschrift, eine einseitige Ausrichtung der kirchlichen Äußerungen zulasten der Arbeitnehmerschaft von den Gewerkschaften kritisiert. Nichtsdestotrotz erfüllten diese Äußerungen für sie eine bedeutende Unterstützungsfunction und dienten somit als „Schützenhilfe“ bei der Verfolgung und Durchsetzung ihrer Forderungen.

Im Hinblick darauf stellten die sozialethische Begründung der Mitbestimmung durch ein kirchliches Dokument oder das Eintreten der Kirche für gemeinsame Lösungsstrategien bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine zusätzliche legitimatorische Ressource für das gewerkschaftliche Handeln dar.

Obwohl die Stellungnahmen der kirchlichen Gremien und die Spitzengespräche zwischen Gewerkschaften und Kirche hinsichtlich ihrer Wirkung zum Teil skeptisch beurteilt wurden, besaßen sie aus gewerkschaftlicher Sicht einen Öffentlichkeitseffekt und konnten zudem eine gewisse Legitimations- und Absicherungsfunktion für die – auch gemeinsame – Arbeit vor Ort erfüllen (HBS/KDA 1990, S. 31–32, 38).

Gleichzeitig war das Verhältnis der Gewerkschaften zu den Äußerungen und Aktivitäten der kirchlichen Akteure vielfach durch gewerkschaftliche Kompetenzzuschreibungen an die Kirche bedingt. Aus gewerkschaftlicher Perspektive kamen der Kirche, abgesehen von karitativen und seelsorgerlichen Aufgaben, vor allem sozialethische Kompetenzen zu, die sich auf allgemeine gesellschaftliche und soziale Probleme und deren Bewältigung bezogen.

In einem solchen Rahmen sollte die Kirche, neben der konkreten Hilfe – etwa der Beratung, Unterstützung und Betreuung von Arbeitslosen –, nachdrücklich auf jene Probleme hinweisen, die Bedeutung von Werten

und von Rechten des arbeitenden Menschen hervorheben und sich für deren Verwirklichung einsetzen.

Die Ausarbeitung von „exakte[n], politisch entscheidungsreife[n] Modelle[n]“ und Gesetzesvorschlägen (Vetter 1977, S. 133–134) oder, wie bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, von konkreten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gehörte für die Gewerkschaften hingegen nicht zu den kirchlichen Kompetenzen, sondern lag im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsmarktparteien bzw. des Staates. Die Kirche sollte vielmehr, ohne die Aufgaben von Parteien und Gewerkschaften zu übernehmen, für diese Gruppen ein „Mahner“ sein (Vetter 1980b, S. 136).

Den Hintergrund solcher Kompetenzzuschreibungen und -abgrenzungen vonseiten der Gewerkschaften bildeten das Verständnis der Rolle und Funktionen der Kirche als gesellschaftlichen und politischen Akteurs und damit zusammenhängende Erwartungen und Forderungen. Aus gewerkschaftlicher Perspektive war das kirchliche Handeln nach wie vor weitgehend durch ein problematisches Verhältnis zur Arbeitswelt geprägt.

Für Vetter hing dieses Verhältnis mit den überkommenen historischen Bindungen der Kirche an die Herrschenden, dem zumeist bürgerlichen Sozialprofil ihrer Amtsträger, aber auch mit dem kirchlichen Schwerpunkt auf der Glaubensverkündigung bzw. der Seel- und Fürsorge auf der Ebene der Person zusammen. Dadurch blieben der Kirche, mit ihrem Streben nach Ausgleich, Kompromiss und Versöhnung, solche gesellschaftlichen Bereiche fremd, die mit Macht, Interessen und Konflikten verbunden waren (Vetter 1980a, S. 14–15; Vetter 1982, S. 10–11).

Vor diesem Hintergrund forderten die Gewerkschaften die Kirche auf, die „politische Mittellinie“, ein einseitiges Kompromissdenken und „den Boden einer Scheinneutralität“ zu verlassen (Vetter 1971a, S. 76; Vetter 1977, S. 134), zu den gesellschaftlichen Missständen und Ungerechtigkeiten nicht – was ansonsten einer Billigung gleichkäme – zu schweigen und zugunsten von Schwachen, Abhängigen und Ohnmächtigen Partei zu ergreifen (Vetter 1971a, S. 78; Vetter 1977, S. 133). Die Kirche stellte sich dadurch nicht bloß als Forum oder Mittler, sondern als eine politische, parteiliche und streitbare Kirche dar.

Eine in diesem Sinne wirkende Kirche sollte demnach nicht nur zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit, Armut oder Benachteiligung beitragen. Darüber hinaus hatte sie sich auch – an der Seite der Gewerkschaften – mit moralischer und theologischer Autorität für die Überwindung der Ursachen dieser gesellschaftlichen Probleme und insofern für eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen einzusetzen.

Dabei musste die Kirche, wie Vetter herausstellte, nicht „quasi zur Klassenorganisation“ werden und nicht „blind“ gewerkschaftliche Forderungen übernehmen, sondern, durchaus unabhängig, eigene, sachver-

ständige Positionen und Argumente einbringen (Vetter 1982, S. 11; Vetter 1977, S. 133–134). Unter diesen Bedingungen – und in den Grenzen der kirchlichen Kompetenzen – war für die Gewerkschaften denn auch ein engeres Zusammenwirken mit der Kirche möglich, für das allerdings die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eine Belastung darstellten.

Resultierten aus den unterschiedlichen Traditionen, Selbstverständnissen und milieuspezifischen Prägungen manche „Schwierigkeiten der Kommunikation“ zwischen kirchlichen Vertretern und Gewerkschaften, waren diese Schwierigkeiten auf der Ebene der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und vor allem des KDA aus gewerkschaftlicher Sicht „schon aufgehoben“ (Kaltenborn 1982). Aufgrund der weitgehenden Übereinstimmung mit den Gewerkschaften in Grundsatzfragen positionierten sich der KDA und die AkfA dezidiert zugunsten der gewerkschaftlichen Forderungen.

Eine derartige Positionierung erfolgte auch in solchen Fällen, in denen sich „offizielle“ kirchliche Gremien, wie etwa bei der Verfassungsklage der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder in den Auseinandersetzungen um Streik und Aussperrung bzw. um die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, einer Stellungnahme enthielten oder im Sinne der Ausgewogenheit und Vermittlung äußerten. Darüber hinaus solidarisierten sich Vertreter der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit – wie beispielsweise während des Arbeitskampfes von 1984 – mit den Gewerkschaften und der Arbeitnehmerschaft in den Konflikten vor Ort.

Insgesamt erfüllte dieses Engagement für die Gewerkschaften gleichfalls eine relevante Unterstützungsfunction. Im Hinblick darauf lieferten der KDA und der informelle Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft auch eine exemplarische sozialethisch-theologische Begründung und Reflexion der gewerkschaftlichen Positionen oder Forderungen in solchen Auseinandersetzungen und Konfliktlagen.

Die Übereinstimmung zwischen den Gewerkschaften und der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit erstreckte sich dabei auch auf die Erwartungen und Forderungen an die Kirche. In diesem Kontext übte der KDA, zusammen mit dem kirchlich-gewerkschaftlichen Arbeitskreis, gleichermaßen eine Kritik an der kirchlichen „Neutralität“ bzw. dem Streben nach Ausgewogenheit und Vermittlung und forderte eine eindeutige kirchliche Parteinahme für die Arbeitnehmerschaft.

Ebenso kritisierte er die in seiner Sicht einseitigen Verzichtsforderungen an die Gewerkschaften und die abhängig Beschäftigten in der Kontroverse um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Arbeitszeitverkürzung. Darüber hinaus lehnte er die Haltung der Kirche in der Frage der Tarifverträge und der gewerkschaftlichen Betätigung in kirchlichen Einrichtungen ab. Eine solche Positionierung zog folgerichtig innerkirchliche

Kritik und Delegitimierungsversuche nach sich, in denen sich die prekäre Situation des KDA an der Schnittstelle zwischen Kirche und Arbeitswelt einerseits sowie zwischen innergesellschaftlichen und innerkirchlichen Interessen- und Machtkonflikten andererseits widerspiegeln.

Ungeachtet ihrer gewerkschaftsnahen Einstellungen war das Verhältnis der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit zu den Gewerkschaften durch keine „bloße[] Bestätigung oder gar Verdoppelung gewerkschaftlicher Positionen“ bestimmt (Sohn 2014, S. 7). Der KDA sah seine Rolle nicht als ein sozialethisches „Anhängsel“ der Gewerkschaften (Schwerdt 1980c, S. 169; Jablonowski 1989a, S. 121), sondern als einen kirchlichen Akteur, der eigenständige Akzente und Ansätze entwickelte.

Daraus resultierten auch Differenzen und Spannungen mit dem DGB und seinen Gewerkschaften, die durch jeweils unterschiedliche Handlungsorientierungen bedingt waren. Ihren Ausdruck fanden sie u. a. in kritischen Anfragen an die gewerkschaftliche Politik und deren grundsätzliche Ausrichtung.

Besonders deutlich traten die unterschiedlichen Orientierungen der gewerkschaftlichen und kirchlichen Akteure in den Fragen der Mitbestimmung, der Humanisierung und der Arbeitslosigkeit hervor. Im Mittelpunkt der Aktivitäten der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit standen vor allem die menschliche Person und die Situation des Individuums, d. h. die Interessen, Erfahrungen und Bedürfnisse der unmittelbar Betroffenen in der Arbeitswelt.

Dadurch hatte für ihre Vertreter – im Unterschied zu den Gewerkschaften – die Ebene der Mitbestimmung am Arbeitsplatz Vorrang, die einen Einfluss auf die den arbeitenden Menschen unmittelbar betreffenden Arbeitsbedingungen ermöglichte. In diesem Zusammenhang kam für den KDA auch bei der Humanisierung der Arbeit – die sich für ihn primär als sozialethisches Problem darstellte, während sie für die Gewerkschaften auch „quantitative“ Forderungen umfasste – der Rolle der „Basis“ eine zentrale Bedeutung zu.

Hingegen lag der Schwerpunkt des gewerkschaftlichen Handelns, das nicht zuletzt durch das Organisationsinteresse bestimmt war, auf der kollektiven Interessenvertretung. Dementsprechend stand für den DGB und seine Gewerkschaften in der Frage der Mitbestimmung in erster Linie die Ebene des Unternehmens bzw. des Betriebs im Vordergrund, sodass auch die Debatten um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz – ähnlich wie bei der Humanisierung – vielfach aus der Perspektive der Stärkung der Organisation und der Einordnung in die bestehenden gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen geführt wurden.

Als intermediäre Organisationen bewegten sich die Gewerkschaften somit zwischen Einfluss- und Mitgliedschaftslogik, Ziel- und Bestandsori-

entierung, Organisations- und Mitgliederinteressen (Müller-Jentsch 1982/2008; Streeck 1987). Im Hinblick darauf ergaben sich auch in der Problematik der Arbeitslosigkeit Differenzen und Reibungsflächen mit dem KDA, die sich auf die Vertretung der Interessen von Arbeitslosen und deren Stellung in der gewerkschaftlichen Organisation oder Konflikte zwischen lokalen und überregionalen Interessen bei Betriebsschließungen bezogen (Sohn 2014, S. 7).

Weitere Spannungen entwickelten sich in den Bereichen der Interessenvertretung von ausländischen Beschäftigten, der Entwicklungs- und der Umweltpolitik sowie etwa der Kernenergie und der Rüstungsproduktion.

Dabei standen die gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze und damit zum Schutz der einheimischen Arbeitnehmerschaft bzw. der eigenen Mitglieder den Bemühungen des KDA um die Solidarität mit der Dritten Welt und um die Berücksichtigung der ökologischen Belange im Kontext der Kritik an der Wachstumsorientierung, aber auch an der bestehenden Wirtschaftsordnung und damit verbundenen Machtverhältnissen im Ganzen gegenüber (Schwerdt 1982, S. 53–55; Sohn 1980b, S. 143–144; Schmauder 1987, S. 60, 62).

Mit diesen Differenzen und Spannungen ging zudem eine Kritik des KDA an den grundlegenden Zielsetzungen und Orientierungen der gewerkschaftlichen Politik einher. Diese Kritik richtete sich gegen die weitreichende Integration der Gewerkschaften in das bestehende Wirtschaftssystem – ihre „Systemverhaftung“ (Schmauder 1987, S. 62), bei der sie, wie etwa in der Frage der Rationalisierung, für den KDA zwar „kritisch im System, aber nicht systemkritisch“ waren (Schwerdt 1982, S. 54).

Im Hinblick darauf kritisierten seine Vertreter die Verselbstständigung der Organisations- gegenüber den Mitgliederinteressen, die „Verabsolutierung“ der Gestaltungs- zulasten der Schutzfunktion der Gewerkschaften sowie deren Mangel an alternativen Gesellschafts- und Wirtschaftskonzepten (Schwerdt 1982, S. 53–54; Schwerdt 1980a, S. 16). Einen Hintergrund dieser Kritik bildete – unter den Bedingungen des sozioökonomischen Struktur- und des Wertewandels – die zunehmende Nähe der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit zu den Einstellungen und Zielperspektiven neuer sozialer Bewegungen sowie kritisch-oppositioneller Gruppierungen innerhalb der Gewerkschaften selbst.

In einem solchen Kontext war der KDA einerseits bestrebt, eine vermittelnde Rolle zwischen den Gewerkschaften und Bürgerinitiativen bzw. anderen Bewegungsgruppen zu spielen und beide im Rahmen der Bildungsarbeit zusammenzubringen (Schwerdt 1980a, S. 16; Schwerdt 1980b, S. 51–52).

Andererseits unterstützte er auch oppositionelle Gruppierungen – als die eigentlich solidaritätsbedürftigen „Schwachen“ (Sohn 1980b, S. 143) – innerhalb der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen, so beispielsweise in der chemischen Industrie. Dabei bot der KDA ihnen in einigen Fällen die Möglichkeit, im Rahmen des Bildungsurlaubs ihre Positionen zu reflektieren und zu klären (Sohn 2014, S. 7).

Insgesamt bewegte sich die kritische Haltung der Industrie- und Sozialarbeit und des KDA gegenüber den Gewerkschaften und ihrer Politik jedoch im Rahmen einer „kritischen Solidarität“, die auf einer grundsätzlichen Parteinahme für die Arbeitnehmerschaft und ihre Organisationen und einem gewachsenen Vertrauensverhältnis basierte (Schwerdt 1980b; Sohn 1980a, S. 35–37; Sohn 2014, S. 7–8; Jablonowski 1989a, S. 117–122).

Solche „solidarische Kritik“ – an der Vernachlässigung der „Artikulation der größeren Zusammenhänge und Aufgaben“ gegenüber Tagesgeschäften (Vetter 1982, S. 12) oder an der Gefahr der gewerkschaftlichen Erstarrung und eines zu späten Erkennens von manchen Problemen (Vetter 1977, S. 134) – wurde auch von den Gewerkschaften anerkannt und respektiert.

Der KDA erschien dadurch als eine Institution, in der der Kirche vermittelt wurde, was die Arbeitswelt und die Gewerkschaften bedeuteten, und in der sich die Verantwortlichkeiten von Kirche und Gewerkschaften in ihrem Einsatz für Menschlichkeit und Gerechtigkeit trafen (Vetter 1982, S. 12; Vetter 1980a, S. 17). Diese Anerkennung und Hochschätzung fand 1995 – unter abermals veränderten historischen Bedingungen – in der Auszeichnung des KDA mit dem Hans-Böckler-Preis der Hans-Böckler-Stiftung ihren symbolischen Ausdruck (Die Mitbestimmung 1995).

Somit entwickelten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem Protestantismus in den 1960er bis 1980er Jahren auf übergreifender Ebene im Spannungsfeld von Kompetenzabgrenzung und „Schützenhilfe“, Parteilichkeitserwartung und punktueller Kooperation, Organisationsinteresse und „kritischer Solidarität“. Trotz der fortbestehenden Distanz, Belastungen und Hindernisse entstanden dabei besonders enge Formen der Zusammenarbeit in den Situationen verschärfter gesellschaftlicher Krisen und Konflikte in der Periode „nach dem Boom“ (Jablonowski 1989b).

In diesem Kontext wurden die Kirche bzw. kirchliche Akteure – im Rahmen der ihnen zugeschriebenen Kompetenzen – von den Gewerkschaften auch als potenzielle Bündnispartner betrachtet. Teilweise konnten sich solche (Solidaritäts-)Bündnisse, wie im Falle der Arbeitslosigkeit, der

Aussperrung und des § 116 AFG,⁵⁷ auf weitere Akteure aus Kultur, Wissenschaft und Zivilgesellschaft erstrecken und dadurch eine stärkere Politisierung des gewerkschaftlichen Handelns befördern (Hindrichs/Mäulen/Scharf 1990, S. 235–239, 436–438).

Gleichwohl konnten sich auch die anlassbezogenen und punktuellen Bündnispartnerschaften von Gewerkschaften und Kirche nicht als formale Koalitionen von zwei Großorganisationen gestalten; sie entwickelten sich aufgrund der Unterschiedlichkeit der sozialen Strukturen und Identitäten, der Zielbestimmungen und Funktionen eher als thematische Ziel- und schwerpunktmäßige Aktionsbündnisse (Jablonowski 1989c, S. 154).

Derartige Bündnisse wurden – unter Anerkennung des eigenständigen Charakters beider Organisationen – in erster Linie von deren einzelnen Vertreterinnen, Vertretern und Angehörigen oder einzelnen Einrichtungen getragen und richteten sich auf Aufgaben, die beiderseits als gemeinsam betrachtet wurden (Leminsky 1989, S. 10; Brusis/Wörmann 1990). Aus gewerkschaftlicher Perspektive konnte somit ein Zusammengehen mit der Kirche „nicht in eine vollständige Fraternisierung einmünden“ (Vetter 1977, S. 136) oder, wie Ernst Breit es pointiert formulierte, nicht darauf abstellen, „das überwundene Bündnis zwischen Thron und Altar durch ein neues zwischen Blaumann und Talar zu ersetzen“ (Breit 1986, S. 110).

Vielmehr hielten die Gewerkschaften vor dem Hintergrund der sozio-ökonomischen Strukturbrüche, der Beschäftigungskrise und der Verengung ihrer Handlungsspielräume ein „Reform-Bündnis für Solidarität und Mitmenschlichkeit“ für möglich, das „die Fesseln des Egoismus“ zu sprengen und „den Ausgegrenzten neue Hoffnung“ zu geben vermochte (Wulf-Mathies 1987, S. 485; Jähnichen 1988).

57 Vgl. die Dokumentation zur Auseinandersetzung um den § 116 AFG in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1986, S. 248–249.

Literatur

Archive

DGB-Archiv im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), Bonn

DGB-Bundesvorstand

5/DGAI Abteilung Vorsitzender

5/DGAK Abteilung Gesellschaftspolitik

5/DGCS Sekretariat Martin Heiß

Evangelisches Zentralarchiv (EZA), Berlin

2 Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland

99 Kirchenkanzlei der EKD, Außenstelle Bonn

656 Handakten Eberhard Müller

Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets (AHGR), Bochum

Bestand Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (IGBE)

Weitere Quellen und Literatur

Alle im Folgenden genannten Internetadressen wurden zuletzt am 21.8.2025 abgerufen.

Abelshauser, Werner (2009): Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Unternehmer Hans Matthöfer, Bonn: Dietz.

AkfA – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (1969): Mitbestimmung ausbauen. Stellungnahme der Akfa zur EKD-Studie. In: Stimme der Arbeit 11, S. 6.

AkfA – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (1980a): Durch Gesetz sichern. Erklärung des Vorstands der AkfA zur Montan-Mitbestimmung. In: Stimme der Arbeit 22, S. 133.

AkfA – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (1980b): Stellungnahme zum Entwurf des DGB-Grundsatzprogramms. In: Stimme der Arbeit 22, S. 155–156.

- AkfA – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (1981): Stellungnahme des Vorstandes der Evang. Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (AkfA) zum Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.2.1981. In: Stimme der Arbeit 23, S. 75–76.
- AkfA/EAF – Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen / Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (1980): Arbeitszeitverkürzung. Gemeinsame Stellungnahme der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen und der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Familienfragen. In: Stimme der Arbeit 22, S. 164–166.
- Auer, Frank von / Segbers, Franz (Hrsg.) (1994): Sozialer Protestantismus und Gewerkschaftsbewegung. Kaiserreich – Weimarer Republik – Bundesrepublik Deutschland, Köln: BUND-Verlag.
- Bahnmüller, Reinhard (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie, Hamburg: VSA-Verlag.
- Balduin, Siegfried (1973): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. In: Das Mitbestimmungsgespräch 19, S. 183–187.
- Balduin, Siegfried (1974): Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 25, S. 175–182.
- Becker, Karl-Heinz / Belitz, Wolfgang / Sohn, Walter / Wörmann, Eduard (1974): Theologisch-sozialethische Überlegungen zur „Qualität des Lebens“. Ein Diskussionsbeitrag. In: Die Mitarbeit 23, S. 153–168.
- Becker, Karl-Heinz / Wörmann, Eduard (1973): Gewerkschaften und Evangelische Kirche. Ein Bericht über die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Evangelischen Kirche in der Zeit nach 1945. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 24, S. 434–439.
- Belitz, Wolfgang (2021): Hoppmann – Ein Unternehmen als sozialethisches Gesamtkunstwerk. In: Jähnichen, Traugott / Pelikan, Roland / Reihs, Sigrid / Rehm, Johannes (Hrsg.): Priorität für die Arbeit. Profile kirchlicher Präsenz in der Arbeitswelt gestern und heute. Festschrift für Günter Brakelmann zum 90. Geburtstag, Berlin: LIT Verlag, S. 197–209.
- Beyer, Heinrich / Nutzinger, Hans G. unter Mitarbeit von Holger Fischer (1991): Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen. Eine empirische Untersuchung, Bochum: SWI-Verlag.

- Beyme, Klaus von (1990): Gewerkschaftliche Politik in der Wirtschaftskrise I. 1973 bis 1978. In: Hemmer, Hans-Otto / Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln: Bund-Verlag, S. 339–374.
- Bismarck, Klaus von (Hrsg.) (1955): Die Kirche und die Welt der industriellen Arbeit. Reden und Entschlüsse der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland. Espelkamp 1955, Witten: Luther-Verlag.
- Bobke, Manfred H. (1988): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Herausforderung für die gewerkschaftliche Betriebspolitik. In: kda, H. 5, S. 110–111, 113.
- Bock-Rosenthal, Erika / Hachmeister, Heiner / Sorge, Arndt (1977): Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- Bonin, Konrad von (Hrsg.) (1987): Deutscher Evangelischer Kirchentag Frankfurt 1987. Dokumente, Stuttgart: Kreuz-Verlag.
- Brakelmann, Günter (1972): Priorität für die Arbeit. Die sozialethische Herausforderung der Mitbestimmung. In: Weckerling, Rudolf (Hrsg.): Jenseits vom Nullpunkt? Christsein im westlichen Deutschland, Stuttgart: Kreuz-Verlag, S. 205–220.
- Brakelmann, Günter (1975a): Humanisierung der Arbeit als sozialethisches Problem. Positionen und Tendenzen. In: Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages (Hrsg.): Deutscher Evangelischer Kirchentag Frankfurt 1975. Dokumente, Stuttgart/Berlin: Kreuz-Verlag, S. 240–255.
- Brakelmann, Günter (1975b): Humanität durch technische Strukturen. Sozialethische Erwägungen zur Humanisierung der Arbeitswelt. In: Evangelische Kommentare 8, S. 656–658.
- Brakelmann, Günter (1978): Evangelische Stimmen zur Verfassungsklage der Arbeitgeber. Die Rechte aus Eigentum und Arbeit müssen sich einander anpassen. In: Welt der Arbeit, 23.3.1978, S. 5.
- Brakelmann, Günter (1980a): Mitbestimmung am Ende? Kritische Anmerkungen zum Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichtes. In: Brakelmann, Günter (Hrsg.) (2018): Kirche, Protestantismus und Soziale Frage im 19. und 20. Jahrhundert. Band 2, Berlin: LIT Verlag, S. 209–229.
- Brakelmann, Günter (1980b): Streik und Aussperrung aus der Sicht der evangelischen Sozialethik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 31, S. 302–312 (auch in: Stimme der Arbeit 21 [1979], S. 9–12).

- Brakelmann, Günter (1980c): Thesen nach einem Gespräch. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Einheitsgewerkschaft – 25 Jahre nach der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Referate einer Studientagung. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 28, S. 55–64.
- Breit, Ernst (1982): Öffentliche Zeichen des Miteinanders gesetzt. Aufgabe und Gestalt der Kirche. In: Stimme der Arbeit 24, S. 89–90.
- Breit, Ernst (1985): Kirchliches Engagement in Arbeitswelt und Wirtschaft. Schwache schützen, mehr Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit schaffen, Arbeitnehmer beteiligen. In: kda, H. 3, S. 61, 63.
- Breit, Ernst (1986): „Wie politisch soll die Kirche sein?“. In: kda, H. 5, S. 109–110.
- Breit, Ernst (1987): Einführung: Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat. In: Muhr, Gerd (Hrsg.): Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat. Protokoll der wissenschaftlichen Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 17. und 18. März 1987 in Ludwigshafen, Köln: Bund-Verlag, S. 13–22.
- Broockmann, Hiltrud (1979): Das Verhältnis von Kirchen und Gewerkschaften. In: Vorgänge 18, Nr. 42, H. 6, S. 39–43.
- Broockmann, Hiltrud (1996): Das Verhältnis ÖTV–Kirchen. Geschichte, Chronologie von Gesprächen und Verträgen. In: Klute, Jürgen / Segbers, Franz (Hrsg.) (2006): „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg: VSA-Verlag, S. 108–120.
- Brusis, Ilse / Wörmann, Eduard (1990): Vorwort. Kirche und Gewerkschaft. In: HBS/KDA – Hans-Böckler-Stiftung / Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt in der EKD (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaft. Ein Symposium, Boll: Stimme der Arbeit Verlag, o. S.
- Buschmann, Karl (1973): Arbeit und Freizeit. In: Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages (Hrsg.): Deutscher Evangelischer Kirchentag Düsseldorf 1973. Dokumente, Stuttgart: Kreuz-Verlag, S. 283–289.
- Cornehl, Peter (2012): Dorothee Sölle, das „Politische Nachtgebet“ und die Folgen. In: Hermle, Siegfried / Lepp, Claudia / Oelke, Harry (Hrsg.): Umbrüche. Der deutsche Protestantismus und die sozialen Bewegungen in den 1960er und 70er Jahren. 2., durchgesehene Auflage, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 265–284.

- Dahlhaus, Horst (1965): Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland. In: Stimme der Arbeit 7, S. 9–10.
- DEKT – Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages (Hrsg.) (1970): Deutscher Evangelischer Kirchentag Stuttgart 1969. Dokumente, Stuttgart/Berlin: Kreuz-Verlag.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1965): Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 16, S. 257–260.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1979a): Aktionsprogramm 1979 des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In: Leminsky, Gerhard / Otto, Bernd (Hrsg.) (1984): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 2., völlig überarbeitete Auflage, Köln: Bund-Verlag, S. 22–27.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1979b): Stellungnahme zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Verfassungsbeschwerden gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976, 6. März 1979. In: Platz, Johannes (Hrsg.) (2018): Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1975–1982. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 17, Bonn: Dietz, S. 454–456.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1980): Die gewerkschaftliche Forderung Arbeitszeitverkürzung, Düsseldorf.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1981): Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In: Leminsky, Gerhard / Otto, Bernd (Hrsg.) (1984): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 2., völlig überarbeitete Auflage, Köln: Bund-Verlag, S. 34–59.
- DGB-Bundesausschuß (1966): Protokoll der 10. Sitzung des Bundesausschusses, 16. März 1966. In: Kieseritzky, Wolther von (Bearb.) (2006): Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1964–1969. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 13, Bonn: Dietz, S. 260–266.
- DGB-Bundespressestelle (1968): DGB zur Mitbestimmungserklärung der Evangelischen Kirche. DGB-Nachrichtendienst, ND 364/68, 15.11.1968.
- DGB-Bundespressestelle (1976): Verbot der Aussperrung Gebot demokratischer Vernunft. DGB-Nachrichtendienst, ND 130/76, 4.5.1976. In: Platz, Johannes (Hrsg.) (2018): Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1975–1982. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 17, Bonn: Dietz, S. 167–168.

- DGB-Bundespressestelle (1979): Kirche und Gewerkschaften:
Gemeinsam gegen Arbeitslosigkeit. DGB-Nachrichtendienst,
ND 113/79, 15.6.1979.
- DGB-Bundespressestelle (1981a): ÖTV und EKD trafen sich in
Hildesheim. DGB-Nachrichtendienst, ND 205/81, 12.10.1981.
- DGB-Bundespressestelle (1981b): Vetter: Uneingeschränkte
Unterstützung für die ÖTV. DGB-Nachrichtendienst, ND 125/81,
19.6.1981.
- DGB-Bundespressestelle (1988): DGB und EKD: Besondere Hilfen für
Langzeitarbeitslose schaffen. DGB-Nachrichtendienst, ND 466/88,
13.12.1988.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1962): 6. Ordentlicher Bundeskongress
Hannover, 22. bis 27. Oktober 1962. Protokoll, Düsseldorf.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1978): 11. Ordentlicher Bundeskongress
Hamburg, 21. bis 26. Mai 1978. Protokoll, Düsseldorf.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1982a): 12. Ordentlicher Bundeskongress
Berlin, 16. bis 22. Mai 1982. Protokoll, Düsseldorf.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1982b): Geschäftsbericht des
Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1978 bis
1981, Düsseldorf.
- DGB-Bundesvorstand (1985a): Konzeption Mitbestimmung am
Arbeitsplatz. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 36, S. 180–184.
- DGB-Bundesvorstand (1985b): Memorandum zur Neutralität der
Bundesanstalt für Arbeit, 26. November 1985. In:
Gewerkschaftliche Monatshefte 37, S. 198–205.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1986): Geschäftsbericht des
Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1982 bis
1985, Düsseldorf.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1990): Geschäftsbericht des
Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1986 bis
1989, Düsseldorf.
- DGB NRW – DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (1984):
Arbeitslosenarbeit in Nordrhein-Westfalen. Beispiele aus der Arbeit
von Staat, gesellschaftlichen Organisationen und Arbeitslosen-
Initiativen, Düsseldorf.
- Die Mitarbeit (1963): Die Welt des Arbeiters. Stimmen zu einem Bericht
junger Pfarrer. In: Die Mitarbeit 12, S. 556–557.
- Die Mitbestimmung (1995): Ausgezeichnet. In: Die Mitbestimmung 41,
H. 12, S. 57–58.
- Die Quelle (1962): Evangelische Denkschrift zur Eigentumsbildung der
Arbeitnehmer. In: Die Quelle 13, S. 193.

- Die Quelle (1968): EKD-Studie zur Mitbestimmung. Statt Konsequenz ein lauer Kompromiss. In: Die Quelle 19, S. 487–488.
- Die Quelle (1969): Politisches Nachtgebet zur Mitbestimmung. In: Die Quelle 20, S. 308–309.
- Die Quelle (1986): Düsseldorfer Manifest. In: Die Quelle 37, S. 3–4.
- EAB/EAN – Bundesvorstand der Evangelischen Arbeitnehmerbewegung / Bundesleitung der Evangelischen Arbeitnehmerschaft in der Bundesrepublik Deutschland (1969): Evangelische Arbeitnehmer zur Mitbestimmung. In: Stimme der Arbeit 11, S. 112.
- EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1959a): Ergebnis der Beratungen von Vertretern der Gliedkirchen der EKD vom 30.9. und 9.12.1959. In: epd-Dokumentation 1978, Nr. 14, S. 112–114.
- EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1959b): Leitsätze der Theologischen Kommission, berufen vom Rat der EKD (beschlossen am 12.3.1959). In: epd-Dokumentation 1978, Nr. 14, S. 109–112.
- EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1962): Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung. Eine Denkschrift zur Eigentumsfrage in der Bundesrepublik Deutschland. In: Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1978): Die Denkschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 2: Soziale Ordnung, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, S. 19–32.
- EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1968): Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. Eine Studie der Kammer für soziale Ordnung. In: Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1978): Die Denkschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 2: Soziale Ordnung, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, S. 85–111.
- EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1984): Rat der EKD sprach mit dem DGB. Pressemitteilung vom 28. Februar 1984. In: Barth, Hermann / Heidingsfeld, Uwe-Peter (Hrsg.) (2002): Kundgebungen. Worte, Erklärungen und Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 4: 1981–1991, Hannover: EKD-Verlag, S. 147.

- EKD – Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (1986):
Langzeitarbeitslosigkeit. Kundgebung der Synode der EKD vom
7. November 1986. In: Barth, Hermann / Heidingsfeld, Uwe-Peter
(Hrsg.) (2002): Kundgebungen. Worte, Erklärungen und
Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 4:
1981–1991, Hannover: EKD-Verlag, S. 267–270.
- EKD – Kammer der EKD für soziale Ordnung (1987): Gezielte Hilfen für
Langzeitarbeitslose. Probleme der Langzeitarbeitslosen,
arbeitsmarktpolitische Überlegungen. In: Kirchenamt der
Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1992): Die
Denkschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 2:
Soziale Ordnung, Wirtschaft, Staat. Teil 4, Gütersloh: Gütersloher
Verlagshaus Gerd Mohn, S. 89–135.
- EKD – Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (1989):
Langzeitarbeitslosigkeit. Beschluss der Synode der EKD vom
10. November 1989. In: Barth, Hermann / Heidingsfeld, Uwe-Peter
(Hrsg.) (2002): Kundgebungen. Worte, Erklärungen und
Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 4:
1981–1991, Hannover: EKD-Verlag, S. 354–355.
- EKD/DBK – Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland / Deutsche
Bischofskonferenz (1985): Zur Arbeitslosigkeit. Gemeinsames
Wort des Rates der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz
vom 2. September 1985. In: Barth, Hermann / Heidingsfeld, Uwe-
Peter (Hrsg.) (2002): Kundgebungen. Worte, Erklärungen und
Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 4:
1981–1991, Hannover: EKD-Verlag, S. 203–206.
- EKD/DGB – Evangelische Kirche in Deutschland / Deutscher
Gewerkschaftsbund (1980): Communiqué über das Gespräch
zwischen der EKD und dem DGB über die Lage der Arbeitslosen
am 4. September 1980. Vom 5. September 1980. In: Christoph,
Joachim E. (Hrsg.) (1996): Kundgebungen. Worte, Erklärungen
und Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 3:
1969–1980, Hannover: Verlag des Amtsblattes der Evangelischen
Kirche in Deutschland. S. 467–469.
- EKHN – Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche in
Hessen und Nassau (1970): Überlegungen zur Mitbestimmung am
Arbeitsplatz. In: Stimme der Arbeit 12, S. 171–174.
- EKiR – Evangelische Kirche im Rheinland, Sozialethischer Ausschuß /
Amt für Sozialethik und Sozialpolitik (1987a): Sozialethische
Überlegungen zur Unternehmensmitbestimmung. In: epd-
Dokumentation, Nr. 24, S. 3–44.

- EKiR – Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland (1987b):
Stellungnahme der Leitung der Evangelischen Kirche im
Rheinland zur Montan-Mitbestimmung. In: Die Mitbestimmung 33,
S. 301–302.
- EKiR – Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland (1987c):
Stellungnahme zur Montan-Mitbestimmung. In: epd-
Dokumentation, Nr. 24, S. 1–2.
- epd – Evangelischer Pressedienst (1982a): Kein Verzicht der Kirche auf
Zutrittsverweigerungsrecht. Vorschlag evangelischer Arbeitnehmer
als „unerträglich“ bezeichnet. In: epd-Dokumentation, Nr. 20,
S. 76.
- epd – Evangelischer Pressedienst (1982b): Kirche soll das ÖTV-Urteil
ignorieren. Arbeitnehmer-Organisation schrieb an bayerischen
Bischof. In: epd-Dokumentation, Nr. 20, S. 75–76.
- Fahlbusch, Wilhelm (1977a): Der kirchliche Dienst in der Arbeitswelt
und der Verkündigungsauftrag der Kirche. In: Die Mitarbeit 26,
S. 116–122.
- Fahlbusch, Wilhelm (1977b): Was heißt denn Solidarität? In: Stimme der
Arbeit 19, S. 3.
- Fehmel, Thilo (2010): Tarifautonomie zwischen Funktions- und
Handlungsfähigkeit. Ursachen, Ablauf und Folgen der Neufassung
des Paragraphen 116 Arbeitsförderungsgesetz. In: Geschichte und
Gesellschaft 36, S. 597–626.
- Friedrichs, Günter (Red.) (1973–1974): Aufgabe Zukunft: Qualität des
Lebens. Beiträge zur 4. Internationalen Arbeitstagung der
Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,
11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, 10 Bände, Frankfurt am
Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Gehring, Rainer (1980): Kirche–Gewerkschaft. Eine Zwischenbilanz. In:
Die Mitarbeit 29, S. 37–54.
- Gewerkschaftliche Monatshefte (1978): Stellungnahmen zur
Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz vor
dem Bundesverfassungsgericht. In: Gewerkschaftliche
Monatshefte 29, S. 800–806.
- Gewerkschaftliche Monatshefte (1980): Der Streit um die
Montanmitbestimmung (2). In: Gewerkschaftliche Monatshefte 31,
S. 606–608.
- Gewerkschaftliche Monatshefte (1986): Der § 116 AFG in der
Auseinandersetzung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 37,
S. 242–252.

- Granel, Michael / Anklamm, Rudi / Ulich, Eberhard / Rohmert, Walter (1980): Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen. Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“, Band 3, Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Groß, Theobald (1981): Zeichen für ein Miteinander von Kirchen und DGB. Forumsdiskussion über christliche Sozialethik. In: Welt der Arbeit, 17.9.1981, S. 6.
- Hassel, Anke (2003): Organisation: Struktur und Entwicklung. In: Schroeder, Wolfgang / Weßels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 102–121.
https://doi.org/10.1007/978-3-322-80389-4_5
- HBS/KDA – Hans-Böckler-Stiftung / Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt in der EKD (Hrsg.) (1990): Kirche und Gewerkschaft. Ein Symposium, Boll: Stimme der Arbeit Verlag.
- Hemmer, Hans-Otto / Milert, Werner / Schmitz, Kurt Thomas (1990): Gewerkschaftliche Politik unter der konservativ-liberalen Regierung seit 1982. In Hemmer, Hans-Otto / Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln: Bund-Verlag, S. 413–458.
- Herborg, Helmut (1985): Zur Entstehung des „Dritten Weges“. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz in der evangelischen Kirche. In: Kirchliches Jahrbuch für die Evangelische Kirche in Deutschland 1981/82, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, S. 273–282.
- Hergenhan, Volker (1979): Arbeitszeitverkürzung als Teil der Humanisierungsstrategie. In: Stimme der Arbeit 21, S. 67–68, 75.
- Hermann, Horst O. (1989): Evangelische Kirche – Wirtschaft und Politik. Zwischen Konsens und Dissens, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Hindrichs, Wolfgang / Mäulen, Claus / Scharf, Günter (1990): Neue Technologien und Arbeitskampf, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hockerts, Hans Günter (2006): Rahmenbedingungen: Das Profil der Reformära. In: Hockerts, Hans Günter (Hrsg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Band 5: 1966–1974. Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit vielfältigen Aufbruchs, Baden-Baden: Nomos, S. 1–155.

- Hoppmann, Klaus / Stötzel, Berthold (1981): Demokratie am Arbeitsplatz. Ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen (Opel Hoppmann, Siegen). Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“, Band 20, Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Huss, Hermann / Schmidt, Eberhard (Hrsg.) (1972): Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Hüssner, Norbert (1985): Gebete vor dem Streik. Evangelischer Kirchentag: Die Termine für Gewerkschafter. In: Welt der Arbeit, 6.6.1985, S. 9.
- Jablonowski, Harry W. (Hrsg.) (1987a): Kirche und Gewerkschaften im Dialog I. Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum: SWI-Verlag.
- Jablonowski, Harry W. (1987b): Kirchliches Handeln in der Arbeitswelt und Gesellschaft – Themen und kritische Solidarität seit 1945. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog I. Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum: SWI-Verlag, S. 38–137.
- Jablonowski, Harry W. (1989a): Gemeinsame Aktivitäten des KDA mit der Arbeitnehmerschaft. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum: SWI-Verlag, S. 100–133.
- Jablonowski, Harry W. (1989b): Gesellschaftspolitische Konflikte als Anlass zur Kooperation. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum: SWI-Verlag, S. 22–49.
- Jablonowski, Harry W. (1989c): Herausforderungen und Forderungen für eine bessere Kooperation – eine Schlussbetrachtung. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum: SWI-Verlag, S. 147–155.
- Jablonowski, Harry W. (Hrsg.) (1989d): Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum: SWI-Verlag.
- Jähnichen, Traugott (1987a): Die Konzeption und Bedeutung der Denkschriften der EKD. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog I. Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum: SWI-Verlag, S. 155–167.

- Jähnichen, Traugott (1987b): Die Mitbestimmungsfrage im Dialog der Kirche und Gewerkschaften. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog I. Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum: SWI-Verlag, S. 21–37.
- Jähnichen, Traugott (1988): Chancen eines sozialen Reformbündnisses von Kirchen und Gewerkschaften. In: kda, H. 2, S. 25–26.
- Jähnichen, Traugott (1989): Ansätze einer arbeitnehmerorientierten Gemeindearbeit. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum: SWI-Verlag, S. 71–90.
- Jähnichen, Traugott (1993): Vom Industrieuntertan zum Industriebürger. Der soziale Protestantismus und die Entwicklung der Mitbestimmung (1848–1955), Bochum: SWI-Verlag.
- Jähnichen, Traugott (1994): Patriarchalismus – Partnerschaft – Partizipation. Ein Überblick über die Mitbestimmungsdiskussion in der evangelischen Sozialethik. In: Auer, Frank von / Segbers, Franz (Hrsg.): Sozialer Protestantismus und Gewerkschaftsbewegung. Kaiserreich – Weimarer Republik – Bundesrepublik Deutschland, Köln: Bund-Verlag, S. 271–287.
- Jähnichen, Traugott (2009): Sozialpartnerschaft, Teilhabe, Solidarität – Leitbilder für wirtschaftliches Handeln in evangelisch-sozialethischer Perspektive. In: epd-Dokumentation, Nr. 14, S. 13–20.
- Jähnichen, Traugott (2012): Vom „Gotteslohn“ zum „Dritten Weg“ – Zur Vorgeschichte und Verabschiedung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetze. In: Henkelmann, Andreas / Jähnichen, Traugott / Kaminsky, Uwe / Kunter, Katharina (Hrsg.): Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas in der Modernisierung des deutschen Sozialstaats seit den sechziger Jahren, Stuttgart: Kohlhammer, S. 295–313.
- Jähnichen, Traugott (2015): Arbeitswelt Kirche – Überblick über die Geschichte der Gestaltung der kirchlichen und diakonischen Arbeitsbeziehungen während des 20. Jahrhunderts. In: Jahrbuch Sozialer Protestantismus 8, S. 21–54.
- Jähnichen, Traugott (2016): Protestantism and the Trade Union Movement in the 20th Century – from Ideological Confrontation to Socio-Political Cooperation. In: Moving the Social 56, S. 25–44.

- Jähnichen, Traugott / Friedrich, Norbert (2005): Geschichte der sozialen Ideen im deutschen Protestantismus. In: Grebing, Helga (Hrsg.): Geschichte der sozialen Ideen in Deutschland. Sozialismus – Katholische Soziallehre – Protestantische Sozialethik. Ein Handbuch. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 865–1103.
- Junge Kirche (1979): Nur Herr im Haus sperrt aus. In: Junge Kirche 40, S. 64–66.
- Kaltenborn, Wilhelm (1982): Schwierigkeiten der Kommunikation zwischen Kirche und Gewerkschaften. In: Kaltenborn, Wilhelm / Wörmann, Eduard (Hrsg.): In Verantwortung für den Menschen. Beiträge zum Verhältnis Kirche–Gewerkschaften. Festschrift für Karl-Heinz Becker, Düsseldorf / Frankfurt am Main / Schwerte, S. 57–64.
- KDA – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (1978): Memorandum zur Frage von Tarifverträgen in der Kirche. In: Stimme der Arbeit 20, S. 75–76, 87.
- KDA – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (1982): Jenseits der Vollbeschäftigung – Über die Zukunft der Arbeitswelt. Teil 3. In: epd-Dokumentation, Nr. 33.
- KDA – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (1983): Nein zu Lohnverzicht und Sozialabbau. Eine Stellungnahme aus Anlass des Falles ARBED-Saarstahl, Saarbrücken, 1.6.1983. In: epd-Dokumentation, Nr. 27a.
- KDA – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (1987): Zentrale Konferenzen von V. E. A. und KDA. Weichenstellung für Kooperation. In: kda, H. 3, S. 58.
- KDA – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (1989): Den Einstieg ermöglicht. Erich Jochum spricht mit Hans Mayr über Arbeitszeitverkürzung als Tarifziel. In: kda, H. 6, S. 129.
- Kirchenamt der EKD – Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1983): Berlin-Spandau 1982. Bericht über die fünfte Tagung der sechsten Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 7. November bis 12. November 1982, Hannover.
- Kirchenkanzlei der EKD – Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1978): Saarbrücken 1977. Bericht über die sechste Tagung der fünften Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November bis 10. November 1977, Hannover.

- Kirchenkanzlei der EKD – Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1982): Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen. Eine Studie der Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland für soziale Ordnung, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn.
- Kißler, Leo / Greifenstein, Ralph / Schneider, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-92616-2>
- Kittner, Michael (2005): Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München: C. H. Beck.
- Kleine Vennekate, Katharina (2015): Dienstgemeinschaft und das kirchliche Arbeitsrecht in der Evangelischen Kirche in Deutschland. 1945 bis 1980, Berlin: LIT Verlag.
- Kleinöder, Nina / Müller, Stefan / Uhl, Karsten (Hrsg.) (2019): „Humanisierung der Arbeit“. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, Bielefeld: transcript.
<https://doi.org/10.1515/9783839446539>
- Klute, Jürgen / Segbers, Franz (Hrsg.) (2006): „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg: VSA-Verlag.
- Koopmann, Klaus (1979): Gewerkschaftliche Vertrauensleute. Darstellung und kritische Analyse ihrer Entwicklung und Bedeutung von den Anfängen bis zur Gegenwart unter besonderer Berücksichtigung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) und der Industriegewerkschaft Metall (IGM). Band 2, München: Minerva Publikation.
- Lauschke, Karl (2006): Mehr Demokratie in der Wirtschaft. Die Entstehungsgeschichte des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/pdf/p_hbs_mb1976.pdf
- Lauschke, Karl (2007): Die halbe Macht. Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie 1945 bis 1989, Essen: Klartext.
- Ledeganck, Rainer (1987): Streik und Aussperrung aus evangelisch-sozialethischer Sicht. In: Muhr, Gerd (Hrsg.): Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat. Protokoll der wissenschaftlichen Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 17. und 18. März 1987 in Ludwigshafen, Köln: Bund-Verlag, S. 121–126.
- Leich, Gottfried (1981): „Die Kirche kommt“. EKD-Ratsvorsitzender Dr. Lohse und DGB-Vorsitzender Vetter anlässlich des Kirchentages bei MAN. In: Stimme der Arbeit 23, S. 55.

- Leminsky, Gerhard (1969): Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen. In: *Wirtschaftswissenschaftliche Mitteilungen* 22, S. 34–41.
- Leminsky, Gerhard (1980): Humanisierung der Arbeit aus eigener Kraft. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 31, S. 213–220.
- Leminsky, Gerhard (1985): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Erfahrungen und Perspektiven. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 36, S. 151–161.
- Leminsky, Gerhard (1989): Vorwort. In: Jablonowski, Harry W. (Hrsg.): *Kirche und Gewerkschaften im Dialog II. Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben*, Bochum: SWI-Verlag, S. 9–10.
- Leminsky, Gerhard / Otto, Bernd (1984): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 2., völlig überarbeitete Auflage, Köln: Bund-Verlag.
- Lepp, Claudia (2016): Hat die Kirche einen Öffentlichkeitsauftrag? Evangelische Kirche und Politik seit 1945. In: Landmesser, Christof / Popkes, Enno Edzard (Hrsg.): *Kirche und Gesellschaft. Kommunikation – Institution – Organisation*, Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, S. 107–130.
- Lillich, Henry (1962): Die Rolle evangelischer Arbeitnehmer. In: *Welt der Arbeit*, 13.4.1962, S. 2.
- Lillich, Henry (1971): Die Wirtschaft ist unser Schicksal. In: *Stimme der Arbeit* 13, S. 48–55.
- Lohse, Eduard / Höffner, Josef Kardinal (1984): Erklärung des Vorsitzenden des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Landesbischof D. Eduard Lohse, und des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Josef Kardinal Höffner, zum Tarifkonflikt vom 22. Juni 1984. In: Barth, Hermann / Heidingsfeld, Uwe-Peter (Hrsg.) (2002): *Kundgebungen. Worte, Erklärungen und Dokumente der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 4: 1981–1991*, Hannover: EKD-Verlag, S. 160.
- Lompe, Klaus (1990): Gewerkschaftliche Politik in der Phase gesellschaftlicher Reformen und der außenpolitischen Neuorientierung der Bundesrepublik 1969 bis 1974. In: Hemmer, Hans-Otto / Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): *Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute*, Köln: Bund-Verlag, S. 281–338.
- Lukas, Reinald (2024): Mensch bleiben in der Arbeitswelt. Zur Geschichte der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau (GSA), Berlin: LIT Verlag.

- Markovits, Andrei S. (1986): *The Politics of the West German Trade Unions. Strategies of Class und Interest Representation in Growth and Crisis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Matthöfer, Hans (1968): Vorschlag von Hans Matthöfer zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 19, S. 751–752.
- Merkel, Felicitas (1999): Einleitung. In: Merkel, Felicitas (Bearb.): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*, Band 9, Köln: Bund-Verlag, S. IX–LXIV.
- Meyn, Christina / Gerd, Peter / Dechmann, Uwe / Georg, Arno / Katenkamp, Olaf (Hrsg.) (2011): *Arbeitssituationsanalyse. Band 2: Praxisbeispiele und Methoden*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Michalik, Reinhart / Schuck, Hans (1985): Demokratisierung der Wirtschaft. Kurzlehrgang der EAN Hessen-Nassau über Mitbestimmung und Kräfteverhältnisse. In: *kda*, H. 3, S. 75.
- Milert, Werner / Tschirbs, Rudolf (2012): Die andere Demokratie. *Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008*, Essen: Klartext.
- Müller, Eberhard (1978): Einführung. Entstehung und Zielsetzung der kirchlichen Denkschriften zu Fragen der sozialen Ordnung. In: Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.): *Die Denkschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 2: Soziale Ordnung*, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, S. 8–14.
- Müller, Moritz (2019): Die IG Metall im Diskurs um die Humanisierung des Arbeitslebens. In: Kleinöder, Nina / Müller, Stefan / Uhl, Karsten (Hrsg.): „Humanisierung der Arbeit“. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, Bielefeld: transcript, S. 255–276.
<https://doi.org/10.1515/9783839446539-011>
- Müller, Stefan (2019): Das Forschungs- und Aktionsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974–1989). In: Kleinöder, Nina / Müller, Stefan / Uhl, Karsten (Hrsg.): „Humanisierung der Arbeit“. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, Bielefeld: transcript, S. 59–88.
<https://doi.org/10.1515/9783839446539-003>

- Müller, Werner (1990): Die Gründung des DGB, der Kampf um die Mitbestimmung, programmatisches Scheitern und der Übergang zum gewerkschaftlichen Pragmatismus. In: Hemmer, Hans-Otto / Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln: Bund-Verlag, S. 85–147.
- Müller-Jentsch, Walther (1982/2008): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 51–86.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91790-0_4
- Müller-Jentsch, Walther (1990): Gewerkschaftliche Politik in der Wirtschaftskrise II. 1978/79 bis 1982/83. In: Hemmer, Hans-Otto / Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln: Bund-Verlag, S. 375–412.
- Neemann, Georg (1969): Die Zeit drängt. DGB warnt vor Verschleppung der Mitbestimmungsfrage. In: Stimme der Arbeit 11, S. 5.
- Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft (1984a): Erklärung zu Streik und Aussperrung, 3. Mai 1984. In: epd-Dokumentation, Nr. 23, S. 35–39.
- Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft (1984b): Teilen der Arbeit ist gefordert – Memorandum zu Fragen der Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitverkürzung. In: epd-Dokumentation, Nr. 8, S. 1–31.
- Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft (1985): Eine faktische Aushöhlung des Streikrechts. Erklärung des Sozial-Ethischen Ökumenischen Arbeitskreises Kirche–Gewerkschaft zur geplanten Änderung des AFG 116 (Auszug). In: Gewerkschaftliche Monatshefte 36, S. 764–768.
- Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft (1986): „Gesetzgebung stoppen – sachlich diskutieren“. Stellungnahme des Ökumenischen Sozialethischen Arbeitskreises Kirche und Gewerkschaften zur Änderung des § 116 AFG. In: kda, H. 2, S. 40–41.
- Ökumenischer sozialethischer Arbeitskreis Kirche–Gewerkschaft (1987): Zur aktuellen Auseinandersetzung um Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung. Memorandum des ökumenisch sozialethischen Arbeitskreises Kirche/Gewerkschaft. In: Publik-Forum, H. 7, S. 19–26.

- Ortmann, Erwin (1968): Die Kirche hinkt hinterher. Mitbestimmungs-Studie der Evangelischen Kirche lässt viele Fragen offen. In: Welt der Arbeit, 22.11.1968, S. 1.
- Ortmann, Erwin (1969): Evangelischer Kirchentag. Mitbestimmung bedeutet mehr Gerechtigkeit. In: Die Quelle 20, S. 347–349.
- Ortmann, Erwin (1972): Gut gemeint – aber verheerende Folgen. Bessere Qualität des Lebens – In Villigst diskutierte Bundespräsident Dr. Heinemann dieses Thema. In: Stimme der Arbeit 14, S. 60 (kürzere und leicht geänderte Fassung: Die Qualität des Lebens steht weiter auf der Tagesordnung. Der Bundespräsident diskutierte im Evangelischen Sozialamt von Westfalen. In: Welt der Arbeit, 5.5.1972, S. 8).
- Owetschkin, Dimitrij (2021): Heinz Oskar Vetter. Gewerkschafter in kritischer Solidarität mit der Kirche. In: Hermle, Siegfried / Schneider, Thomas Martin (Hrsg.): Protestantische Impulse. Prägende Gestalten in Deutschland nach 1945, Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, S. 181–188.
- Platz, Johannes (2018): Einleitung. In: Platz, Johannes (Hrsg.): Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1975–1982. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 17, Bonn: Dietz, S. 11–63.
- Rappe, Hermann (1984): „Kirche muss soziale Probleme offenlegen“. Gespräch mit IG-Chemie-Vorsitzendem Hermann Rappe. In: Lutherische Monatshefte 23, S. 72–75.
- Rat der EKD – Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (1950): Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Frage des Mitbestimmungsrechtes vom 25. August 1950. In: Merzyn, Friedrich (Hrsg.) (1993): Kundgebungen. Worte und Erklärungen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 1: 1945–1959. Unveränderter Nachdruck, Hannover: Verlag des Amtsblattes der Evangelischen Kirche in Deutschland, S. 103.
- Rat der EKD – Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (1955): Entschließung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Frage der Neubildung christlicher Gewerkschaften vom 15. Dezember 1955. In: Merzyn, Friedrich (Hrsg.) (1993): Kundgebungen. Worte und Erklärungen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Band 1: 1945–1959. Unveränderter Nachdruck, Hannover: Verlag des Amtsblattes der Evangelischen Kirche in Deutschland, S. 205–206.

- Rat der EKD – Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (1976):
Richtlinie der EKD gem. Art. 9 Buchstabe b) der Grundordnung für
ein Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
(Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRG). Vom 8. Oktober 1976.
In: epd-Dokumentation 1978, Nr. 14, S. 124–127.
- Rehlinghaus, Franziska (2021): Nächstenliebe für die Kohlengrube. Die
Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau zwischen
Erziehungsanspruch und Qualifikationsversprechen. In: Demiriz,
Sara-Marie / Kellershohn, Jan / Otto, Anne (Hrsg.):
Transformationsversprechen. Zur Geschichte von Bildung und
Wissen in Montanregionen, Essen: Klartext, S. 83–109.
- Remeke, Stefan (2005): Gewerkschaften und Sozialgesetzgebung. DGB
und Arbeitnehmerschutz in der Reformphase der sozialliberalen
Koalition, Essen: Klartext.
- Riedel, Johannes (1976): Humanisierung der Arbeitswelt. Unvollständige
Analyse gewerkschaftlicher Vorstellungen. In: Stimme der Arbeit
18, S. 151–153.
- Riedner, Günter (1994): Die Kammer für soziale Ordnung der
Evangelischen Kirche in Deutschland. Über den Versuch, aus
christlicher Verantwortung die Sozial- und Wirtschaftspolitik der
Bundesrepublik mitzugestalten, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Riemann, Heike (2014): Herausforderung Arbeitslosigkeit:
Beschäftigung – Qualifizierung – Beratung. In: Huhn, Martin /
Jablonowski, Harry / Sohn, Walter / Weiser, Rüdiger (Red.): Blick
zurück nach vorn. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt,
Hannover, S. 13–14.
- Schabram, Jürgen (1981): Der falsche Computer war immer umlagert.
Ganz subjektive Eindrücke vom Kirchentag in Hamburg. In:
Stimme der Arbeit 23, S. 54.
- Scharf, Kurt (1965): WdA-Interview mit Präses D. Kurt Scharf,
Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland.
In: Welt der Arbeit, 17.12.1965, S. 7–8.
- Schauer, Helmut / Dabrowski, Hartmut / Neumann, Uwe / Sperling, Hans
Joachim (1984): Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller
Arbeitsbeziehungen. Arbeitspolitik am Beispiel des
Lohnrahmentarifvertrags II. Schriftenreihe „Humanisierung des
Arbeitslebens“, Band 52, Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Scheibe, Moritz (2002): Auf der Suche nach der demokratischen
Gesellschaft. In: Herbert, Ulrich (Hrsg.): Wandlungsprozesse in
Westdeutschland. Belastung, Integration, Liberalisierung 1945–
1980, Göttingen: Wallstein, S. 245–277.

- Schlecht, Otto (1982): Angriff auf die Wirtschaftsordnung. In:
Evangelische Kommentare 15, S. 628–629.
- Schlosser, G. (1979): Gewerkschaft auf dem Kirchentag. Diskussionen
im Gewerkschaftshaus. In: Stimme der Arbeit 21, S. 97.
- Schmauder, Karl-Albrecht (1987): Die Stellung des KDA zu den
Tarifparteien. In: kda, H. 3, S. 60–62.
- Schneider, Michael (2000): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre
Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bonn:
Dietz.
- Schönhoven, Klaus (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften:
Phasen und Probleme. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.):
Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2., überarbeitete,
erweiterte und aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Springer VS,
S. 59–83.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-19496-7_3
- Schroeder, Wolfgang (1992): Katholizismus und Einheitsgewerkschaft.
Der Streit um den DGB und der Niedergang des
Sozialkatholizismus in der Bundesrepublik bis 1960, Bonn: Dietz.
- Schroeder, Wolfgang (1994): Die gewerkschaftspolitische Diskussion in
der evangelischen Kirche zwischen 1945 und 1955. In: Auer,
Frank von / Segbers, Franz (Hrsg.): Sozialer Protestantismus und
Gewerkschaftsbewegung. Kaiserreich – Weimarer Republik –
Bundesrepublik Deutschland, Köln: Bund-Verlag, S. 221–241.
- Schroeder, Wolfgang (2000): Industrielle Beziehungen in den 60er
Jahren – unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie.
In: Schildt, Axel / Siegfried, Detlef / Lammers, Karl Christian
(Hrsg.): Dynamische Zeiten. Die 60er Jahre in den beiden
deutschen Gesellschaften, Hamburg: Hans Christians,
S. 492–527.
https://zeitgeschichte-hamburg.de/files/public/FZH_Publikationen_digital/Schildt%20Siegfried%20Lammers%20Dynamische%20Zeiten.pdf
- Schwerdt, Reinholt (1977): Kirche und Gewerkschaft Tarifpartner? In:
Stimme der Arbeit 19, S. 138.
- Schwerdt, Reinholt (1980a): Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt:
Versuche an den Grenzen der Gesellschaft. In: Stimme der Arbeit
22, S. 14–17.

- Schwerdt, Reinhold (1980b): Kooperation mit dem DGB in kritischer Solidarität. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Einheitsgewerkschaft – 25 Jahre nach der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Referate einer Studientagung. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 28, S. 49–53.
- Schwerdt, Reinhold (1980c): Situation und Probleme Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt. In: Die Mitarbeit 29, S. 165–171.
- Schwerdt, Reinhold (1982): Zerstritten, wo Gemeinschaft nötig wäre. Zum Verhältnis von Kirche und Gewerkschaften. In: Kaltenborn, Wilhelm / Wörmann, Eduard (Hrsg.): In Verantwortung für den Menschen. Beiträge zum Verhältnis Kirche–Gewerkschaften. Festschrift für Karl-Heinz Becker, Düsseldorf / Frankfurt am Main / Schwerte, S. 49–55.
- Segbers, Franz (1984): Der Streit um die Verteilung der Arbeit. Kirchliches Reden, Handeln und Unterlassen in der Tarifauseinandersetzung im Frühjahr 1984. In: Stimme der Arbeit 26, S. 80–81, 84.
- Seibring, Anne (2011): Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er Jahren. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. In: Andresen, Knud / Bitzegeio, Ursula / Mittag, Jürgen (Hrsg.): „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren, Bonn: Dietz, S. 107–126.
- Smolarski, René (2020): Die Evangelische Kirche zwischen Mitbestimmung und Selbstbestimmung. Zur Ambivalenz der Evangelischen Kirche in Fragen der Arbeitnehmermitbestimmung von der Nachkriegszeit bis zur Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, Tübingen: Mohr Siebeck.
<https://doi.org/10.1628/978-3-16-159888-3>
- Sohn, Walter (1980a): Der Einheitsgedanke als Voraussetzung des Verhältnisses kritischer Solidarität zwischen Evangelischer Kirche und DGB. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Einheitsgewerkschaft – 25 Jahre nach der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Referate einer Studientagung. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 28, S. 23–37.
- Sohn, Walter (1980b): Zur Situation des KDA. Bericht des Vorsitzenden Dr. Walter Sohn auf der Vertreterversammlung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt. In: Stimme der Arbeit 22, S. 141–144.

- Sohn, Walter (2014): Ursprünge und Entwicklungen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt. In: Huhn, Martin / Jablonowski, Harry / Sohn, Walter / Weiser, Rüdiger (Red.): Blick zurück nach vorn. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, Hannover, S. 4–9.
- Sohn, Walter / Struppek, Kurt (1977): Auswirkungen der Industriearbeit auf die gesellschaftliche Stellung und das Bewusstsein des Arbeiters. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Kirche und Industrie. Beiträge zur Humanisierung der Arbeitswelt. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 23, S. 9–19.
- Sondermann, Dirk (2023): Vorrang für die Arbeit. Die Sozial- und Arbeitsethik Günter Brakelmanns. Ihre Entwicklung in Bezug auf das Eigentum, die Mitbestimmung und die Humanisierung der Arbeitswelt in Theorie und Praxis, Berlin: LIT Verlag.
- Sozialamt der EKvW – Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.) (1975): Qualität des Lebens. Überlegungen zu gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 18.
- Sozialamt der EKvW – Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.) (1977): Kirche und Industrie. Beiträge zur Humanisierung der Arbeitswelt. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 23.
- Sozialausschuß der EKvW – Sozialausschuss der Evangelischen Kirche von Westfalen (1969): Grundsätzliche Überlegungen zur Frage der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Vorlage des Sozialausschusses der Evangelischen Kirche von Westfalen. In: Stimme der Arbeit 11, S. 301–308.
- Staatsbürgerliche Bildungsstelle des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1963): Menschenwürdige Gesellschaft nach katholischer Sozialehre, evangelischer Sozialethik, demokratischem Sozialismus und liberaler Ordnungslehre, Köln: Verlagsgesellschaft Rudolf Müller.
- Stein, Ekkehart / Reisacher, Erwin (Hrsg.) (1980): Mitbestimmung über den Arbeitsplatz, Köln: Bund-Verlag.
- Stimme der Arbeit (1966a): Keine neue Gewerkschaftspolitik der EKD. In: Stimme der Arbeit 8, H. 2, S. 5.
- Stimme der Arbeit (1966b): Präses Scharf auf einem Empfang des DGB: Funktionär ist ein Ehrenname. In: Stimme der Arbeit 8, H. 1, S. 14–15.
- Stimme der Arbeit (1966c): Scharf warnt vor „Sonderreservaten“. Ratsvorsitzender sprach mit Betriebsräten in Berlin. In: Stimme der Arbeit 8, H. 2.

- Stimme der Arbeit (1967): Kirche und Gewerkschaft. Vertrauensvolle Offenheit. In: Stimme der Arbeit 9, H. 12, S. 23.
- Stimme der Arbeit (1968): Mitbestimmung. Konflikte lösen. In: Stimme der Arbeit 10, S. 228.
- Stimme der Arbeit (1969): Mitbestimmung. Neuer kirchlicher Beitrag zur Sachdiskussion. In: Stimme der Arbeit 11, S. 301.
- Stimme der Arbeit (1974a): Humanisierung der Arbeitswelt. Ergebnisse der ASIA-Tagung in Bad Boll. In: Stimme der Arbeit 16, S. 76–77.
- Stimme der Arbeit (1974b): Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt gegründet. Zusammenfassung der landeskirchlichen Industrie- und Sozialarbeit auf EKD-Ebene. In: Stimme der Arbeit 16, H. 4, o. S.
- Stimme der Arbeit (1975): „Kirchen sollen helfen“. Aktionsgemeinschaft nimmt Stellung zu Problemen der Arbeitslosigkeit. In: Stimme der Arbeit 17, H. 4, o. S.
- Stimme der Arbeit (1976a): Hamburg: Heinz Oskar Vetter zum „Tag der öffentlichen Mitverantwortung“. Kirche und Gewerkschaften müssen im Dialog miteinander stehen. In: Stimme der Arbeit 18, S. 142.
- Stimme der Arbeit (1976b): „Nur eine Übergangslösung“. Stellungnahme von B. E. A. und KDA zur Regelung der Mitbestimmung. In: Stimme der Arbeit 18, S. 24.
- Stimme der Arbeit (1977a): Evangelische Arbeitnehmer und der DGB. Zur Entwicklung des Verhältnisses von Kirche und Gewerkschaften. In: Stimme der Arbeit 19, S. 136.
- Stimme der Arbeit (1977b): Evangelische Arbeitnehmer verteidigen DGB-Chef. Auch rheinischer Präsident begrüßt DGB-Initiative. In: Stimme der Arbeit 19, S. 99.
- Stimme der Arbeit (1977c): Kirche und Gewerkschaft. In: Stimme der Arbeit 19, S. 104.
- Stimme der Arbeit (1977d): Mitbestimmung im Verfassungsstreit. In: Stimme der Arbeit 19, S. 103–104.
- Stimme der Arbeit (1979): Presseerklärung der AkfA-Vorsitzenden. Mitbestimmung verlangt loyale Zusammenarbeit. In: Stimme der Arbeit 21, S. 49.
- Stimme der Arbeit (1980a): Gesellschaftsrecht kontra Mitbestimmung. Zur „Umstrukturierung“ der Mannesmann AG. In: Stimme der Arbeit 22, S. 96
- Stimme der Arbeit (1980b): Sozialethische Überlegungen zur Aussperrung. Beschluss zum Thema Aussperrung. In: Stimme der Arbeit 22, S. 3–6.

- Stimme der Arbeit (1980c): Vetter: „Verhältnis zwischen Kirche und Gewerkschaft erfreulich“. DGB-Chef: Tarifverträge sind noch eine offene Frage. In: Stimme der Arbeit 22, S. 24.
- Stimme der Arbeit (1981): Kirche soll Gewerkschaftsbeauftragten Zugang nicht verwehren. In: Stimme der Arbeit 23, S. 66.
- Stimme der Arbeit (1983a): KDA kritisiert EKD-Studie. Für Arbeitszeitverkürzung und Produktionsquoten in der Stahlbranche. In: Stimme der Arbeit 25, S. 47.
- Stimme der Arbeit (1983b): Zukunft der Arbeit – Leben und Arbeiten im Wandel. Beschluss der Landessynode 1983 der evangelischen Landeskirche von Westfalen. In: Stimme der Arbeit 1983, S. 122–124.
- Stimme der Arbeit (1984): Dem Auftrag des Sozialstaats gerecht werden. IG-Metall-Vorsitzender Mayr zieht Bilanz der Aufgaben nach der Tarifauseinandersetzung. In: Stimme der Arbeit 26, S. 75.
- Stracke, Manfred (1986): Braucht die Kirche Arbeitnehmerorganisationen? In: kda, H. 5, S. 106.
- Stracke, Manfred (1988): Perspektiven für Arbeitnehmer. Bericht über die Arbeit des V.E.A. von 1984 bis 1988. In: kda, H. 3, S. 54–56.
- Streeck, Wolfgang (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 39, S. 471–495.
- Süß, Dietmar (2012): Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der „Flexibilisierung“ 1970–1990. In: Archiv für Sozialgeschichte 52, S. 139–162.
https://library.fes.de/pdf-files/afs/bd52/09_suess.pdf
- Symanowski, Horst (1971): Demokratie am Arbeitsplatz. Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. Eine Studie der Kammer für soziale Ordnung der EKD. In: Barwitz, Karl Wilhelm (Hrsg.): ad hoc 3: Kirche progressiv. Dokumente neuen Denkens, Gelnhausen/Berlin: Burckhardt-Verlag, S. 54–61.
- Symanowski, Horst / Vilmar, Fritz (1963): Die Welt des Arbeiters. Junge Pfarrer berichten aus der Fabrik, Frankfurt am Main: Stimme-Verlag.
- Teigelkamp, Hermann-J. (1973): Gewerkschaften und „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. In: Soziale Welt 24, S. 271–295.
- Testorf, Christian (2017): Ein heißes Eisen. Zur Entstehung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von 1976, Bonn: Dietz.

- Thimme, Hans (1977): Zum Gespräch von Vertretern des Rates der EKD mit Vertretern des Vorstandes der ÖTV. In: epd-Dokumentation 1978, Nr. 13, S. 37–43.
- Trautwein-Kalms, Gudrun / Gerlach, Gerhard (1980): Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit. Zur Bewertung des HdA-Programms. Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“, Band 5, Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Treidel, Rulf Jürgen (2001): Evangelische Akademien im Nachkriegsdeutschland. Gesellschaftspolitisches Engagement in kirchlicher Öffentlichkeitsverantwortung, Stuttgart/Köln/Berlin: Kohlhammer.
- Uhl, Harald (Hrsg.) (1979): Deutscher Evangelischer Kirchentag Nürnberg 1979. Dokumente, Stuttgart/Berlin: Kreuz-Verlag.
- van Dam, Peter (2010): Religion und Zivilgesellschaft. Christliche Traditionen in der niederländischen und deutschen Arbeiterbewegung (1945–1980), Münster: Waxmann.
- Veller, Reinhard (1973): Dialog zwischen Kirche und Wirtschaft. Die Evangelische Kirche im Gespräch mit den Sozialpartnern, Köln/Bonn: Peter Hanstein Verlag.
- Vetter, Heinz Oskar (1970): Ein neues Jahrzehnt. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 21, S. 1–4.
- Vetter, Heinz Oskar (1971a): Der kirchliche Beitrag zur Gesellschaftspolitik aus gewerkschaftlicher Sicht. Rede auf der Tagung in der Evangelischen Akademie Loccum „Gemeinsame Aufgaben von Kirche und Wirtschaft“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 22, S. 73–79.
- Vetter, Heinz Oskar (1971b): Kirche und Gewerkschaft. In: Stimme der Arbeit 13, S. 43.
- Vetter, Heinz Oskar (1973): Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 24, S. 1–11.
- Vetter, Heinz Oskar (1974): Referat. In: Vetter, Heinz Oskar (Hrsg.): Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe. Protokoll der DGB-Konferenz vom 16. und 17. Mai 1974 in München, Frankfurt am Main / Köln: Europäische Verlagsanstalt, S. 25–38.
- Vetter, Heinz Oskar (1975): Die gesellschaftspolitischen Vorstellungen der Gewerkschaften. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Qualität des Lebens. Überlegungen zu gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 18, S. 53–66.

- Vetter, Heinz Oskar (1977): Kirche und Gewerkschaften. In: Die Mitarbeit 26, S. 129–136.
- Vetter, Heinz Oskar (1980a): Die Einheitsgewerkschaft vor den Aufgaben der Zukunft. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Einheitsgewerkschaft – 25 Jahre nach der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Referate einer Studentagung. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 28, S. 1–17.
- Vetter, Heinz Oskar (1980b): Gleichberechtigung oder Klassenkampf. Gewerkschaftspolitik für die achtziger Jahre, Köln: Bund-Verlag.
- Vetter, Heinz Oskar (1982): Kirche und Gewerkschaften in Verantwortung für den Menschen. In: Kaltenborn, Wilhelm / Wörmann, Eduard (Hrsg.): In Verantwortung für den Menschen. Beiträge zum Verhältnis Kirche–Gewerkschaften. Festschrift für Karl-Heinz Becker, Düsseldorf / Frankfurt am Main / Schwerte, S. 7–12.
- Vetter, Heinz Oskar (1983): Angriff auf einen Pappkameraden? In: Evangelische Kommentare 16, S. 36–37.
- Vilmar, Fritz (1968): Die Mitbestimmung muss am Arbeitsplatz beginnen. Ein Vorschlag zur Ergänzung des BetrVG. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 19, S. 472–476.
- Vilmar, Fritz (1970a): Arbeitsgruppenbesprechungen im Betriebsverfassungsgesetz verankern! Ergebnis einer kritischen Diskussion. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 21, S. 135–143.
- Vilmar, Fritz (1970b): Wie lässt sich der Betrieb demokratisieren? In: Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages (Hrsg.): Deutscher Evangelischer Kirchentag Stuttgart 1969. Dokumente, Stuttgart/Berlin: Kreuz-Verlag, S. 467–473.
- Vilmar, Fritz (1971): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Basis demokratischer Betriebspolitik, Neuwied/Berlin: Luchterhand.
- Vilmar, Fritz (Hrsg.) (1973): Menschenwürde im Betrieb. Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Vilmar, Fritz (1981): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Bericht über eine notwendige, erfolgreich praktizierte, aber bisher von den Gewerkschaften kaum akzeptierte Ebene der Mitbestimmung. In: Diefenbacher, Hans / Nutzinger, Hans G. (Hrsg.): Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung, Frankfurt am Main / New York: Campus, S. 271–296.

- Voigt, Sebastian (2017): Ausweg aus der Krise? Die wachsende Bedeutung der Strukturpolitik in der Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In: Grüner, Stefan / Mecking, Sabine (Hrsg.): Wirtschaftsräume und Lebenschancen. Wahrnehmung und Steuerung von sozialökonomischem Wandel in Deutschland 1945–2000, Berlin/Boston: De Gruyter Oldenbourg, S. 285–303.
<https://doi.org/10.1515/9783110523010-016>
- Vokkert, Henrich (1973): Entwicklung und Wandlung der Industrie- und Sozialpfarrämter in den westdeutschen Landeskirchen von 1945 bis Ende der 60er Jahre. Sozialethische und religionssoziologische Aspekte, Münster (Diss.).
- Wächter, Hartmut / Döll-Jochmann, Andrea (2009): Das Hoppmann-Mitbestimmungsmodell in Siegen. Analyse der Entwicklungen seit 1961. 2., ergänzte Auflage. Arbeitspapier 166, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-004321/p_arbp_166.pdf
- Wassermann, Wolfram (2002): Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Weber, Hartmut (1974): Kirche und Unternehmerschaft. In: Spiegel, Yorick (Hrsg.): Kirche und Klassenbindung. Studien zur Situation der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 174–189.
- Wehr, Gerhard (1964): Die „Welt des Arbeiters“ im Gespräch. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 15, S. 370–371.
- Weiser, Rüdiger (1987): Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt. In: Bloth, Peter / Daiber, Karl-Fritz / Kleemann, Jörg / Roepke, Claus-Jürgen / Schröer, Henning / Stählin, Traugott / Wegenast, Klaus (Hrsg.): Handbuch der Praktischen Theologie. Band 4: Praxisfeld: Gesellschaft und Öffentlichkeit, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, S. 515–521.
- Welt der Arbeit (1965): Kirche und Gewerkschaften. DGB empfing Vertreter der Evangelischen Kirche. In: Welt der Arbeit, 10.12.1965, S. 1.
- Welt der Arbeit (1966): Präses Scharf dementiert den CGB: Aufgaben der Einheitsgewerkschaft kann niemand sonst übernehmen. In: Welt der Arbeit, 7.1.1966, S. 2.
- Welt der Arbeit (1968a): Das Erreichte sinnvoll weiterentwickeln. Die evangelische Kirche konnte sich zu einer überzeugenden Konzeption zur Mitbestimmung nicht durchringen. In: Welt der Arbeit, 22.11.1968, S. 4.
- Welt der Arbeit (1968b): EKD-Studie. In: Welt der Arbeit, 29.11.1968, S. 8.

- Welt der Arbeit (1977): Evangelische Arbeitnehmer greifen BDA an. In: Welt der Arbeit, 13.7.1977, S. 8.
- Welt der Arbeit (1978): Die Kirche darf nicht schweigen. In: Welt der Arbeit, 2.3.1978, S. 2.
- Welt der Arbeit (1980a): Die Aussperrung ist ein Fremdkörper. Evangelische Sozialethiker nehmen Stellung. In: Welt der Arbeit, 20.3.1980, S. 10.
- Welt der Arbeit (1980b): Gegenmacht muss stark genug sein. Evangelische Sozialethiker zur Aussperrung. In: Welt der Arbeit, 28.2.1980, S. 1.
- Welt der Arbeit (1981): Ein „Hauch von Khomeini“ über der Bundesrepublik. ÖTV: Der Beschluss aus Karlsruhe ist eine Herausforderung für alle Arbeitnehmer. In: Welt der Arbeit, 18.6.1981, S. 1.
- Welt der Arbeit (1984): Kirche fordert: Kürzer arbeiten. Unternehmer kritisieren Stellungnahmen. In: Welt der Arbeit, 1.3.1984, S. 1
- Welt der Arbeit (1985): Kirchen müssen in der Arbeitswelt klar Stellung beziehen. Bleicher: Nicht im theologischen Elfenbeinturm verharren. In: Welt der Arbeit, 6.6.1985, S. 10.
- Welt der Arbeit (1987a): Kirche für den Erhalt von Montan. In: Welt der Arbeit, 23.4.1987, S. 6.
- Welt der Arbeit (1987b): „Wo Milch und Honig fließen ...“. Gewerkschaften auf dem Kirchentag. In: Welt der Arbeit, 11.6.1987, S. 8.
- Werner, Heinrich (1984): Traditionen werden verlassen. In: Der Gewerkschafter 32, H. 9, S. 46–47.
- Wiede, Wiebke (2022): Die ÖTV und die Altenpflege seit den 1970er Jahren. Stagnation in einer Wachstumsbranche. Study 476, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-008495/p_study_hbs_476.pdf
- Willem, Ulrich (2001): Bedingungen, Elemente und Effekte des politischen Handelns der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zimmer, Annette / Weßels, Bernhard (Hrsg.): Verbände und Demokratie in Deutschland, Opladen: Leske + Budrich, S. 77–105.
https://doi.org/10.1007/978-3-663-11718-6_4
- Willem, Ulrich (2007): Kirchen. In: Winter, Thomas von / Willem, Ulrich (Hrsg.): Interessenverbände in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 316–340.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-90602-7_12
- Winkler, Tilman (1983): Nein zu Lohnverzicht und Sozialabbau. Stellungnahme zum KDA-Papier. In: Stimme der Arbeit 24, S. 47.

- Wischer, Ulrike (1985): Gewerkschaften informierten auf dem Evangelischen Kirchentag in Düsseldorf. Aufnahmeanträge stets zur Hand. Günter Volkmar zum Gespräch bereit. In: Welt der Arbeit, 13.6.1985, S. 3.
- Wörmann, Eduard (1980): Vorwort. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): Einheitsgewerkschaft – 25 Jahre nach der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Referate einer Studientagung. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 28, S. I–II.
- Wörmann, Eduard (1989): „In Verantwortung für den Menschen“ – 40 Jahre Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen. In: Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hrsg.): In gemeinsamer Verantwortung für Gerechtigkeit. 40 Jahre Zusammenarbeit zwischen Ev. Kirche und Gewerkschaften in Westfalen. Beiträge anlässlich einer Tagung am 18. Mai 1989. Mitteilungen des Sozialamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 34, S. 2–11.
- Wulf-Mathies, Monika (1983): Gegen zweiten Arbeitsmarkt. Gespräch mit der ÖTV-Vorsitzenden Dr. Monika Wulf-Mathies. In: Evangelische Kommentare 16, S. 435–438.
- Wulf-Mathies, Monika (1987): Den Staat sozial gestalten. In: Bonin, Konrad von (Hrsg.): Deutscher Evangelischer Kirchentag Frankfurt 1987. Dokumente, Stuttgart: Kreuz-Verlag, S. 474–485.

Glossar zu Strukturen der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit

Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmer (BEA)

Gegründet 1971. Zusammenschluss von EAB und EAN.

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AkfA)

Gegründet 1951. Zusammenschluss der kirchlichen Einrichtungen und Institutionen mit Bezug zur Arbeitswelt auf Bundesebene. Träger 1962–1971: Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Werke und Einrichtungen (u.a. ASIA, ASS, Leiterkreis der evangelischen Akademien, Männer- und Frauenarbeit der EKD, Evangelische Jugend, Diakonisches Werk) und EAN; 1971–1974: Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Werke und Einrichtungen und BEA; 1974–1984: KDA und BEA.

Evangelische Arbeitnehmerbewegung (EAB)

Gegründet 1952 als Nachfolgeorganisation der evangelischen Arbeitervereine. Vereinsförmig strukturierter und in Landesverbänden organisierter Zusammenschluss evangelischer Arbeitnehmer.

Evangelische Arbeitnehmerschaft in der Bundesrepublik Deutschland (EAN)

Gegründet 1962. Hervorgegangen aus dem Evangelischen Arbeiterwerk nach seiner Verselbstständigung von der Männerarbeit der EKD 1960. Kirchlich integrierte und übergemeindlich orientierte Laienvereinigung mit landesverbandlicher Struktur.

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

Gegründet 1974. Zusammenschluss der landeskirchlichen Ämter und Einrichtungen der Industrie- und Sozialarbeit auf EKD-Ebene.

Verband evangelischer Arbeitnehmerorganisationen (VEA)

Gegründet 1984. Zusammenschluss mehrerer Landesverbände der EAN, die aus dem BEA ausgetreten sind.

ISSN 2509-2359