

Stellungnahme des DGB Bundesvorstandes, Abt. Mitbestimmung und Rechtspolitik zu dem Bericht der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

Gliederung

1. Zusammenfassende Bewertung des Berichts.....	1
2. Zum Kapitel I: Die Sonderstellung der deutschen Mitbestimmung.....	3
3. Zum Kapitel II: Konzept für die Erneuerung der Unternehmensmitbestimmung.....	11
4. Zum Kapitel IV: Konzept zur Erneuerung der betrieblichen Mitbestimmung.....	16

1. Zusammenfassende Bewertung des Berichts

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) lehnt die Vorschläge der BDA/BDI-Kommission „Mitbestimmung“ ab. Diese Vorschläge sind nicht geeignet die Mitbestimmung zukunfts-fähig zu gestalten, sondern verfolgen allein das Ziel, die Mitbestimmung erheblich einzuschränken.

Grundsätzlich erkennen auch die Gewerkschaften an, dass das Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht gerade vor dem Hintergrund der Globalisierung weiter entwickelt werden muss.

So ist es z.B. überfällig, dass ausländische Arbeitnehmer/innen der Tochtergesellschaften eines deutschen Konzerns das Recht erhalten, für den Aufsichtsrat dieses Unternehmens zu kandidieren.

Weiterhin ist es im Rahmen der Debatte zur Corporate Governance überfällig, sich verstärkt für eine Begrenzung der von einer Person ausgeübten Aufsichtsratsmandate einzusetzen.

Diese und andere Punkte könnten in einem fruchtbaren Dialog zwischen DGB und BDA/BDI, zwischen Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften diskutiert werden. Der DGB hat sich einer solchen Diskussion nicht verweigert und angeboten, in der BDA/BDI-Kommission mitzuwirken.

Leider haben BDA und BDI diesen Konsens mit der Verweigerung der Zusammenarbeit und Vorlage ihres Berichts aufgekündigt:

Unter dem Deckmantel von Reformen betreiben BDA und BDI die Demontage sowohl der betrieblichen Mitbestimmung wie auch der Unternehmensmitbestimmung und sogar der Tarifautonomie.

Insbesondere das Thema Europa wird missbraucht, um aus höchst egoistischem verbandlichem Machtstreben heraus die Mitbestimmung in Deutschland zu schwächen.

Die vorgeschlagene Verhandlungslösung ist nicht mehr als die Abschaffung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch die Hintertür.

Drittelpartizipation im Aufsichtsrat und Konsultationsrat im Board sind keine Reform der Mitbestimmung auf Unternehmensebene sondern Restauration altmodischer Machtverhältnisse.

Dabei argumentieren die Wirtschaftsverbände ideologisch und verblendet: Als roter Faden durchziehen empirisch nicht belegbare Behauptungen zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Mitbestimmung den Bericht.

BDA und BDI nehmen offenbar billigend in Kauf, dass die **vielfältigen gesellschaftlichen und ökonomischen Vorteile** der Mitbestimmung als einer der grundlegenden Erfolgsfaktoren des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells verloren gehen:

- Mitbestimmung schafft - gerade in globalen Unternehmen - die Voraussetzungen für die demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht und schränkt ihren Missbrauch ein.
- Verantwortung und Teilhabe entsprechen den elementaren Bedürfnissen des Menschen und sind ein unverzichtbarer Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft. Dies zeigt sich in der großen Akzeptanz der Mitbestimmung: Einer aktuellen TSN-Emnid-Umfrage zufolge wird ein Abbau der Mitbestimmung im Aufsichtsrat von 82% der Befragten abgelehnt.¹
- Mitbestimmung fördert die Sozialverträglichkeit unternehmerischen Handelns und sichert damit den gesellschaftlichen Frieden und die wirtschaftliche Verantwortung.
- Mitbestimmung verbessert das Betriebsklima und fördert die Motivation. Gerade das hohe Maß an Arbeitsfrieden in Deutschland stellt einen entscheidenden wirtschaftlichen Vorteil der Mitbestimmung dar.
- Mitbestimmung erleichtert und unterstützt eine gute Unternehmensführung durch eine höhere Akzeptanz der Entscheidungen des Managements bei der Belegschaft. Damit begünstigt die Mitbestimmung einen kooperativen Modernisierungspfad und unterstützt aktiv den Strukturwandel.² Die Einbeziehung der Beschäftigten bei betrieblichen Entscheidungen und bei der Behebung von Missständen trägt, auch nach der Auffassung des erst kürzlich vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit ausgezeichnete US-Ökonom Edward P. Lazear, zur Steigerung der Produktivität bei.³
- Mitbestimmung sichert die Investitionen in spezifisches Humankapital: In mitbestimmten Unternehmen gibt es (beiderseitig) weniger Kündigungen und damit einen stabileren Stamm an Beschäftigten. Dies stärkt die Bereitschaft der Beschäftigten wie auch des Unternehmens, in Fort- und Weiterbildungen zu investieren. Weiterbildung wiederum ist notwendige Voraussetzung von Innovation.

¹ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2004): Pressemitteilung vom 20.10. 2004.

² Vgl. Kommission Mitbestimmung (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen: Bilanz und Perspektiven, Gütersloh.

³ Vgl. „Hohe Löhne sind nicht das Problem“, Interview des Bonner Generalanzeigers mit Edward P. Lazear vom 26.10.2004.

- Außerdem senkt die Mitbestimmung die Transaktionskosten: Kostspielige individuelle Verhandlungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten werden durch Betriebsrat und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat gebündelt.
- Zahlreiche wissenschaftliche **Umfragen** zeigen eine hohe Zustimmung des Managements zur Mitbestimmung⁴ und können als Bestätigung der theoretischen Analyse betrachtet werden.

2. Zum Kapitel I: Die Sonderstellung der deutschen Mitbestimmung

BDA und BDI kritisieren in ihrem Bericht sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Zur Unternehmensmitbestimmung werden die folgenden vermeintlichen Nachteile aufgelistet:

- Die ineffektive Arbeit großer Gremien und die langsameren Entscheidungen.
- Die fehlende Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat.
- Die Praxis von sachwidrigen Koppelgeschäften.
- Die mangelnde Akzeptanz der deutschen Mitbestimmung bei Investoren und einen daraus resultierenden Standortnachteil insbesondere für Holdings.

Sowohl der betrieblichen Mitbestimmung als auch der Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird darüber hinaus vorgeworfen, in Europa isoliert zu sein.

Diese Argumente halten einer genaueren Prüfung nicht stand:

Zur Behauptung der ineffektiven Arbeit in zu großen Gremien und langsamerer Entscheidungen

Bei genauerer und sachlicherer Betrachtung ist festzustellen, dass der Aufsichtsrat in der Regel aus 12 Mitgliedern besteht. Von den 763 Unternehmen, die sich im Jahr 2003 im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 befanden, hatten 510 (also 67%) einen solchen 12er Aufsichtsrat.

In größeren Gruppen können wichtige Entscheidungen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden, die Qualität der Entscheidun-

⁴ Vgl. für einen aktuellen Überblick über den Stand der Forschung Höpner, Martin (2004): Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss: Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, Discussion Paper 04/8 des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung.

gen erhöht sich. Größere Gremien wenden zudem zur Effizienzsteigerung erfolgreich eine Reihe von Instrumenten an, z.B. eine Vorbereitung der Diskussion in Ausschüssen.

Diese Überlegungen finden ihre Bestätigung in der Praxis: Viele Unternehmen haben sogar freiwillig einen größeren Aufsichtsrat gewählt. So haben im Jahr 2003 von den 153 mitbestimmten Unternehmen mit einem 20er Aufsichtsrat 41 (26,8%) diese Größe freiwillig gewählt.⁵

Dass Entscheidungen in mitbestimmten Unternehmen mitunter intensiver diskutiert und sorgfältiger geprüft werden, ist dabei aus der Sicht des DGB, vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit und der Qualität von Entscheidungen, und den vielfältigen Vorteilen der Mitbestimmung nicht von Nachteil. Immerhin zeigt es sich, dass die mitbestimmten deutschen Großunternehmen bislang von Skandalen wie Enron oder Parmalat verschont worden sind.

Zur Behauptung der fehlenden Unabhängigkeit der Arbeitnehmer/innen im Aufsichtsrat:

Dieser Vorwurf ist erneut eine reine Behauptung der Arbeitgeberseite, die tagtäglich von der erfolgreichen Praxis der Aufsichtsratsarbeit widerlegt wird. Gerade die berufliche Einbindung vieler Arbeitnehmervertreter/innen in das Unternehmen garantiert vielfältige Informationen aus erster Hand, die ansonsten den Vorstand eines Unternehmens nicht erreichen würden.

Anstatt die Einbindung der Arbeitnehmer/innen im Aufsichtsrat zu kritisieren, sollten die Arbeitgeberverbände vielmehr einen selbstkritischen Blick auf die vielfältigen personellen Verflechtungen der Anteilseignerseite in den Aufsichtsräten und ihre für die Geschäftspolitik eines Unternehmens sicherlich viel bedeutsameren Auswirkungen richten.

So entsanden im Jahr 2002 nach Angaben der Monopolkommission 30 Unternehmen aus dem Kreis der 100 größten deutschen Unternehmen Mitglieder ihrer Geschäftsführung in die Kontrollorgane anderer Unternehmen dieses Kreises. Die zehn größten Unternehmen hatten 2002 über Mitglieder ihrer Geschäftsführung durchschnittlich vier bis fünf Mandate in den Aufsichtsräten anderer Unternehmen.⁶

⁵ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2004): Stabile Anzahl, gute Gewinne in: Mitbestimmung 9/2004. Die Angaben beziehen sich auf das Mitbestimmungsgesetz von 1976.

⁶ Vgl. Monopolkommission (2004): Fünfzehntes Hauptgutachten der Monopolkommission 2002/2003, Bundestagsdrucksache 15/3610, Kapitel 4.4.

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

Auch ist der Wechsel vom Vorstandsvorsitz eines Unternehmens zum Aufsichtsratsvorsitz selbigen Unternehmens kein Einzelfall.

Die EU-Kommission hat anerkannt, dass gewählte Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat das Kriterium der Unabhängigkeit erfüllen. Ebenso hatten die USA bei der Verabschiedung des sog. Sarbanes-Oxley-Acts diese Ansicht vertreten. Es ist absurd, diese Diskussion von Deutschland aus erneut loszutreten.

Zur Behauptung sachwidriger Koppelgeschäfte

Einen breiten Platz im Kommissionsbericht erhält die Behauptung von BDA und BDI, dass Betriebsräte über ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat eine „sachwidrige Einflusssphäre“, gemeint ist offenbar ein Erpressungspotenzial, zuwachse. So könnten sie ihre Entscheidungen über die berufliche Zukunft von Vorstandsmitgliedern im Aufsichtsrat sachfremd von einem Entgegenkommen in Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Management abhängig machen. Auch eine Befassung mit dem Thema Mitbestimmung würde mit der Androhung von Konsequenzen geahndet. Der Kommission seien mehrere solcher Fälle bekannt, die jedoch nicht öffentlich diskutiert würden, weil alle potentiellen Beschwerdeführer selber Betroffene seien.

Es ist absurd, das erfolgreiche Miteinander von betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung aufgrund von unbewiesenen Behauptungen verändern zu wollen. Wenn BDA und BDI empirische Belege über unzulässige Koppelgeschäfte haben, dann sollten sie in die öffentliche Diskussion eingespeist werden.

Die betriebliche Mitbestimmung hat in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat. Viele Vorteile der Mitbestimmung z.B. durch die Überbrückung von Hierarchien und die Weitergabe von Informationen erklären sich durch die Verknüpfung von betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung.

Aus dem Ausland erreichen uns Berichte von abgekapselten Vorständen z.B. US-amerikanischer Unternehmen, die für Arbeitnehmervertreter/innen oder Gewerkschafter nicht zu erreichen sind – mit allen negativen Auswirkungen auf die Unternehmenskommunikation.

Daher ist es wichtig, dass Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter/innen deutscher mitbestimmter Unternehmen auch in ihrer Funktion als Mitglieder des Aufsichtsrates ein Kontakt zu Vorstandsmitgliedern möglich ist – zum Wohle von Beschäftigten und Unternehmen.

**Zur Behauptung der mangelnden internationalen Akzeptanz der
Mitbestimmung in Deutschland und einem daraus resultierenden
Standortnachteil insbesondere für Holdings**

**Zu dieser These stellt der DGB mit aller Klarheit dar: Es gibt
keinerlei empirische Grundlage für die behauptete standortschä-
digende Wirkung der Mitbestimmung.**

Die internationalen Investoren zeigen nach allen vorliegenden Ergebnissen für Mitbestimmung kein besonderes Interesse, erwarten von ihr keine Verminderung der Effizienz und ignorieren sie bei der Zusammenstellung und Bewertung ihres Portfolios.⁷

Von den 763 Unternehmen im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 gehörten im Jahr 2003 immerhin 30% mittelbar oder unmittelbar einem ausländischen Investor.⁸

Eine Befragung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung bei den deutschen Töchtern ausländischer Konzerne aus dem Jahr 2001 kommt zu dem Ergebnis, dass „die Mitbestimmung [in Deutschland] alleine und im besonderen kein großes Hindernis“⁹ für ausländische Investitionen darstellt. Ganz im Gegenteil spielen andere Faktoren eine große Rolle, wie die Marktgröße bzw. Marktdynamik, Verkehrsinfrastruktur sowie das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften.

Nach einer Umfrage der Unternehmensberatung Ernst & Young von Mai 2004 bei den Spitzen ausländischer, international tätiger Unternehmen zur Attraktivität von Standorten für Investitionen belegt Deutschland nach China sowie den USA den dritten Rang.¹⁰

Auch für eine Flucht der Holdings vor der Mitbestimmung fehlt jegliche empirische Datenbasis. Im Gegenteil ist Deutschland ein gefragter Standort für US-amerikanische Holdings. Eine von der amerikanischen Handelskammer in Deutschland veröffentlichte Studie der Boston Consulting Group kommt bei einer Umfrage unter den 100 umsatzstärksten US-Unternehmen in Deutschland zu dem Ergebnis,

⁷ Vgl. Höpner, Martin (2004): Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss: Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, Discussion Paper 04/8 des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung.

⁸ Vgl. Diel, Irene (2004): Stabile Anzahl, gute Gewinne: Unternehmen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976, in: Mitbestimmung 9/2004.

⁹ Vgl. Vitols, Sigurd (2001): Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in deutschen Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen, Studie für das Forum „Mitbestimmung und Unternehmen“ von Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung.

¹⁰ Vgl. Ernst&Young, Niederlassung Ruhrgebiet (2004): Kennzeichen D: Standort-Analyse 2004: Attraktivität Deutschlands als Investitionsstandort.

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

dass Deutschland der attraktivste europäische Standort für Holdings ist (gefolgt von der Schweiz, den Niederlanden und Großbritannien).¹¹

Mitbestimmung ist für die Unternehmen ein Standortvorteil, da sie die unternehmensinterne Kommunikation verbessert und die Akzeptanz von Managemententscheidungen erhöht. Unternehmen – auch Mittelstandssunternehmen – brauchen daher professionell arbeitende Betriebsräte, denn viele von ihnen sind dem globalen Wettbewerb mit all seinen Folgen für die Betriebsführung ausgesetzt. Die „mind“-Studie von Impulse und Dresdner Bank bestätigt diese Aussage¹².

Umfragen zufolge – gerade aus dem Mittelstand – sind Konflikte zwischen Leitung und Betriebsrat die Ausnahme. Größere Mittelstandssunternehmen sind auf Kooperation bei unternehmenspolitischen Entscheidungen mehr und mehr angewiesen, wollen sie durch mittelfristige Planungen bessere Bedingungen für die auch sie treffende zunehmende Globalisierung erhalten. Diese Tatsache fördert auch die Bereitschaft, die Errichtung eines Betriebsrats zu akzeptieren. Immerhin bewerten mehr als 65% der Unternehmen die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten als sehr gut bzw. gut¹³.

Ohne qualifizierte, sachkompetente und von allen Beteiligten anerkannte Betriebsräte ist heute ein Unternehmen nicht mehr effizient zu führen¹⁴. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist eine funktionierende Betriebspartnerschaft eines der Kernelemente der Wettbewerbsfähigkeit und hilft durch ihre Qualität Kosten einzusparen.¹⁵

Zur Behauptung der Isolation der deutschen Mitbestimmung in Europa
Die Wirtschaftsverbände führen in ihrem Bericht aus, dass nur 13 EU-Staaten eine Mitbestimmung in den Aufsichtsräten kennen.

Dabei zeichnen sie allerdings ein Zerrbild der europäischen Situation, indem sie lediglich den privaten Sektor der Wirtschaft betrachten.

Immerhin sieben europäische Staaten kennen nämlich ausschließlich eine Mitbestimmung in den Aufsichtsräten staatlicher Unternehmen, die wohlgerichtet über eine private Rechtsform verfügen.

¹¹ Vgl. American Chamber of Commerce in Germany/The Boston Consulting Group (2004): Perspektiven zum Wirtschaftsstandort Deutschland, Ergebnisse des AmCham Business Questionnaire 2003.

¹² Vgl. G. Kayser (1999), Institut für Mittelstandsforschung im Auftrage von Gruner und Jahr AG & Co, Impulse/Dresdner Bank AG, MIND, Köln.

¹³ Vgl. Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, 1999

¹⁴ Vgl. H.-U. Niedenhoff, Institut der Deutschen Wirtschaft in: Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, S. 67 ff.

¹⁵ Vgl. INFO-Institut (2001): Nutzen und Kosten der Mitbestimmung – Quantitative Analysen und qualitative Aspekte zur Mitbestimmungsreform, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Unter Einbeziehung der staatlichen Unternehmen kommt man dann zu dem Ergebnis, dass 18 von 25 EU-Mitgliedstaaten eine Mitbestimmung von Arbeitnehmer/innen oder deren Vertreter/innen im höchsten Unternehmensorgan kennen¹⁶.

Weiterhin behaupten BDA und BDI, dass man Deutschland als „Europameister“ und „Weltmeister“ der betrieblichen Mitbestimmung bezeichnen könne.

Dies bedarf der Richtigstellung: Die Arbeitsbeziehungen in Europa sind historisch gewachsen und unterscheiden sich in ihrer spezifischen Ausprägung von Land zu Land.

In ihrer Tiefe unterscheiden sich die Mitwirkungsrechte in den Nachbarländern der „alten EU“ (vor der EU-Osterweiterung am 01.05.2004) kaum, sie haben vielmehr „einen vergleichbaren Umfang wie bei unseren Betriebsräten“¹⁷.

So gibt es beispielsweise in zwölf der EU-15 Staaten Betriebsratsgremien mit Informations- und Beratungsrechten. Teilweise verfügen diese über deutlich weitreichendere Rechte als in Deutschland – insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten:

Die eigentliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer wird in vielen Ländern von **betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen** wahrgenommen. Im Gegensatz zu unseren Betriebsräten, deren Rechte und Pflichten nahezu abschließend gesetzlich geregelt sind, werden die Aufgabenbereiche der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen häufig in Tarifverträgen oder in Betriebsabkommen festgelegt. Hinzu kommt, dass die verschiedenen, im Betrieb vertretenen Gewerkschaften jede für sich ihre betriebliche Vertretung bilden können, so dass oft mit mehreren Gruppierungen einzeln zu verhandeln ist.

Im Ergebnis haben die bei unseren Nachbarn überwiegend geringeren gesetzlichen Reglementierungen, aber weitergehenden sonstigen Vereinbarungen und Usancen dazu geführt, dass die Mitwirkungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen durchaus einen vergleichbaren Umfang wie bei unseren Betriebsräten haben.

¹⁶ vgl. Hans-Böckler-Stiftung/Europäisches Gewerkschaftsinstitut: The European Company – Prospects for Board-Level Representation

¹⁷ Zu diesem Schluss kommt eine vergleichende Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IDW), 1999

Zur Rechtsprechung des EuGH

Weiterhin berichten BDA und BDI ausführlich über die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit von Unternehmen.

Vorab: der EuGH nimmt mit keinem Wort zur Mitbestimmung Stellung, es geht in den Entscheidungen um ganz andere Sachverhalte.

Die jüngste Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit von Unternehmen geht dahin, dass sich Unternehmen eines EU-Staates in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen können, ohne zwingend die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften des Niederlassungslandes anwenden zu müssen. Einige Kritiker leiten daraus ab, dass auf diese Weise die deutsche Mitbestimmung umgangen bzw. abgeschafft werden kann.

Doch selbst wenn die Mitbestimmung ein Eingriff in die Niederlassungsfreiheit wäre, wäre dieser durch das Interesse des Allgemeinwohls, des Schutzes der Arbeitnehmerinteressen gerechtfertigt.

Denn die „Überseering-Entscheidung“ des EuGH hat auf einen solchen nationalen Spielraum zum Schutz der Arbeitnehmer/innen-Rechte verwiesen. „Die deutsche Unternehmensmitbestimmung verstößt nicht gegen europäisches Recht.“ Zu diesem Ergebnis kommt u.a. auch der Jenaer Prof. Dr. Walter Bayer¹⁸.

Nach Auffassung des DGB sind die Rechte der Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Union und die soziale Verantwortung der Unternehmen gleichermaßen Elemente der Verwirklichung des Binnenmarktes.

Zur europäischen Rechtsetzung:

Nach Auffassung von BDA und BDI werden die deutschen Unternehmen von den Umstrukturierungsmöglichkeiten weitgehend ausgeschlossen sein, weil ihnen die Mitbestimmung „wie eine Bleikugel an den Füßen hänge“.

Auch bei dieser Behauptung verzichten BDA und BDI auf jeden tragfähigen Beweis:

Wie oben beschrieben gehen ausländische Investoren sehr pragmatisch und wenig ideologisch mit der Mitbestimmung in Deutschland um.

¹⁸ vgl. Prof. Dr. Walter Bayer (2004) in: Die Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit und die deutsche Unternehmensmitbestimmung, AG 2004 S. 534 ff.

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

Richtig ist, dass die Rechtsetzung der Europäischen Union die Mitbestimmung in Deutschland vor neue Herausforderungen stellt.

Dabei werden in der aktuellen Diskussion im Wesentlichen zwei Vorhaben unterschieden:

- 1) Die Gründung von Europäischen Gesellschaften (SE)
- 2) Die Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften.

Zur Europäischen Gesellschaft (SE)

Das Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SE-EG) wurde kürzlich vom Bundestag beschlossen.

Grundsätzlich richtet sich das Ausmaß der Mitbestimmung einer SE nach dem Ergebnis einer Verhandlung zwischen dem Management sowie einem „besonderen Verhandlungsgremium“ der Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften. Die Auffanglösung beim Scheitern der Verhandlung orientiert sich an dem weitest gehenden nationalen Mitbestimmungsniveau der Gründungsgesellschaften, vorausgesetzt es werden bestimmte Schwellenwerte an Arbeitnehmerzahlen erreicht.

Die neue Rechtsform einer SE macht die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen in einem historischen Kompromiss zum grenzüberschreitenden europäischen Standard. Dabei haben die europäischen Instanzen die Vielfalt der bestehenden Unternehmensverfassungen akzeptiert.

Gerade der bei der SE erreichte Kompromiss verdeutlicht nachdrücklich, dass die unternehmerische Mitbestimmung innerhalb Europas über eine hohe Akzeptanz verfügt!

Zur Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften

Die Richtlinie zur Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten orientiert sich nach derzeitigem Stand der Beratungen im Rat der Europäischen Union überwiegend am Beispiel der SE.

Für den Fall der Fusion eines Unternehmens mit dualistischer Struktur mit einem Unternehmen mit monistischer soll jedoch einem Sitzland mit monistischem System gestattet werden, maximal eine Drittelpartizipation der Arbeitnehmer/innen für den Board vorzusehen.

Sollte der jetzige Beratungsstand überhaupt geltendes europäisches Recht werden, ist nicht belegt, dass deutsche Unternehmen nicht an

Fusionen beteiligt werden bzw. fusionierte Unternehmen sich überwiegend in anderen EU-Staaten niederlassen.

Für den DGB ist von zentraler Bedeutung, dass ein soziales Europa die Beteiligung der Beschäftigten sowie der Gewerkschaften an der Unternehmensführung gewährleistet.

3. Zum Kapitel II: Konzept für die Erneuerung der Unternehmensmitbestimmung

BDA und BDI plädieren dafür, das Ausmaß der Mitbestimmung in den Unternehmen grundsätzlich durch Vereinbarungen zu regeln.

Die Verhandlungen sollten ergebnisoffen geführt werden können. U.a. könnte die Größe der Aufsichtsräte oder die Ebene der Mitbestimmung (Aufsichtsrat oder Konsultationsrat) verhandelt werden.

Dabei gilt jedoch grundsätzlich der durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Drittelpartizipationsgesetz von 2004 festgelegte status quo als jeweilige Obergrenze für die Mitbestimmung, die Montanmitbestimmung würde durch diese Vorschläge ohne weitere Erwähnung abgeschafft.

Als „Regelungsbeispiele“ sollen die folgenden Möglichkeiten angeboten werden:

- Mitbestimmung in Anlehnung an das Mitbestimmungsgesetz von 1976
- Mitbestimmung in Anlehnung an das Drittelpartizipationsgesetz 2004
- Konsultationsmodell

Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sieht die Arbeitgeberkommission die folgenden gesetzlichen Auffangregelungen vor:

- Die Drittelpartizipationsgesetz im dualistischen System, Aufsichtsrat mit nicht mehr als 6 Mitgliedern.
- Den Konsultationsrat als Auffanglösung im monistischen System.

An den Verhandlungen sollen die Unternehmensleitung sowie ein durch eine Urwahl der Arbeitnehmer/innen gewähltes Verhandlungsgremium der Beschäftigten beteiligt sein.

In Anlehnung an diesen Vorschlag soll es den Vertreter/innen der Gewerkschaften zwar grundsätzlich ermöglicht werden, von den Beschäftigten in den Aufsichts- oder Konsultationsrat gewählt zu werden; die zur Zeit gesetzlich geregelte Vertretung der Gewerkschaften soll jedoch abgeschafft werden. Das Wahlverfahren soll nach Auffassung von BDA und BDI zu einer Urwahl abgeändert werden.

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

Gewerkschaftliche Einschätzung

Die von BDA und BDI vorgeschlagene Verhandlungslösung ist ein umfassender Abbau der Mitbestimmung.

Durch die Abschaffung der Montanmitbestimmung auf kaltem Wege verdeutlichen die Verbände, dass wirklich ergebnisoffene Verhandlungen nicht in ihrem Sinne sind.

Stattdessen geben sie durch die Auffanglösungen eine Reduzierung bzw. Abschaffung der Mitbestimmung quasi vor.

Dabei wäre es im wohlverstandenen Sinne einer Verhandlungslösung nur sinnvoll, dass Unternehmensleitung und Belegschaft sich auch für die vielfältigen Vorteile der Montanmitbestimmung entscheiden könnten. Schließlich hat die echte Parität zwischen Arbeit und Kapital entscheidend dazu beigetragen, den erfolgreichen Strukturwandel der Montanindustrie zu begleiten. Im Übrigen gibt es eine ganze Reihe von Unternehmen, in denen sich Gewerkschaften und Unternehmen in Verhandlungen darauf verständigt haben, ohne gesetzliche Vorgaben im Geltungsbereich der Montanmitbestimmung zu bleiben.

Ein solch undifferenzierter Vorschlag zum Abbau der Freiheits- und Partizipationsrechte der Arbeitnehmer/innen wird vom DGB klar abgelehnt. Mehr, nicht weniger Mitbestimmung der Menschen am Wertschöpfungsprozess ist die nötige Antwort auf dem Lösungsweg der Zukunft.

Die Forderung nach Abschaffung oder Einschränkung der Unternehmensmitbestimmung stellt einen Kernbestandteil der bundesdeutschen Wirtschafts- und Sozialordnung in Frage. Eine solche Politik ist in hohem Maße unverantwortlich und gefährdet den sozialen Frieden und das gesunde Wachstum von Unternehmen.

Zur Drittelpartizipation

Die Drittelpartizipation soll nach den Vorstellungen der Wirtschaftsverbände als Auffanglösung im dualistischen System dienen.

Als Argument für die Drittelpartizipation führen BDA und BDI an, dass die Drittelpartizipation in anderen europäischen Staaten akzeptiert sei.

In eine Betrachtung anderer Wirtschafts- und Sozialordnungen wiederum sollte allerdings nach Auffassung des DGB nicht nur isoliert die Mitbestimmung analysiert, sondern auch andere Faktoren wie das Streikrecht (die Möglichkeit zu einem politischen Streik oder Generalstreik ist in anderen EU-Ländern durchaus gegeben) sowie die Anzahl der Streiktage berücksichtigt werden. Schließlich ist das hohe Maß an sozialem Frieden in Deutschland auch eine Folge der Mitbestimmung.

**Es gibt keine gesicherten empirischen Erkenntnisse darüber,
dass Investoren auf eine Drittelpartizipation im Aufsichtsrat
anders reagieren würden, als auf die paritätische Besetzung von
Aufsichtsräten.**

Im Gegensatz zu der willkürlich erscheinenden Drittelpartizipation ist eine paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer auch daher sinnvoll und systematisch, weil die beiden Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital für ein Unternehmen gleichermaßen unentbehrlich sind.

Durch das Doppelstimmrecht des immer der Kapitalseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden wird schon jetzt gewährleistet, dass Entscheidungen im Zweifelsfall von der Kapitalseite durchgesetzt werden können. Dies ist auch für ausländische Investoren transparent.

Allerdings, dass die Kapitalseite allen vorliegenden Erfahrungen nach eher zurückhaltend mit ihrem Doppelstimmrecht umgeht, ist aus der Sicht des DGB ein durchaus gewollter und richtiger Effekt. Schließlich verschaffen Konsensescheidungen gerade dem Management eine deutlich größere Akzeptanz in der Belegschaft.

Für die Beschäftigten wäre daher die Reduzierung der paritätischen Mitbestimmung ein Signal mit negativer Wirkung:
Die Arbeitnehmervertreter/innen wären erkennbar in der Minderheit und könnten leichter überstimmt werden.
Die Akzeptanz der Arbeitnehmervertreter/innen gegenüber der Kapitalseite würde reduziert werden.
In direkter Folge würde auch die Akzeptanz der Arbeitnehmervertreter/innen in den Augen der Beschäftigten nachhaltig geschwächt.
Viele der Vorteile der Mitbestimmung gingen verloren z.B. das Verständnis für Entscheidungen des mitbestimmten Aufsichtsrates in den Belegschaften größerer Unternehmen.
Eine Abschaffung bzw. Verminderung der Mitbestimmung würde darüber hinaus die Botschaft an die Beschäftigten aussenden, dass man den Arbeitnehmer/innen und ihren gewählten Vertreter/innen nicht zutraut, über das Schicksal des Unternehmens mitzubestimmen¹⁹. Die Auswirkungen dieses Signals auf die Motivation der Beschäftigten und auf den Betriebsfrieden werden sicherlich nicht positiv sein.

Zum Konsultationsmodell

BDA und BDI sprechen davon, dass der von ihnen vorgeschlagene Konsultationsrat die „Unternehmensmitbestimmung bewahrt“, obwohl er lediglich über Informations- und Konsultationsrechte verfügen soll.

Dieser Auffassung wird vom DGB entschieden widersprochen.

¹⁹ Vgl. Streek, Wolfgang (2004): Gründe, mit der Mitbestimmung behutsam umzugehen, in: Mitbestimmung 7/2004.

Auch wenn eine einheitliche Definition der Mitbestimmung nicht existiert, so ist doch zu unterscheiden zwischen der gleichberechtigten Mitsprache und reinen Informations- oder Konsultationsrechten.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung zur Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes 1976 die Unternehmensmitbestimmung als „die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen **Entscheidungen**“ im Unternehmen bezeichnet²⁰.

Wenn BDA und BDI den Konsultationsrat zur Auffanglösung im monistischen System machen wollen, **fordern sie damit die faktische Abschaffung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene**.

Ein Konsultationsrat mit reinen Informations- und ohne wirkliche Beteiligungs- oder Kontrollrechte würde über keinerlei Legitimation oder Akzeptanz bei den Beschäftigten verfügen. Alle ökonomischen Vorteile der Mitbestimmung würden verloren gehen, die Signalwirkung für die Wertschätzung der Beschäftigten wäre ausgesprochen fatal, der soziale Frieden wäre ernstlich bedroht.

Ein solcher Vorschlag ist undemokratisch. Er ist das Gegenteil von nötigen kooperativen Lösungen. Er legt die Axt an die gewachsene Sozialpartnerschaft in Deutschland und wird auf den erbitterten Widerstand des DGB stoßen.

Zur Mitwirkung ausländischer Arbeitnehmer/innen

Zu Recht problematisieren die Mitglieder der Kommission die fehlenden Beteiligungsrechte ausländischer Arbeitnehmer/innen (in ausländischen Tochterunternehmen eines deutschen Konzerns).

Die Gewerkschaften haben diese Problematik längst erkannt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Abhilfe gesorgt. So hat z.B. die IG Metall auf einen der ihr zustehenden Sitze im Aufsichtsrat der DaimlerChrysler AG verzichtet und mit Nate Gooden, dem stellvertretenden Vorsitzenden der amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW, zur Wahl in den Aufsichtsrat verholfen.

Die Möglichkeiten einer Beteiligung ausländischer Kolleginnen und Kollegen über die für Gewerkschaftsvertreter/innen vorgesehenen Sitze ist natürlich begrenzt.

Daher hat der Deutsche Gewerkschaftsbund den Gesetzgeber bereits zu Beginn des Jahres aufgefordert, die rechtlichen Voraussetzungen

²⁰ BverfG, Urteil vom 1. März 1979 (1BvR 532, 533/77, 419/78 und 1 BvL 21/78). Mitbestimmungsgesetz 1976

dafür zu schaffen, dass ausländische Beschäftigte für einen deutschen Aufsichtsrat kandidieren können.²¹

Zur Beteiligung von Vertreter/innen der Gewerkschaften

Die Mitglieder der Arbeitgeber-Kommission möchten verhindern, dass Gewerkschaftsvertreter/innen über eigene Listen in den Aufsichtsrat eines Unternehmens gewählt werden. Als Grund wird eine vermeintliche „Fremdbestimmung“ durch die Vertreter/innen der Gewerkschaften genannt.

Da jedoch auch BDA und BDI anerkennen, dass Gewerkschaftsvertreter/innen externen Sachverstand in die Beratungen eines Aufsichtsrates einbringen, sollen Gewerkschaftsvertreter/innen die Möglichkeit haben, sich gemeinsam mit den anderen Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen in einer Urwahl zur Wahl zu stellen.

Der DGB verwahrt sich in aller Form gegen den Vorwurf der Fremdbestimmung:

Gewerkschaftsvertreter/innen im Aufsichtsrat verfügen im Gegensatz zu den Vertreter/innen der Kapitalseite über eine doppelte demokratische Legitimation: a) als von der Belegschaft demokratisch gewählte Vertreter und b) als Vertreter einer Gewerkschaft als demokratischer und sozialer Organisation.

Die Beteiligung von Gewerkschaftsvertreter/innen bietet dem Unternehmen weiterhin eine ganze Reihe von Vorteilen, die selbst BDA/BDI einräumen:

- Gewerkschaftsvertreter/innen bringen eine unternehmensübergreifende Sichtweise in die Arbeit der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates ein,
- sie besitzen umfassende Branchenkenntnisse,
- sind in besonderem Maße über das Wettbewerbsumfeld des Unternehmens informiert.

Die Mitwirkung der Gewerkschaftsvertreter/innen ist vor allem dann positiv für das Unternehmen, wenn es um das Überwinden allzu kurzfristiger Unternehmensstrategien zugunsten stärkerer Nachhaltigkeit geht.

²¹ Vgl. DGB-Bundesvorstand (2004): Teilhabe und gestalten: Mitbestimmen – auf gleicher Augenhöhe!

4. Zum Kapitel IV: Konzept zur Erneuerung der betrieblichen Mitbestimmung

Die BDA-/BDI-Kommission anerkennt zunächst, dass sich die betriebliche Mitbestimmung im Grundsatz bewährt habe.

In ihrem Widerstand gegen die novellierte Betriebsverfassung offenbaren die Arbeitgeber ein widersprüchliches Verhältnis zur Mitbestimmung. Einerseits loben die Arbeitgeber grundsätzlich die bestehende Mitbestimmung, andererseits lehnen sie die nach 30 Jahren 2001 durchgeführten Anpassungen überwiegend ab.

Tatsächlich sind die Vorbehalte der Arbeitgeber gegen die stattgefundenen Novellierungen nicht aus der Erfahrung mit der betrieblichen Mitbestimmung zu begründen, sondern vor allem psychologisch bedingt. Den „Herr-im-Hause-Standpunkt“ hatten die Arbeitgeber allerdings bereits 1972 vertreten – und sich mit aller Macht auch gegen die damals neue Betriebsverfassung gewehrt, die sie heute loben und grundsätzlich beibehalten wollen.

Die Kommission behauptet, die Reform der Betriebsverfassung aus dem Jahr 2001 habe die betriebliche Mitbestimmung weiter verkompliziert und verteuft. Diese „weit überwiegend verfehlten“ Änderungen sollten zurückgenommen werden:

Die vorgeschlagenen Rücknahmen sind weder modern noch schaffen sie Arbeitsplätze. Vielmehr sind sie Rückschritte, die dem kollektiven Schutz von Arbeitnehmer/innen durch den Betriebsrat und der strukturellen Anpassung der Mitbestimmung an die Veränderungen in der Arbeitswelt entgegengesetzt sind. Sie sind im Zusammenhang mit den weiteren vorgeschlagenen Verschlechterungen zu Lasten der Arbeitnehmer/innen und ihrer Interessenvertretungen allein darauf ausgerichtet, die Arbeits- und Verhandlungsmöglichkeiten des Betriebsrats (wieder) zu beschränken und den Arbeitnehmer/innen über die betriebliche Interessenvertretung unter Ausnutzung von Arbeitsplatzverlustängsten bislang gesetzlich und tariflich verbrieft Rechte zu nehmen.

Zur Forderung: Legitimation der Betriebsräte gewährleisten und Wahlverfahren demokratisieren

Nach Auffassung von BDA und BDI könnte die Legitimation erheblich erhöht werden, wenn in bisher betriebsratslosen Betrieben der Wahl eine Abstimmung vorgeschaltet würde, bei der mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen für die Errichtung eines Betriebsrats votieren müsse. Werde dieses **Quorum** verfehlt, werde kein Betriebsrat errichtet.

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

Dieser Vorschlag zielt darauf ab, Beschäftigten den Schutz durch die Wahl eines Betriebsrats zu nehmen. **Dabei kommt es nicht darauf an, ob ihn alle wollen – das Schutzbedürfnis und das Engagement von Wenigen oder gar eines Einzelnen hierzu muss ausreichen.** Wer an der Wahl nicht teilnehmen kann oder will, vergibt sein Wahlrecht – auch das ist ein Teil der Wahlfreiheit nach dem Grundgesetz.

Ziel der wirtschaftlichen Demokratie ist es nicht, möglichst wenig Betriebe mit Betriebsrat zu haben, sondern dass jeder Betrieb einen Betriebsrat hat.

In einer Kommune wird im Übrigen auch nicht zuvor die Bevölkerung gefragt, ob sie eine kommunale Vertretung oder einen Bürgermeister haben wollen.

Zur Forderung: Mitbestimmungsverfahren beschleunigen, Missbräuche unterbinden:

Der von der Kommission geforderte Abbau vermeintlich unflexibler und bürokratischer Regelungen im Betrieb hat in Wirklichkeit die Beschränkung der betrieblichen Mitbestimmung zum Ziel.

Eine „vorläufige Entscheidung“ des Arbeitgebers ohne Betriebsrat in mitbestimmungspflichtigen, gerade auch in sozialen, Angelegenheiten würde die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ad absurdum führen. Es würde keinerlei Einigungsdruck für den Arbeitgeber mehr bestehen und er könnte einseitig Fakten schaffen, die nachträglich nur schwer oder gar nicht mehr zu beseitigen wären.

Zudem schlägt die Kommission vor, die Einigungsstellenverfahren durch die Einführung von Fristen zu beschleunigen, nach deren Ablauf der Arbeitgeber die geplante Maßnahme vorläufig durchführen können müsste.

Einigungsstellenverfahren sind Teil des Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Nichteinigung über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Durch Einführung einer Frist würden die Verhandlungen auch dann unter Zeitdruck geraten, wenn es sich um schwierige Probleme handelt. Der Arbeitgeber bräuchte lediglich versuchen, die Frist „auszusitzen“. Er könnte danach die umstrittene Maßnahme vollziehen und ebenfalls kollektiv- wie individualrechtlich einseitig Fakten schaffen, die nachträglich nur schwer oder gar nicht mehr zu beseitigen wären. Eine nachträgliche gerichtliche Überprüfung wäre deshalb kein hinreichendes Korrektiv.

Zur Forderung: Die Betriebsverfassung straffen – Schwellenwerte anheben:

Die Senkung der Schwellenwerte durch die gesetzlichen Änderungen 2001 belaste insbesondere den Mittelstand und müsse zumindest wieder auf die bis 2001 geltenden Schwellen zurückgeführt werden. Darüber hinaus sollten alle Schwellenwerte – insbesondere die, der Betriebsratsgröße, der Anzahl der vollständig freigestellten Betriebsratsmitglieder und der Größe von Ausschüssen des Betriebsrats – auf der Grundlage von betrieblichen Vereinbarungen verändert und angepasst werden können.

Diese Forderungen lehnt der DGB ab, da sie die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte zu Lasten der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer/innen wieder verschlechtern würden.

Die geltenden Schwellenwerte sind erforderlich, weil die Aufgaben der Betriebsratsarbeit seit 1972 vielfältiger und erheblich komplizierter geworden sind. So hat der Betriebsrat – verbunden mit immer höheren Anforderungen an die Qualität - beispielsweise Fragen der Beschäftigungssicherung in Folge von Personalabbau, des Arbeitsschutzes, der Erhöhung des Leistungsdrucks, der Altersteilzeit, Änderungen in der Arbeitsorganisation, Einführung neuer Arbeitsformen sowie der Fort- und Weiterbildung zu bewältigen. Gleichzeitig wurden die Betriebe im statistischen Durchschnitt betrachtet immer kleiner. Dies beruhte z.B. auf Personalabbau, Verkauf und Umstrukturierung, wie etwa Ausgliederung von Betrieben. Dadurch verringerte sich die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder.

Abgesehen von diesen Sachargumenten, die gegen eine Wiederherstellung des alten Rechtszustandes in Bezug auf die Arbeitnehmergrenzzahlen für die Schwellenwerte sprechen, zieht auch das „**Kostenargument**“ nicht, zumal die Mitbestimmung insgesamt lediglich weniger als ein Tausendstel der Bruttolohnsumme kostet.

Entscheidend ist jedoch, dass sich **Wirtschaftsdemokratie und demokratische Teilhabe** nicht einfach mit Geld aufwiegen lässt: Eine demokratische Bürgergesellschaft braucht Demokratie im Betrieb. Wer zu gesellschaftlichem und demokratischem Engagement motiviert werden soll, muss sich auch am Arbeitsplatz einbringen können und als Akteur ernst genommen und geachtet werden.

Weiterhin fordern BDA und BDI, Teilzeitbeschäftigte bei der Berechnung von Schwellenwerten grundsätzlich nur anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit (pro-rata-temporis-Grundsatz) und Auszubildende gar nicht zu berücksichtigen.

Bei einer Realisierung dieses Vorschlags würden Betriebsratsgremien kleiner und freigestellte Betriebsratsmitglieder weniger werden, ohne dass sich der Arbeitsanfall der Betriebsräte verringert. Die sich aus

Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI

der Vertretung von Beschäftigten im Betrieb durch den Betriebrat ergebenden Problemstellungen und Aufgabenbelastungen hängen nicht vom Umfang der Arbeitszeit, sondern der Person bzw. Personengruppe, mithin der „Kopfzahl“, ab. Mit anderen Worten: Der Umfang der Aufgaben des Betriebsrats reduziert sich nicht durch einen geringeren Anteil der Arbeitszeit oder bestimmter Beschäftigter oder dadurch, dass sie eine Ausbildung absolvieren.

Zur Nichtübernahme von Auszubildenden nach ihrer Ausbildung, wenn sie Mitglied einer Jugend- oder Auszubildendenvertretung (JAV) „gewesen sind“:

Diese Forderung der Kommission geht bei weitem über das titulierte Ziel dieses Abschnitts hinaus, ist in der formulierten Zielrichtung unklar und stellt einen massiven, allein ideologisch motivierten Angriff auf die kollektiven Rechte jugendlicher Arbeitnehmer bzw. Auszubildender und ihre betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Interessenvertretungen dar.

Wegen der besonderen Bedeutung einer demokratischen Teilhabe von Auszubildenden im Betrieb und der Tatsache, dass der –lücken-schließenden- Aufnahme dieser Regelung ins Gesetz im Jahre 1974 eine mehrjährige, insbesondere von der Gewerkschaftsjugend geführte politische Auseinandersetzung unter dem Motto: „Von den Kollegen gewählt – von den Bossen gefeuert“ vorausging, stellt diese Forderung der Kommission und ihre hierfür gegebene Begründung („Die Übernahme der Auszubildenden sollte sich nach deren Qualität und nicht nach deren Fähigkeit bemessen, Mitglied einer solchen Vertretung zu werden“) einen besonderen Affront im Kanon ihrer Deregulierungsvorschläge zur Betriebsverfassung dar.

Zur Forderung: Betriebsverfassung entbürokratisieren

BDA und BDI sind der Auffassung, dass das BetrVG konsequent zu verschlanken sei, indem die Betriebsverfassung von „allgemeinpolitischen Mitbestimmungselementen befreit werden müsse“.

Hierauf ist grundsätzlich zu entgegnen, dass neues Wirtschaften und neues Arbeiten auch neue Formen der Mitsprache erfordern. Das erweiterte Aufgabenspektrum können Betriebsräte nur bewältigen, wenn sie über entsprechende Mitbestimmungsrechte verfügen: bei der Sicherung von Beschäftigung, bei der Qualifizierung, beim Umweltschutz, bei der Frauenförderung und beispielsweise bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen.

Die BDA/BDI-Kommission ist der Auffassung, dass eine schlanke, flexible und schnelle Betriebsverfassung, die den Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft genüge und insbesondere den Mittelstand entlaste, keine der „Überregulierungen und bürokratische Verfahren“ benötige, wie z.B. das Mitbestimmungsrecht bei Weiterbildungs- und

Schulungsmöglichkeiten, das Mitbestimmungsrecht über die Modalitäten der Lohnzahlung, das Mitbestimmungsrecht im Rahmen des Gesundheitsschutzes oder die Mitbestimmung bei Eingruppierungen.

Aber selbstverständlich dürfe der Betriebsrat auf den vorgenannten Gebieten weiter tätig sein und sämtliche Fragen im vertrauensvollen Gespräch mit dem Arbeitgeber erörtern.

Auf diese Forderung einer Deregulierung der Betriebsverfassung zugunsten eines „unverbindlichen sozialen Dialogs“ ist zu entgegnen, dass die deutsche Mitbestimmung vor allem auch dadurch zu vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigetragen hat, weil sie die Beteiligungsrechte der Belegschaften gesetzlich absichert. Die zukünftige Entwicklung der Mitbestimmung muss dem Leitbild einer kooperativen, dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur verpflichtet sein²².

Zur Forderung: Wachsende Zuständigkeit der Betriebsräte bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen:

Nach Auffassung der Kommission werde die Tarifautonomie und der Branchentarifvertrag nur eine Zukunft haben, wenn die betrieblichen Gestaltungsspielräume erweitert würden. Dazu gehöre auch, auf betrieblicher Ebene betriebliche Bündnisse für Arbeit zur Sicherung und zum Ausbau von Beschäftigung zu ermöglichen.

Zu begrüßen ist zunächst, dass die Kommission offenbar keine gesetzliche Regelung zur Ermöglichung „tarifersetzender Vereinbarungen“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorschlägt. **Eine gesetzliche Verankerung betrieblicher Bündnisse für Arbeit wäre auch nicht ohne eine Abänderung des Tarifvorbehaltes in § 77 Abs. 3 BetrVG möglich.** Damit wäre jedoch eine Aushöhlung der Tarifautonomie verbunden, gleichermaßen gilt dies für die „klarstellende Erweiterung des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz“.

Für beschäftigungssichernde Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gibt es bereits eine ganze Reihe von Beispielen, dies ist in vielen Betrieben gängige Praxis.

Zudem sind die Tarifverträge mittlerweile schon so flexibel und mit so vielen branchenspezifischen und kontrollierten Öffnungs- oder Härtefallklauseln²³ versehen, dass keine Notwendigkeiten für gesetzliche Regelungen bestehen. Und in Branchen, in denen das nicht so ist, gibt es gute Gründe, warum sich die Tarifpartner bisher darauf nicht

²² Vgl. Kommission Mitbestimmung (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen: Bilanz und Perspektiven, Gütersloh (Seite 9)

²³ Vgl. zur Übersicht: Bispinck, WSI-Informationen zur Tarifpolitik Nr. 37 „Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag, Düsseldorf, März 1999 - aktueller Stand unter : www.tarifvertrag.de

**Stellungnahme zu den Vorschlägen der „Kommission Mitbestimmung“ von
BDA und BDI**

verständigt haben, wie z.B. die Kleinbetriebsstruktur in der Baubranche und die anzunehmende völlige Überforderung von Betriebsräten zur Regelung dieser Fragen.

Die Betriebsräte bewerten im Übrigen die Entwicklung einer Vertrieblichung der Tarifpolitik in Betrieben eher skeptisch, lediglich 10 % begrüßen diese Entwicklung zur Dezentralisierung; 33 % beurteilen sie skeptisch und 40 % halten sie generell für problematisch²⁴. Im Übrigen existieren in ca. 30% der Betriebe, in denen Betriebsräte befragt wurden, bereits betriebliche Bündnisse für Arbeit, die aber in ihrer Ausgestaltung höchst unterschiedlich ausfallen; überwiegend sind sie in Betrieben mit guter Auftragslage anzutreffen.

²⁴ Vgl. Seifert WSI-Mitt. 2000 S.437ff.