

# Zu Partizipation gehört Parität

Die IG BCE hat die Biedenkopf-Kommission mit angeschoben. Grundpfeiler der Unternehmensmitbestimmung sind für sie der Erhalt der Parität und die angemessene Präsenz gewerkschaftlicher Vertreter im Aufsichtsrat. Das Weitere sei verhandelbar. Darüber hinaus fordert die IG BCE eine europäische Richtlinie zur Unternehmensmitbestimmung.

Foto: picture alliance



■ Globalisierung und Internationalisierung sowie die damit verbundene Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit konkurrierender Wirtschaftsstandorte sind seit Jahren die beherrschenden Themen in Politik und Wirtschaft, insbesondere aber auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Diese Auseinandersetzung wird in Deutschland – sowohl von einigen Politikern als auch von Arbeitgebern und ihren Verbandsvertretern – vorrangig dazu genutzt, die betriebliche wie auch die überbetriebliche Mitbestimmung in Misskredit zu bringen und deren Vorhandensein zum Standortnachteil für den Wirtschaftsstandort Deutschland zu deklarieren. Und obwohl sie nicht einen einzigen Beleg für ihre Behauptung erbringen können, wird unser auf Konsens beruhendes System der Partizipation fortwährend schlecht geredet.

## Ohne Mitbestimmung eine andere Republik

Als im Jahre 2001 das Betriebsverfassungsreformgesetz zur Diskussion stand, hatten die Gegner der Gewerkschaften und der Mitbestimmung in den Änderungsvorschlägen sogar eine Umwälzung unseres Systems der freiheitlich demokratischen Grundordnung und der sozialen Marktwirtschaft gesehen. Mit Inkrafttreten des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes war die Auseinandersetzung um die Frage der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit deshalb auch nicht beendet. Vielmehr war das Ringen um die Abfassung von Verhaltensregeln hinsichtlich ordnungsgemäßer Unternehmensleitung und -überwachung, also des Deutschen Corporate Governance Kodex, sowie die Umsetzung der Fusionsrichtlinie und der Debatte um die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung Anlass zu weiteren Angriffen auf das Recht der Beteiligung der Arbeitnehmer.

So hatte sich der ehemalige Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Rogowski, bekanntlich darin verstiegen, die Mitbestimmung als „Irrtum der Geschichte“ zu bezeichnen. Durch derartige Polemik werden nicht nur die Erfolge der Mitbestimmung ignoriert und in Verruf gebracht, sondern auch die historischen Väter mit ihrem sozialverantwortlichen Handeln. Ohne Mitbestimmung lebten wir heute sicher in einer anderen Republik, wäre die Bundesrepublik nicht der demokratische und soziale Bundesstaat, als der sie sich heute darstellt. Ohne Mitbestimmung wäre die Vereinigung der beiden deutschen Staaten und der Umbau des Wirtschaftssystems der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik so nicht möglich gewesen. Ohne Mitbestimmung wären Unternehmensumstrukturierungen sowie Fusionen weitestgehend nicht so sozialverträglich verlaufen. Den Gegnern kann daher nicht eindringlich genug die Notwendigkeit der Mitbestimmung in Erinnerung gerufen werden. Sie geht nämlich weit hinaus über die Begrifflichkeiten von Eigentum, Kapital und Arbeit und fußt nicht allein auf den berechtigten Forderungen der Gewerkschaften, sondern auch auf altliberalem Gedankengut sowie der katholischen Soziallehre und der christlich-sozialen Bewegung.

Mitbestimmung nach unserem Verständnis ist insbesondere und vor allem eng verbunden mit den grundlegenden Auseinandersetzungen über gesellschaftspolitische Leitbilder und Ziele, Ordnungskonzeptionen und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten der Wirtschafts- und Sozialordnung. Ein anderes Verständnis missachtet den dem Wort „Mitbestimmung“ innewohnenden Begriff und Sinn von Menschenwürde, wie er im Grundgesetz verankert ist. Deshalb ist es vielmehr ein eklatanter Irrtum der Wirtschaftsverbände BDI und BDA sowie deren Interessenvertreter aus der Wissenschaft, den Abbau bzw. die Beseitigung der Mitbestimmung zu propagieren. →

Von **Ulrich Freese**

Der Autor ist stellvertretender Vorsitzender der IG BCE, zuständig für die Vorstandsbereiche Mitbestimmung, Betriebsräte, Jugend und berufliche Bildung.

→ Die Mitbestimmung als Modell friedlicher Kooperation hat nach unserer Erkenntnis in der Realität der Arbeitsbeziehungen ein Bewusstsein gemeinsamer Interessen und Verantwortung bei den Sozialpartnern entwickelt, das sich in der Bewältigung von Krisensituationen positiv ausgewirkt hat. Kurzum: Mitbestimmung hat sich bewährt!

## Biedenkopf-Kommission soll Kodex ergänzen

Entgegen der durch nichts belegten Behauptung, Mitbestimmung sei ein Standortnachteil für die Wirtschaftsnation Deutschland, zeigen Untersuchungen, dass genau das Gegenteil der Fall ist. So hat zum Beispiel die Boston Consulting Group mit ihrer Studie „Perspektiven zum Wirtschaftsstandort Deutschland“<sup>1</sup> festgestellt, dass Deutschland für US-Unternehmen der beliebteste Standort für Managementzentren und Holdings ist. Auch dass gerade die stärksten deutschen Unternehmen dem Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes unterliegen und im Deutschen Aktienindex (DAX) gut gelistet sind, zeigt, dass paritätische Mitbestimmung im Unternehmen kein Hemmschuh ist. Dies bestätigt unsere These, dass Mitbestimmung einen Standortvorteil darstellt. Durch Mitbestimmung wird nicht nur soziales Ungleichgewicht minimiert, sondern durch sie werden insbesondere auch konfliktreiche Auseinandersetzungen verhindert.

Wir verkennen nicht, dass im Zuge der Globalisierung und des Ausbaus der Europäischen Union bezüglich der Ausgestaltung in Mitbestimmungsfragen Handlungsbedarf besteht. Dies darf aber nicht dazu führen, dass eine Verknüpfung unterschiedlicher Themen vorgenommen wird. Deshalb war und ist es richtig, dass das Thema Mitbestimmung explizit nicht zur Aufgabenstellung der Regierungskommission zur Corporate Governance gehört. Natürlich tangiert die Diskussion um gute Corporate Governance auch Fragen der Mitbestimmung. Das kann aber nicht bedeuten, dass die Mitbestimmung im Fokus der Corporate-Governance-Auseinandersetzung liegt. Es waren doch Firmenzusammenbrüche und schlecht geführte Unternehmen, welche die Debatte guter Unternehmensleitung und -überwachung in Gang gesetzt hatten, und nicht die Frage nach Beteiligung der Arbeitnehmer. Der Deutsche Corporate Governance Kodex richtet sich schließlich neben den Vorständen und Eigentümern an

die Aufsichtsratsmitglieder schlechthin und gibt ihnen Leitlinien. Richtig ist natürlich auch, dass der Kodex zahlreiche Ansätze liefert, um Mitbestimmung im Aufsichtsrat effizienter zu gestalten.

Wir sind uns bewusst, dass der Kodex alleine nicht ausreicht, den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Deshalb hat Hubertus Schmoldt ange-regt, eine Kommission einzurichten, um die Form der deutschen Unternehmensmitbestimmung zukunftsfähig auszugestalten. Auf diesen Vorschlag hin hat Bundeskanzler Schröder ja bekanntlich auch inzwischen Kurt Biedenkopf mit dem Vorsitz einer Regierungskommission zur Zukunft der Mitbestimmung beauftragt. Mit der Benennung von Kurt Biedenkopf ist nicht nur ein Kenner der Rechtsmaterie ausgewählt worden, sondern als ehemaliger Ministerpräsident des Freistaates Sachsen auch ein Kenner der Vorteile der Mitbestimmung und der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Darüber hinaus war Kurt Biedenkopf bereits in den 70er Jahren Vorsitzender einer Kommission, die im Ergebnis die 76er-Mitbestimmung in Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern auf den Weg gebracht hat. Nun gilt es, der jetzigen Kommission einen entsprechenden Arbeitsauftrag zu erteilen.

## Parität bedeutet gleiche Augenhöhe

Oberste Prämisse ist hierbei der Erhalt der Parität, da nur dadurch gewährleistet ist, dass Arbeitnehmervertreter auf gleicher Augenhöhe mit den Vertretern der Anteilseigner und der Unternehmensleitungen die Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen und vertreten können. Weitere Voraussetzung ist, dass außerbetriebliche Vertreter, konkret die Gewerkschaften, in den Aufsichtsräten angemessen vertreten sind. Gewerkschaftsvertreter bringen branchenübergreifenden Sachverstand ein und wirken eventuellen Betriebsgegoismen entgegen. Ferner sind sie in besonderem Maße unabhängig. Wer unter dem Stichwort „Betriebsfremde“ die Diskussion entfacht und behauptet, diese hätten in den Aufsichtsräten nichts zu suchen, hat den Faden nicht zu Ende gedacht, denn auf den Anteilseignerbänken sitzen wesentlich mehr unternehmens- und betriebsfremde Vertreter.

Hinsichtlich der weiteren inhaltlichen Fragestellungen sind wir bereit, uns an einer konstruktiven Diskussion zu beteiligen. Eine solchermaßen angelegte Diskussionsplatt-

form wird Fragen wie „vereinfachtes Wahlverfahren“, „Größe des Aufsichtsrates“, „Verminderung der Anzahl der Aufsichtsratsgremien in mehrstufigen Konzernen“ zum Inhalt haben. Darüber hinaus könnten bezüglich der Übernahme von Aufsichtsratsmandaten Voraussetzungen definiert werden. Hier stellt sich die Frage der Qualifizierung. Zudem darf bei der Besetzung der Arbeitnehmerbank das Stichwort „Internationalisierung“ nicht ausgeklammert werden. Gerade bei grenzüberschreitend tätigen Konzernen ist die Beteiligung ausländischer Arbeitnehmer, insbesondere durch aktives und passives Wahlrecht, auszuloten.

Gerade die Beteiligung ausländischer Arbeitnehmer kann ein wichtiger Beitrag im Sinne der Europäisierung sein. Dadurch bietet sich die Möglichkeit, eine Mitbestimmungsdebatte auf europäischer Ebene herbeizuführen, wobei es der IG BCE hierbei nicht um den Export des deutschen Modells der Mitbestimmung geht, sondern vielmehr – gerade auch mit Blick auf ein vergrößertes Europa – um das Anstoßen eines Erfahrungs- und Diskussionsprozesses, um neben dem wirtschaftlichen auch ein soziales Europa zu etablieren.

## Betroffene in Entscheidungsprozesse einbeziehen

Schon im Grünbuch „Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Struktur der Gesellschaften“ der Kommission der EG aus dem Jahre 1975 heißt es: „In wachsendem Maße wird es als ein Gebot der Demokratie erkannt, diejenigen, die von Entscheidungen gesellschaftlicher und politischer Institutionen in erster Linie betroffen werden, in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Die Arbeitnehmer können ein ebenso großes und manchmal sogar noch größeres Interesse als die Anteilseigner am Betriebsgeschehen haben. Die Arbeitnehmer beziehen von dem Unternehmen, das sie beschäftigt, nicht nur ihr Einkommen; sie widmen darüber hinaus dem Betrieb den größten Teil ihres Lebens.“

Entscheidungen, die von oder im Unternehmen getroffen werden, können kurz- und langfristig beträchtliche Auswirkungen auf ihre wirtschaftlichen Verhältnisse haben; dies gilt auch für die Befriedigung, die ihnen ihre Arbeit verschafft, für ihre Gesundheit und körperliche Verfassung, für die Zeit und die Kraft, die sie ihren Familien und anderen Dingen als ihrer Arbeit widmen können.

Es wird für sie darüber hinaus eine Frage der Menschenwürde und Selbstbestimmung. Daher überrascht es nicht, dass der Frage, wie und in welchem Ausmaß die Arbeitnehmer auf Entscheidungen der Unternehmen Einfluss nehmen sollten, immer mehr Beachtung geschenkt wird.“<sup>42</sup>

## EU-Richtlinie zur Unternehmensverfassung

Nach 30 Jahren ist eine Umsetzung dieser Erkenntnisse mehr als überfällig. Denn die Forderungen nach einheitlichen Standards im technischen wie im wissenschaftlichen Bereich, auf politischer Ebene, im Umweltsektor wie auch im allgemeinen Rechtsverkehr, im Gesellschaftsrecht (hier insbesondere einheitliche Rechnungslegungsstandards und Corporate Governance) erfordern genauso gut gleichwertige Standards auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen. Bei der Einführung von Mitbestimmungsstrukturen in den europäischen Nationalstaaten geht es im Grundsatz um die Harmonisierung der nationalen Unternehmensverfassungen auf EU-Ebene.

Die Bedingungen dazu müssen durch eine europäische Richtlinie ausgestaltet werden, die den nationalen Gegebenheiten Rechnung trägt. Selbstverständlich sollte jedes Land unter Berücksichtigung der eigenen rechtlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten auch eigene Partizipationsmöglichkeiten entwickeln und gestalten. In jedem europäischen Land sollte nach unserer Auffassung die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen vorhanden sein. Nach Vorstellung der IG BCE muss der Grundsatz der Beibehaltung vorhandener nationaler Mitbestimmungsformen gelten. Nur durch die Schaffung gleicher Rahmenbedingungen wird es uns gelingen, ein vereintes Europa mit entsprechenden Sozialstandards zu gestalten und damit insgesamt die durch Globalisierung und Internationalisierung hervorgerufenen Fragestellungen zu bewältigen. ■

1 Perspektiven zum Wirtschaftsstandort Deutschland; Ergebnisse des AmCham Business Questionnaire 2003; Frankfurt am Main; Januar 2004

2 Kommission der Europäischen Gemeinschaften; Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1975; Seite 9