

schutz brauche es ein echtes Mitbestimmungsrecht. Bei der betrieblichen Weiterbildung gelte es, ein generelles Initiativrecht des Betriebsrats zu schaffen, ebenso bei Techniken, die der Verhaltens- oder Leistungsüberwachung dienen können. Umfragen zeigen: Zwei Drittel der Menschen in Deutschland möchten stärker mitentscheiden, wie digitale Technik am Arbeitsplatz verwendet wird. Zudem müssen für neue Beschäftigungsformen wie Crowdwork Möglichkeiten der Interessenvertretung entwickelt werden. Auch Klickarbeiter sollten Mitbestimmungsrechte angemessen wahrnehmen können.

MEHR LESEN

Thomas Klebe: Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung, Soziales Recht 3/2019 [Download der Studie](#)

Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer beschränken sich in Deutschland – und in 18 von 27 EU-Ländern – nicht auf die Abläufe im Betrieb. Auch bei der Überwachung und Kontrolle der Vorstände und Geschäftsführungen sowie der strategischen Weiterentwicklung der Unternehmen bestimmen Arbeitnehmervertreter seit Hans Böcklers Verhandlungserfolg bei der Montanmitbestimmung 1951 mit. In Kapitalgesellschaften mit wenigstens 501 Beschäftigten muss nach den gesetzlichen Vorgaben ein Drittel der Plätze im Aufsichtsrat durch Arbeitnehmer besetzt werden, in Unternehmen mit über 2000 Beschäftigten ist es die Hälfte der Sitze. Diese nach harten politischen Auseinandersetzungen 1976 eingeführte sogenannte paritätische Mitbe-

Was der Mitbestimmungsindex misst

Wie wirkt sich die Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf Arbeitsbedingungen, Investitionen oder Umweltschutz aus? Um diese Fragen zu beantworten, haben Sigurt Vitols und Robert Scholz vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung den Mitbestimmungsindex MB-ix entwickelt, der auf einer Skala von 0 bis 100 erfasst, wie stark die Mitbestimmung in Unternehmen verankert ist. Berücksichtigt werden Faktoren wie der Anteil der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat, die Besetzung von Ausschüssen, die Existenz von Euro- oder SE-Betriebsräten oder die Rechtsform von Unternehmen. Der MB-ix ermöglicht es, zwischen Unternehmen mit mehr und solchen mit weniger Mitbestimmung zu unterscheiden – und so Effekte der Arbeitnehmerbeteiligung unabhängig von der Betriebsgröße statistisch dingfest zu machen. Entsprechende Analysen haben Vitols und Scholz – zum Teil gemeinsam mit anderen Wissenschaftlern – in mehreren Studien durchgeführt, die vorwiegend auf Daten der in Dax, MDax, SDax und TecDax gelisteten Unternehmen basieren. Die Ergebnisse:

► **Mitbestimmte Unternehmen investieren mehr in die Zukunft:** Sie wenden mehr Mittel für die Beschaffung langlebiger Güter auf als Konzerne, in deren Aufsichtsrat nur die Anteilseigner vertreten sind, d.h. die sogenannte Kapitalinvestitionsquote ist höher.

► Unternehmen mit starker Mitbestimmung sind rentabler und verfolgen häufiger eine **Qualitäts- und Innovationsstrategie** als eine Kostenführerstrategie. Ihre Gesamtkapitalrentabilität ist im Durchschnitt rund 65 Prozent höher als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung. Der

MEHR INFORMATIONEN IM MITBESTIMMUNGSPORTAL

unter mitbestimmung.de/html/mbix-120.html

operative Gewinn fällt im Schnitt knapp 11 Prozent höher aus, der Cashflow pro Aktie sogar mehr als dreimal so hoch wie in Firmen mit wenig Mitbestimmung.

► **Nachhaltige Unternehmensführung** ist eher in Firmen anzutreffen, in denen Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen. Unternehmen, die alle Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung ausschöpfen, integrieren Nachhaltigkeitsstrategien mit fast doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit in die Leitlinien der Unternehmensführung wie Firmen ohne Mitbestimmung.

► Mitbestimmung im Aufsichtsrat erhöht die Chance, dass sich Unternehmen glaubhaft zur Einhaltung sozialer oder ökologischer Ziele – also zu **Corporate Social Responsibili-**

ty (CSR) – verpflichten. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Stärke der Mitbestimmung und substanzieller CSR-Politik. Auf bloß symbolische CSR-Praktiken wirkt sich Mitbestimmung dagegen nicht signifikant aus.

► In mitbestimmten Unternehmen hat die **Personalpolitik** einen höheren Stellenwert. Einen Extra-Vorstandsposten für Personalangelegenheiten haben die großen mitbestimmten Unternehmen so gut wie immer, Unternehmen ohne Mitbestimmung dagegen eher selten.

► Darüber hinaus sitzen häufiger Frauen im Vorstand – obwohl der Frauenanteil in den Belegschaften unterdurchschnittlich ist. Im Übrigen sind auch im Aufsichtsrat auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen immer mehr Frauen als auf Seiten der Anteilseignervertretungen.

► Außerdem bilden Unternehmen mehr aus, wenn Beschäftigte im Aufsichtsrat mitreden. Firmen ohne Mitbestimmung haben einen geringeren Anteil dual Auszubildender an den Beschäftigten als mitbestimmte. Zugleich beschäftigen stärker mitbestimmte Unternehmen aber auch mehr Ältere. <

Quelle: Robert Scholz: Der Mitbestimmungsindex – MB-ix, in: Mitbestimmung der Zukunft, Mitbestimmungsreport der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 58, April 2020

stimmung beschert den Arbeitnehmern zwar nicht ganz den gleichen Einfluss auf die Geschicke eines Unternehmens wie den Vertretern der Kapitalgeber, weil der von der Kapitaleseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende in Pattsituationen ein doppeltes Stimmrecht hat. Zur harten Konfrontation und Anwendung des doppelten Stimmrechts kommt es aber selten. Eher versucht die Kapitaleseite, die Arbeitnehmerbank zu spalten, wie es etwa bei Linde geschehen ist, als die Arbeitnehmer sich gegen eine Fusion mit Praxair stellten.

Unter die Regeln zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat fällt mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland – die zusammen 40 Prozent aller Umsätze erwirtschaften und 45 Prozent der Wertschöpfung erbringen. „Damit ist bislang der Kern der deutschen Wirtschaft mitbestimmt“,

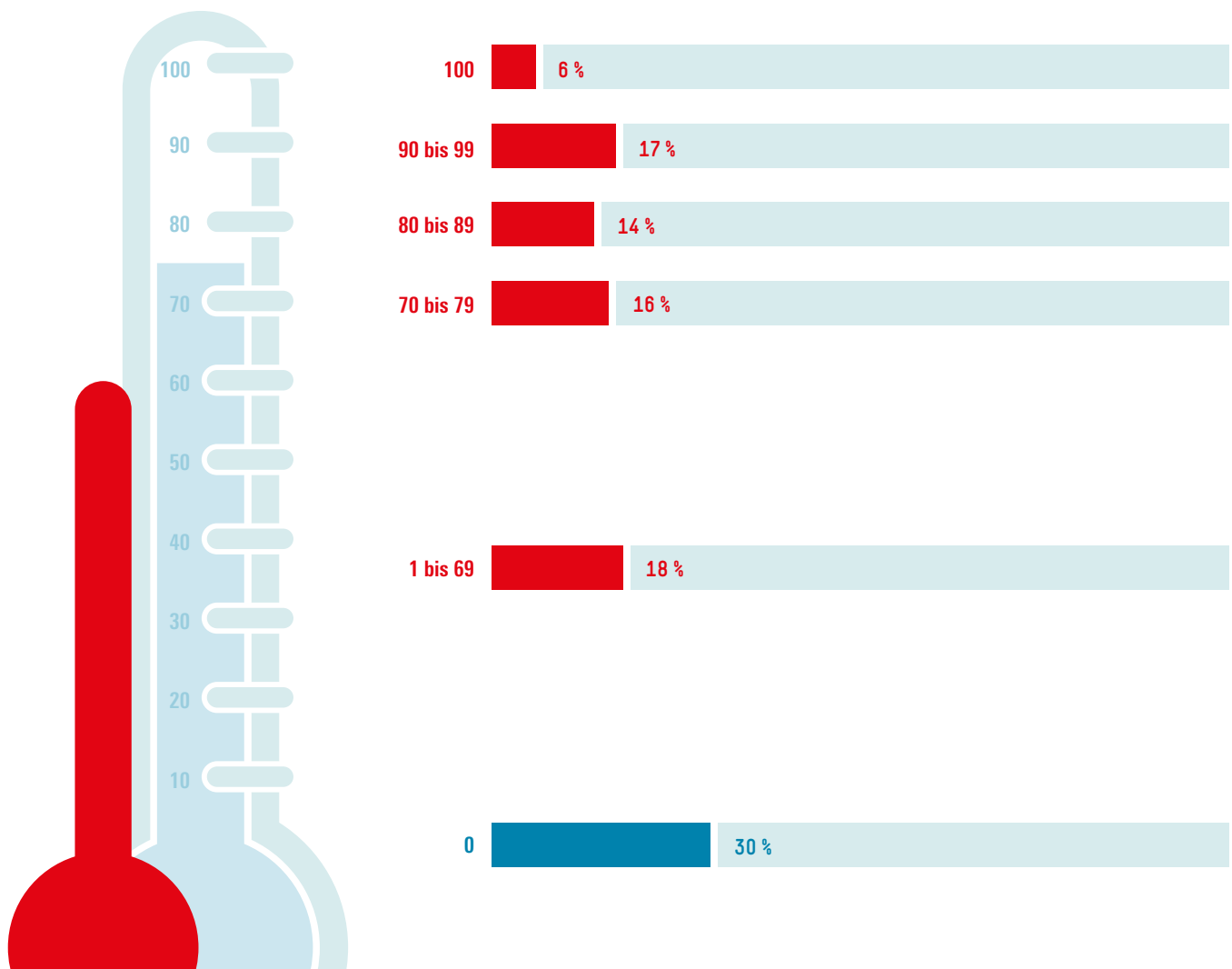
sagt Norbert Kluge, Gründungsdirektor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

Gesetzeslücken schließen

Trotz ihrer Vorzüge versuchen Unternehmer und Manager immer wieder, sich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu entziehen. Heute unterbleibt die Bildung von mitbestimmten Aufsichtsräten vielfach, obwohl Unternehmen eine entsprechende Größe haben. Häufig werden Gesetzeslücken zur Umgehung der Mitbestimmung genutzt. Dies geschieht etwa durch die Wahl bestimmter Rechtskonstruktionen, oft unter Beteiligung ausländischer Rechtsformen, zum Beispiel Ltd. & Co. KG, oder Stiftun-

Der Mitbestimmungsindex

Misst man die Stärke der Unternehmensmitbestimmung auf einer Skala von 0 bis 100, kommen deutsche Unternehmen* auf einen Wert von ...



* u. a. aus Dax, MDax, SDax, TecDax; Quelle: Scholz, Vitols 2018