

Positionspapier

zu einer Reform der Unternehmensmitbestimmung

Berlin, 26. April 2016





Die Bedeutung der Mitbestimmung für den sozialen Frieden, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovationsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Qualitätskontrolle der Unternehmensführung, den Schutz der Beschäftigten in Krisenzeiten und die Akzeptanz von Unternehmensentscheidungen ist allgemein anerkannt. Die Mitbestimmung stellt daher einen der Grundpfeiler für ökonomische, rechtliche und soziale Stabilität und dementsprechend einen unverzichtbaren Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung dar.

Kritiker der Unternehmensmitbestimmung behaupten, sie hielte ausländische Unternehmen von Investitionen ab. Das ist unzutreffend. Die Unternehmensmitbestimmung hat keinen entscheidenden Einfluss auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Standortentscheidend ist vielmehr das Zusammenspiel von Faktoren wie Infrastruktur, Qualifikation der Arbeitskräfte, Lohnniveau, fairen Wettbewerbsbedingungen und Höhe der steuerlichen Belastungen.

Deutschland ist auch nicht unter dem Aspekt globalisierungs- und europarechtlich bedingter Änderungen im Wettbewerb der Gesellschaftsrechtssysteme benachteiligt. Der internationale Wettbewerb, dem sich deutsche Unternehmen zu stellen haben, dreht sich weniger um die Gesellschaftsrechtssysteme als vielmehr um die Höhe der Personalkosten. Gleichwohl sind die Auswirkungen der nach neuem EU-Recht geschaffenen Möglichkeiten zur Errichtung von Gesellschaftsformen auf deutschem Boden zu beobachten.

Bei der Bildung einer Europäischen Aktiengesellschaft können die Unternehmen zwischen den verschiedenen Unternehmensverfassungen wählen und die Form der Mitbestimmung verhandeln. Dies zeigt zunächst, dass die Existenz unterschiedlicher Unternehmensverfassungen anerkannt wird und die Mitbestimmung im europäischen Kontext nicht wegzudenken ist. Die Europäische Aktiengesellschaft darf aber nicht zur Vermeidung von Mitbestimmung missbraucht werden. Der dbb verlangt grundsätzlich die Gesellschaftsform nach deutschem Recht. Entsprechendes gilt im Falle der grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften. Es sind daher die gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die deutschen Vorschriften über die unternehmerische Mitbestimmung auch für Gesellschaften mit ausländischer Rechtsform gelten, die in Deutschland ihren Verwaltungssitz haben.

Der dbb verfolgt die Einbindung/Partizipation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Unternehmensmitbestimmung. Nicht gefolgt werden kann jedenfalls dem von Arbeitgeberseite vorgelegten Reformvorschlag der Einführung eines Verhandlungsmodells mit gesetzlicher Auffanglösung. Er lässt die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Unternehmen und Beschäftigten unberücksichtigt. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten können Arbeitnehmervertreter unter Druck gesetzt werden, einer verringerten Anzahl von Aufsichtsratsmitgliedern zuzustimmen. Ziel ist letztlich, die Informations- und Einflussmöglichkeiten von Arbeitnehmervertretern einzugrenzen. Es ist anzunehmen, dass die Arbeitneh-



merseite in entsprechenden Verhandlungen regelmäßig unterläge und damit zwangsläufig auf eine Drittelbeteiligung reduziert wäre.

Die Unternehmensmitbestimmung hat sich bewährt. Dennoch ist es an der Zeit, die gesetzlichen Regelungen an die heutigen Herausforderungen anzupassen:

Die Unternehmensmitbestimmung ist auch auf kleinere Unternehmen auszuweiten. Die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz sind auf 1 000 Beschäftigte und für das Drittelbeteiligungsgesetz auf 250 Beschäftigte zu verringern.

Es ist eine angemessene Repräsentation aller Arbeitnehmer bzw. der von ihnen mit einem Mandat betrauten Vertreter in den Aufsichtsräten zu gewährleisten. Die Arbeitnehmervertreter sind daher unmittelbar von den Beschäftigten des Unternehmens zu wählen (Urwahl). Gewerkschaften, die nicht im Wahlvorstand vertreten sind, ist ein Teilnahmerecht mit beratender Stimme an dessen Sitzungen einzuräumen.

Die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung in den Unternehmen ist über eine „echte Parität“ durch eine neutrale Person im Aufsichtsrat unter gleichzeitiger Abschaffung des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden für alle Kapitalgesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, zu erzielen.

Zur qualitativ hochwertigen und verantwortungsvollen Wahrnehmung einer gestiegenen Anzahl von zudem komplexer gewordenen Aufgaben ist ein zeitlicher Mehraufwand erforderlich. Dem ist durch eine Vergrößerung der Aufsichtsräte Rechnung zu tragen.

Um die Unabhängigkeit der Aufsichtsräte zu gewährleisten, dürfen Vorstandsmitglieder vor Ablauf von drei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsrates des Unternehmens werden. Darüber hinaus ist nicht zu gestatten, dass Aufsichtsratsmitglieder Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.

Darüber hinaus ist in der Praxis zu beobachten, dass die Überwachung der Unternehmensführung nicht immer in ausreichendem Maße erfolgt. Die vom Corporate Governance Kodex verlangte Effizienzprüfung wird oft halbherzig durchgeführt, Aufsichtsratsvertreter mit einer Vielzahl an Aufsichtsratssitzen können ihrer Aufgabe vielfach nicht gerecht werden, und in vielen Fällen fehlt es an den notwendigen Kenntnissen. Zur Verbesserung der Überwachungseffizienz des Aufsichtsrats sollten deshalb Fortbildungen der Aufsichtsratsmitglieder eingeführt werden (Schulungsanspruch). Denkbar sind zum besseren Verständnis der Gegebenheiten auch Besuche von Niederlassungen und Produktionsstätten. Die Aufsichtsratsmitglieder sollten ausreichend Zeit zum Studium der jeweiligen Sitzungsunterlagen haben. Diese sind angemessen aufzubereiten. Zudem sollte die Anzahl der pro Jahr durchgeführten Aufsichtsratssitzungen erhöht werden, zunächst auf eine pro Quartal.