

REDE

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Symposium zu den Herausforderungen für die europäische Gewerkschaftspolitik im 4.0 Zeitalter

Brüssel, am 4. November 2015

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
lieber Kollege Rudi Kaske,
lieber Kollege Erich Voglar,
meine sehr verehrte Damen und Herren,

„die Mitbestimmung im Unternehmen ist ein Kernbestandteil der sozialen Marktwirtschaft und der deutschen Unternehmenskultur.“

Dieser Satz stammt nicht wie man es vermuten könnte von einem deutschen Gewerkschafter, sondern sie war der Auftaktsatz bei der Konstituierung der ersten sogenannten Biedenkopf-Kommission durch die damalige rot-grüne Bundesregierung. Der ehemalige sächsische Ministerpräsident Kurt Biedenkopf wurde von der Regierung Gerhard Schröder beauftragt mit seiner Kommission die Mitbestimmung zu untersuchen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
die deutsche Mitbestimmung mit ihren Mitwirkungs- Informations- und Mitbestimmungsrechten wurde von Unternehmen und Ihnen nahestehenden Wissenschaftlern in regelmäßigen Abständen kritisiert.

Umso bemerkenswerter waren die Ergebnisse der damaligen Biedenkopf-Kommission, die zu dem Schluss kamen, dass: ich zitiere „Die Wissenschaftler keinen Grund sehen, eine prinzipielle Revision der deutschen Unternehmensmitbestimmung vorzuschlagen. Die wissenschaftlichen Mitglieder halten eine grundsätzliche Korrektur der bestehenden Gesetzeslage nicht für erforderlich und den durch die bestehenden Regelungen bewirkten Schutz von Arbeitnehmerbelangen weiterhin für geboten.“

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
diese sogenannte Biedenkopf-Kommission stellte also fest, dass die bundesdeutsche Ausprägung der Mitbestimmung nicht verändert werden soll.

Ja, sie stellte sogar fest, dass der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Mitbestimmung beibehalten werden soll.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
vergegenwärtigen wir uns einmal der Lage und versetzen uns zurück zu Beginn des letzten Jahrzehnts als diese Biedenkopf-Kommission ihre Arbeit durchführte.

Deutschland war der sogenannte „kranke Mann“ Europas.

Die Arbeitslosigkeit war hoch und die damalige rot-grüne Regierung versuchte die Wirtschaft in Gang zu bringen und die Arbeitsmarktprobleme zu lösen.

Neben der damals durchgesetzten Agenda 2010, die sogenannten Arbeitsmarkt- und Sozialreformen in der Bundesrepublik, die viele negative Auswirkungen für die Beschäftigten und Arbeitssuchenden in Deutschland hatten, stand eben auch die deutsche Mitbestimmung unter Beobachtung.

Viele Ökonomen sahen in ihr einen Hemmschuh für unternehmerische Tätigkeit. Umso bemerkenswerter ist es, dass ein konservativer ehemaliger Ministerpräsident als Leiter der sogenannten Biedenkopf-Kommission die Mitbestimmung verteidigte und Änderungen an ihr nicht empfahl.

Heute, 15 Jahre später, sehen wir in der Mitbestimmung das was sie schon immer war: Ein Wettbewerbsvorteil für Deutschland.

Für die Mitbestimmung werden wir weltweit geachtet und sogar hier und da beneidet.

Sie garantiert Partizipation der Beschäftigten. Und nur durch Partizipation und Mitsprache haben die Unternehmen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
was verstehen wir unter gesetzlicher Mitbestimmung in Deutschland?

Bei einem Betrieb, der mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat, sieht das Gesetz vor, dass Betriebsräte gewählt werden. Darüber hinaus gibt es weitere Schwellenwerte für die Größe von Betriebsratsgremien und von möglichen Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern. So ist beispielsweise bei einer Grenze von 200 Mitarbeitern ein Betriebsratsmitglied freizustellen.

Darüber hinaus gibt es die Unternehmensmitbestimmung: Hier haben wir im Aufsichtsrat eine Drittelbeteiligung bei rund 1500 kleineren Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten. Bei über 600 Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten sieht das Gesetz eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates vor.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
dennoch hat der Gesetzgeber eine strukturelle Begünstigung der Kapitaleseite vorgesehen: Bei Stimmgleichheit entscheidet der Aufsichtsratsvorsitzende mit Doppelstimmrecht und dieser gehört in der Regel der Kapitaleseite an. Dennoch ist die paritätische Besetzung in den Aufsichtsräten für Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen wichtig. Sie sichert Kontrolle und Einfluss in den Unternehmen. Die umfassendste Form der Mitbestimmung ist die Montanmitbestimmung. Hier haben wir noch ca. 25 Kapitalgesellschaften in der Montanindustrie. Dazu zählen Unternehmen aus dem Bergbau, Eisen und Stahl, die mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigen. Hier herrscht zwischen Kapital und Arbeit eine echte Parität. Ein von beiden Seiten benanntes neutrales Mitglied kann bei Stimmenpatt den Ausgleich geben. Zu diesen deutschen Regelungen kommen noch die europäischen Betriebsräte in Unternehmen, die mindestens 1.000 Beschäftigte in EU-Mitgliedsstaaten haben. Derzeit gibt es nach Angaben des europäischen Gewerkschaftsinstituts ungefähr 1.000 aktive europäische Betriebsräte. Hiervon kommen über 100 aus Deutschland.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Mitbestimmung im 4.0 Zeitalter ist wie viele andere Regelungen am Arbeitsplatz vor neue Herausforderungen gestellt.

Die Schlagwörter sind: Digitalisierung, demografischer Wandel und die Auswirkungen der Globalisierung.

Diesen Herausforderungen stellt sich die deutsche Mitbestimmung erfolgreich. In ihrem Kern, also der deutschen Automobilindustrie, der Stahl- und Chemieindustrie, in den Bereichen Energie, Verkehr und industrielle Nahrungsmittelproduktion ist die Mitbestimmung ein Erfolgsmodell und stabil. Dazu zählen auch die öffentliche Verwaltung und zahlreiche Dienstleistungsunternehmen.

Aber auch in kleineren und mittleren Unternehmen ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung oft ein Erfolgsmodell und nur gewählte Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind die legitimen betrieblichen Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und ihren Gewerkschaften ist das Schlüsselmoment für eine erfolgreiche Sozialpartnerschaft, sowohl im Betrieb als auch überbetrieblich. Dennoch nimmt die Reichweite der Mitbestimmung ab.

Hatten Anfang des Jahrhunderts noch 50 % der Beschäftigten in West- und über 40 % der Beschäftigten in Ostdeutschland einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen, waren es im letzten Jahr in Westdeutschland nur noch 43 % und in Ostdeutschland nur noch 33 %. Die Zahl der Betriebsräte in Unternehmen nimmt also leider ab.

Ursächlich sind u.a. die Arbeitsmarktreformen, der bereits angesprochenen Agenda 2010, die zur Zunahme von prekärer Arbeit, zur Zunahme von Leiharbeit und zur Zunahme von Werkverträgen geführt haben.

Aber nicht nur die politischen Rahmenbedingungen sind ursächlich, sondern vor allem natürlich unternehmerische Strategien, die darauf abzielen, Kernbelegschaften zu reduzieren und Leiharbeiter und Werkvertragsnehmer im großen Stil einzustellen. Viele dieser Drittfirmen, also die Firmen, die die Zeitarbeiter stellen, haben keinen Betriebsrat und unterliegen keiner Tarifbindung mehr. Das führt zu einem faktischen Rückgang der Mitbestimmung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

deshalb ist es wichtig, dass durch den Mindestlohn und das Tarifautonomiestärkungsgesetz Regelungen durch die große Koalition beschlossen wurden, die den Arbeitsmarkt ein Stückweit wieder regulieren.

Die deutschen Gewerkschaften wollen und werden die Zahl der Betriebsräte erhöhen.

Wir wollen und werden die Tarifbindung stärken und wir werden sukzessive die weißen Flecken, also die Orte, wo keine Betriebsräte und keine Gewerkschaften mit Tarifverträgen in den Unternehmen sind, sukzessive schließen. Gleichzeitig erreichen uns immer wieder Berichte über die Behinderung von Betriebsratsarbeit und die Behinderung von Betriebsratswahlen. Jüngst bei einem großen deutschen Windanlagenhersteller (Enercon), wo Betriebsräte schikaniert, entlassen und gemoppt werden.

Kolleginnen und Kollegen,

solche Praktiken, die die Mitbestimmung, ein gesetzlich verbrieftes Arbeitnehmerrecht behindern, werden von uns massiv kritisiert und bekämpft.

Durch die Digitalisierung steht die Mitbestimmung vor neuen Herausforderungen. Sogenannte Klickworker und Crowdworker arbeiten von unterschiedlichen Orten nicht nur in Deutschland sondern manchmal sogar weltweit. Oft wird die Arbeit durch outgesourcte sogenannte Freelancer durchgeführt. Hier wird es Aufgabe sein, dieses neue digitale Präkariat zu organisieren und zu vertreten. Wir kämpfen auch dagegen an, dass unternehmerische Entscheidungen irgendwo im Ausland gefällt werden um so die deutsche Unternehmens- und betriebliche Mitbestimmung zu umgehen.

Hier in Brüssel muss natürlich auch gesagt werden, dass ein europäisches Gesellschaftsrecht, welches den Unternehmen die Möglichkeit bietet durch die Nutzung ausländischer Rechtsformen die deutsche Mitbestimmung zu umgehen, nicht unsere Zustimmung finden wird. Hier wird Europa für die Menschen abstrakt und unverständlich. Europäische Rechtsnormen dürfen nicht dazu dienen Mitbestimmungsstandards und Kulturen in den Mitgliedsstaaten, die höchst verschieden sind, zu unterlaufen. Hier bleibt es unsere Aufgabe die deutsche Mitbestimmung

zu bewahren und den unternehmerischen Strategien des Unterlaufens der Mitbestimmungsstandards entgegen zu wirken. Aber Europa strahlt noch weiter aus:

Gegenwärtig prüft der EuGH die Europarechtskonformität der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Das Gericht prüft, ob die deutsche Mitbestimmung mit dem Diskriminierungsverbot und der Freizügigkeit der Arbeitnehmer vereinbar ist. Nach derzeitiger Praxis können das aktive und auch das passive Wahlrecht zum Aufsichtsrat nur Belegschaften im Inland ausüben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten an der Anwendung dieses Territorialprinzips fest.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
wie können wir die Mitbestimmung ausbauen und noch verbessern für das sogenannte 4.0 Zeitalter?

Wir wollen die Reichweite der Mitbestimmung ausbauen und das Unterlaufen von Mitbestimmungsregelungen durch Unternehmen verhindern. Deshalb fordern wir verschärfte Sanktionen bei der Behinderung von Betriebsratswahlen. Und die Erweiterung von Klagerechten bei der Behinderung von Betriebsratswahlen.

Die Schwellenwerte in der Unternehmensmitbestimmung abzusenken und gesetzliche Regelungen, die garantieren, dass eine Umwandlung in eine europäische Aktiengesellschaft (SE) nicht zur Vermeidung von Mitbestimmung in Deutschland genutzt werden kann, fordern wir ebenfalls. Es ist unabdingbar, dass das deutsche Mitbestimmungsgesetz auch für Unternehmen ausländischer Rechtsform, die in Deutschland wirtschaftlich tätig sind gelten muss.

Darüber hinaus müssen die Betriebs- und Personalräte und die Aufsichtsräte gestärkt werden. Sie sind die Experten der Arbeitswelt.

Sie wissen wie es in den Unternehmen und in den Verwaltungen aussieht.



Sie wissen wie die Kollegen Werkvertragsarbeiter und Leiharbeiter und die Click- und Crowdworker besser integriert und geschützt werden können.

Sie stehen im Kontakt mit Geschäftsleitung und Management und wissen besser über die Situation des Unternehmens Bescheid als viele anonyme Anteilseigner. Deswegen fordern wir die Ausweitung der Mitbestimmung bei Werkverträgen, Leiharbeit und Crowdfunding. Deswegen fordern wir einen gesetzlichen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Gegenstände und Vorgänge.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
das war ein kurzer Rück- und Ausblick in die deutsche Unternehmensmitbestimmung und betriebliche Mitbestimmung, die nach wie vor ein Kernelement der deutschen Sozialpartnerschaft ist.

Sie ist gelebte Praxis seit dem Ende des 2. Weltkrieges und der Nazidiktatur.

Sie steht für demokratische Teilhabe im Betrieb und sie steht für wirtschaftlichen Erfolg.

Das hat nicht zuletzt die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahre gezeigt. Deutschland ist mit seinem hohen Grad an Mitbestimmung stärker aus der Krise gekommen als die meisten anderen Länder. Ich möchte meinen Vortrag mit einem kurzen Hinweis auf die ehemalige amerikanische Außenministerin Hillary Clinton beenden. Sie sagte vor wenigen Jahren bei einer OECD-Veranstaltung in Paris, dass sie erst durch die Wirtschafts- und Finanzkrise das Erfolgsmodell der deutschen Mitbestimmung verstanden hat. Diesen Erkenntnisgewinn wünsche ich allen Kritikern der Mitbestimmung.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche der Veranstaltung einen guten Verlauf.