

D 001

Lfd.-Nr. 1119

DGB-Bundesvorstand

Perspektiven und Zukunftsfelder der Mitbestimmung in der globalisierten Welt

Beschluss des DGB-Bundeskongresses

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Mitbestimmungspolitischen Stillstand überwin- den, Mitbestimmung ausbauen!

3

4

5 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren den
6 mitbestimmungspolitischen Stillstand, den sich die große
7 Koalition auferlegt hat. Mit Ausnahme kleinerer Verbesserun-
8 gen der Informations- und Unterrichtsrechte der Be-
9 tribsräte beim Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmer/innen
10 hat sich die Koalition aus CDU/CSU und SPD auf keine weite-
11 ren Reformen der betrieblichen Mitbestimmung, der Unter-
12 nehmenmitbestimmung sowie der Mitbestimmung im öffent-
13 lichen Dienst verständigen können. Dies widerspricht eindeu-
14 tig der Leistung der Betriebs- und Personalräte sowie der
15 Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten für die so-
16 ziale Gestaltung der Arbeit, die Ausrichtung der Unternehmen
17 auf eine nachhaltigere Unternehmenspolitik, einen bürger-
18 freundlichen öffentlichen Dienst und vor allem bei der Bewäl-
19 tigung von Krisen und neuen Herausforderungen auf Grund
20 des Strukturwandels von Wirtschaft und Gesellschaft. Obwohl
21 gerade die Mitbestimmung zu einer erfolgreichen Bewältigung
22 der Folgen der Weltwirtschaftskrise durch Vermeidung von
23 Strukturbrüchen und Massenentlassungen beigetragen hat,
24 und trotz aller Bekenntnisse der Koalitionspartner, wird der zu-
25 nehmende Handlungsbedarf vor allem auf Grund der Europäi-
26 sierung und Globalisierung schlicht verdrängt.

27

28 Betriebsräte, Personalräte, Arbeitnehmervertreter/innen im mit-
29 bestimmten Aufsichtsrat und Arbeitnehmervertreter/innen in
30 Europäischen Betriebsräten gestalten die Arbeitswelt und
31 schützen so die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor will-
32 kürlichen Entscheidungen der Eigentümer und Ausbeutung.
33 Diese Gestaltungs- und Schutzfunktion der Mitbestimmung
34 wird durch starke Gewerkschaften unterstützt. Mitbestim-
35 mung fördert die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer/innen
36 und ist eine Voraussetzung für Gute Arbeit. Betriebsräte wie
37 Personalräte sind die Expertinnen und Experten für Gute
38 Arbeit.

39

40

41 Beteiligung durch Mitbestimmung macht Arbeitnehmer/innen
42 zu Bürger/innen im Betrieb. Mitbestimmung am Arbeitsplatz
43 wird immer wichtiger. Gleichberechtigung auf gleicher Au-
44 genhöhe bedeutet, nicht kommandiert zu werden sondern
45 Selbstverantwortung zu übernehmen. Unsere Vision ist, dass
46 Manager in Zukunft nicht mehr im Auftrag des Eigentums
47 über das Arbeitsschicksal der Arbeitneh-mer/innen entschei-
48 den. Vielmehr werden Arbeitnehmer/innen in nicht zu ferner
49 Zukunft in einem demokratischen Prozess gefragt, ob ein Ma-
50 nager für sie arbeiten darf. Manager werden sich dann auf
51 jeder Ebene legitimieren müssen, ob sie im Einverständnis mit
52 den Arbeitnehmer/innen die Arbeits- und Betriebsorganisation
53 gestalten können. Gegen oder ohne die Arbeitnehmer/innen
54 kann ein Betrieb nicht erfolgreich geführt werden.

55
56 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit
57 langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Ver-
58 waltungen. Wir fordern von der Politik das Erfolgsmodell der
59 Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als
60 Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und für den Ge-
61 danken der Mitbestimmung und Teilhabe dafür in Europa un-
62 ter Beachtung der jeweiligen kulturellen und rechtlichen
63 Gegebenheiten zu werben.

64
65 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden in den
66 nächsten Jahren den Gedanken von Teilhabe und Mitbestim-
67 mung verstärkt öffentlich aufgreifen. Der DGB und seine Mit-
68 gliedsgewerkschaften werden aufgefordert, eine gemeinsame
69 Mitbestimmungskampagne zu initiieren.

70

71

72 **2. Herausforderungen für die Mitbestimmung im** 73 **globalen Konzern**

74

75 Teilhabe und Mitbestimmung bilden, ebenso wie die Kompe-
76 tenzen und die Innovationskraft der Beschäftigten, das Funda-
77 ment unserer wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungs-
78 gesellschaft. Durch die Mitbestimmung ist die sozialverträgli-
79 che und zukunftsgerichtete Bewältigung der Wirtschaftskrise
80 2008/2010 gelungen. Für die schon jetzt sichtbare neue Aus-
81 prägung der Krise müssen die Mitbe-stimmungsebenen der
82 Betriebsräte und Rechte der Arbeitnehmer/innen in Auf-
83 sichtsräten auch strukturell ausgebaut werden, besonders in
84 global agierenden Unternehmen.

85

86 Durch zunehmend grenzüberschreitende Unternehmen geht
87 den deutschen Mitbestimmungsgremien oft das kompetente

88 Gegenüber verloren. Denn Unternehmen agieren aus dem
89 Ausland und treffen strategische Entscheidungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten in Deutschland.
90 Die Entscheidungsabläufe gehen oft an den Mitbestimmungsstrukturen vorbei. Es können nur noch die Folgen der strategischen Unternehmensentscheidungen aufgefangen werden, die
91 Strategie kann nicht oder nur bedingt mit gestaltet werden.
92 Das bedroht die Gestaltungs- und Schutzfunktion der Mitbestimmung in ihrer gesetzlich beschriebenen Kompetenz und
93 Substanz.
94

95
96
97
98
99 Abgesichert durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit können ausländische Unternehmen in Deutschland tätig sein, ohne die Unternehmensmitbestimmung zu beachten. Die Unternehmensmitbestimmung gilt nur für Kapitalgesellschaften mit deutscher Rechtsform. Diese Unterscheidung wird in den letzten Jahren zunehmend von Unternehmen zur Flucht vor der Mitbestimmung genutzt.
100
101
102
103
104
105
106
107

108 Das Leitprinzip vieler Unternehmen orientiert sich noch immer an der kurzfristigen Rendite für das eingesetzte Kapital und nicht am nachhaltigen, wertsteigernden Unternehmen. Anders als in der Sozialen Marktwirtschaft richtet sich die Geschäftspolitik solcher Unternehmen in der globalen Welt
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120

121 Die beschriebenen Entwicklungen stellen die im DGB vereinten Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Wie kann – vor dem Hintergrund der globalen Ausrichtung der Unternehmen – eine Mitbestimmung von morgen gestaltet werden?
122
123
124
125 Wie kann sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der Menschen und der Gesellschaft im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik stehen und den Prinzipien eines nachhaltigen, umweltverträglichen Wirtschaftens Rechnung getragen wird?
126
127
128
129 Wie können Arbeitnehmer/innen im Aufsichtsrat wirksam andere Strategien durchsetzen? Welche anderen Mitbestimmungs- und Eigentumsformen in Europa können zum gewünschten Ergebnis beitragen?
130
131
132
133
134

135 **3. Ansatzpunkte für eine Sicherung und Weiter-**
136 **entwicklung der Mitbestimmung im globalen**
137 **Konzern**

138
139 **3.1 Gründung von Konzernbetriebsräten bei ausländi-**
140 **scher Konzernspitze**

141
142 Die Bildung eines Konzernbetriebsrats (KBR) kommt derzeit
143 grundsätzlich nur in Betracht, wenn die Konzernmutter ihren
144 Sitz in Deutschland hat. Dies führt dazu, dass deutsche Unter-
145 nehmen mit einer im Ausland ansässigen Konzernmutter, die
146 dort die Leitungsmacht ausübt, keinen Konzernbetriebsrat ha-
147 ben, der wichtige Mitbestimmungsfragen verhandeln kann.
148 Dies führt im Ergebnis zu erheblichen Problemen bei der
149 Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen und läuft dem Ge-
150 danken der Mitbestimmung zuwider. Bei international ausge-
151 richteten Unternehmen ist das nicht selten der Fall. Diese Mit-
152 bestimmungslücke gilt es zu schließen. Auch wenn keine ge-
153 sellschaftsrechtliche Teilkonzernspitze existiert, müssen Be-
154 triebsräte – wenn in Deutschland mehrere Unternehmen eines
155 ausländischen Kon-zerne existieren – einen Konzernbetriebsrat
156 gründen können, um im Interesse der Beschäftigten in
157 Deutschland Einwirkungsmöglichkeiten auf die Unterneh-
158 menspolitik zu erhalten. Neben der Einflussnahme auf die Un-
159 ternehmenspolitik können die KBR-Sitzungen ein Forum bie-
160 ten, in dem über die Politik des Europäischen Betriebsrates in-
161 formiert wird.

162
163 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

164 Wir fordern den Bundesgesetzgeber daher auf, im Betriebsver-
165 fassungsgesetz sicherzustellen, dass Betriebsräte auch in
166 Konzernen mit Sitz im Ausland einen Konzernbetriebsrat grün-
167 den können, wenn in Deutschland mehrere Unternehmen die-
168 ses Konzerns tätig sind.

169
170 **3.2 Sicherstellung von Informationsrechten der örtli-**
171 **chen Betriebsräte im globalen Konzern**

172
173 Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Ge-
174 schäftsführungen in konzernabhängigen deutschen Töchtern
175 internationaler Konzerne oftmals nicht bereit oder nicht dazu
176 in der Lage sind, den Informationspflichten des Betriebsver-
177 fassungsgesetzes nachzukommen. Die im DGB vereinten
178 Gewerkschaften fordern daher eine gesetzlich verankerte,
179 unmissverständliche und sanktionsbewährte Informationspf-
180 licht für die Geschäftsführungen deutscher Niederlassungen in
181 internationalen Konzernen. Die Erfüllung gesetzlich veranker-

ter Informationspflichten muss zur Selbstverständlichkeit für Unternehmensleitungen und Personalabteilungen werden. Es ist dafür zu sorgen, dass entsprechende Verstöße (z. B. im Rahmen moderner Compliance- Systeme) erkannt und geahndet werden.

Forderung an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber daher auf, die Umsetzung der im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Informationspflichten zu konkretisieren und mit wirksamen Sanktionen für den Fall ihrer Nichteinhaltung zu versehen.

3.3 Mehr Einflussmöglichkeiten für Europäische Betriebsräte

Eine Antwort auf die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Tätigkeit liegt in der Europäisierung gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Gestaltungsmacht. Es gibt über 1.000 Europäische Betriebsräte, die zusammen 18 Millionen Beschäftigte vertreten. Das ist eine große Chance, gestaltend einzugreifen. Wenn der Europäische Betriebsrat (EBR) an einem vorausschauenden Wandel („anticipation of change“) beteiligt werden soll, dann muss gewährleistet sein, dass er seine Einflussmöglichkeiten wahrnehmen kann.

Es muss gesetzlich eindeutig klargestellt werden, dass der EBR in jedem Fall vor einer Unternehmensentscheidung einzubeziehen ist. Solche Entscheidungen sind nach dem Leitbild eines Europäischen Wirtschaftsausschusses vor einer Umsetzung umfassend und abschließend zu beraten. Eine gestaltende Mitwirkung benötigt die tatkräftige Unterstützung nationaler und europäischer Gewerkschaften. Hier gibt es noch Verbesserungspotential. Der DGB und seine Gewerkschaften nehmen dazu u. a. das Recht des EBR auf Qualifizierung aktiv auf, damit Europäische Betriebsräte durch umfassende Schulungsangebote und politische Betreuung als grenzübergreifende Interessenvertretung stark aufgestellt sind. Schon heute müssen Europäische Betriebsratsgremien rechtzeitig und umfassend über die sie betreffenden Angelegenheiten informiert werden. Das geschieht oft nicht.

Forderungen an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern die Bundesregierung daher auf, das Gesetz über Europäische Betriebsräte zu überarbeiten, damit dem Europäischen Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zukommt. Dieser soll dann gelten, wenn das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung des EBR nicht oder nicht ordnungsgemäß abge-

schlossen wurde, z. B. weil Informationen nicht rechtzeitig weitergegeben worden sind. Zudem fordern wir wirksame finanzielle Sanktionen bei Verstößen gegen die Informationsrechte des EBR. Dazu gehört auch, das für große europäische Konzerne viel zu niedrig angesetzte Bußgeld von derzeit 15.000 Euro zu erhöhen. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeit von SE-Betriebsräten.

3.4 Basisstandards für Unterrichtung, Anhörung und Interessensvertretung in Aufsichts- und Verwaltungsräten in Europa

Die im DGB vereinten Gewerkschaften sprechen sich nachdrücklich für eine Stärkung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf europäischer Ebene aus. Darüber hinaus werden wir uns weiterhin dafür einsetzen, dass die verbindliche Beteiligung von Arbeitnehmervertreter/innen an der Unternehmensspitze ein generelles Element im europäischen Gesellschaftsrecht wird. Wir unterstützen die dahingehenden Bemühungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

3.5 Wirksame Verhinderung einer missbräuchlichen Nutzung der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Der DGB fordert eine wirksame Verhinderung der mitunter zu beobachtenden missbräuchlichen Nutzung der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Im Jahr 2013 hatten 131 der 296 in Europa operativ mit mehr als 5 Arbeitnehmer/innen tätigen Unternehmen mit der Rechtsform der SE ihren Sitz in Deutschland (Stand: 1.10.2013). Die Mehrzahl dieser Unternehmen hatte vor dem Rechtsformwechsel in eine SE eine Arbeitnehmeranzahl unterhalb der Schwellenwerte für Aufsichtsräte mit Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland. Es darf vermutet werden, dass die Wahl der Rechtsform auch – insoweit aus gewerkschaftlicher Sicht missbräuchlich – erfolgt ist, um den mitbestimmungsfreien Zustand auch bei weiterem Anwachsen der Mitarbeiterzahl einzufrieren. In der SE richtet sich das Niveau der Mitbestimmung nach dem Ergebnis einer Verhandlung zwischen dem Management und einem "besonderen Verhandlungsgremium" der Arbeitnehmer/innen sowie der Gewerkschaften. Wenn die Verhandlungen scheitern, gilt eine Auffanglösung, die sich grundsätzlich am weitestgehenden Mitbestimmungsniveau vor dem Beginn der Verhandlungen orientiert.

Vor diesem Hintergrund hat sich der DGB auf europäischer Ebene dafür stark gemacht, dass ein Anwachsen der Arbeit-

nehmerzahlen in einer SE zwingend zu einem Anspruch auf
Neuverhandlungen der Mitbestimmung führt und dass die
Auffangregelungen diese Veränderung berücksichtigen.
Außerdem muss unmissverständlich klargestellt werden, dass
auch die Größe des Aufsichtsrates durch die Auffanglösung
geschützt ist, denn häufig wird eine Umwandlung dazu ge-
nutzt, um die Größe des Aufsichtsrates herabzusetzen. Im Falle
einer Umwandlung nationaler Rechtsformen in eine SE muss
es einen grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbezug geben
(keine reinen Inlandssachverhalte).

Das Beispiel der SE vor Augen haben der DGB und die
Gewerkschaften immer darauf hingewiesen, dass die Entste-
hung neuer europäischer Rechtsformen zu weiteren Mög-
lichkeiten der Umgehung der deutschen Unternehmensmitbe-
stimmung führen wird. Insoweit halten wir das Vorhaben der
Koalitionsparteien, sich im Interesse mittelständischer Unter-
nehmen für die Schaffung einer Europäischen Privatge-
sellschaft („Europa-GmbH“) einzusetzen, für aus mitbestim-
mungspolitischer Sicht riskant, zumal auch der praktische Nut-
zen dieser Rechtsform nicht einleuchtend ist, weil die Rechts-
form der Europäischen Aktiengesellschaft auch für kleine und
mittlere Unternehmen Verwendung finden kann. Positiv ist
hingegen zu bewerten, dass die Koalitionsparteien erklären,
dass sie sich dafür einsetzen wollen, dass die Europäische
Privatgesellschaft nicht zur Umgehung der nationalen Vor-
schriften zur Mitbestimmung verwendet werden soll. Aus den
Erfahrungen der letzten Ratspräsidentschaften, die sich mit
dem Thema beschäftigt haben, wissen wir jedoch, wie weit die
Auffassungen der einzelnen europäischen Regierungen in die-
ser Frage auseinander liegen.

Forderung an die Bundesregierung und an den Europäischen
Gesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber und die EU-Kommission
daher auf, die Bemühungen der Gewerkschaften zu unterstüt-
zen, im Rahmen einer Revision der SE-Richtlinie sicherzustel-
len, dass die Rechtsform der SE nicht länger als Vehikel zur
Flucht vor der Mitbestimmung angewendet werden kann.
Sollte es wider Erwarten und entgegen der oben geäußerten
Einwände gegen die Schaffung der Europäischen Privatge-
sellschaft dennoch zur Einführung dieser Rechtsform kommen,
ist mit äußerster Sorgfalt darauf zu achten, dass keine weite-
ren Möglichkeiten zur Umgehung der Mitbestimmung ge-
schaffen werden.

3.6 Soziale und ökologische Berichtspflichten ausbauen

Die Transparenz der sozialen und ökologischen Auswirkungen unternehmerischen Handelns ist eine wichtige Voraussetzung für das Engagement von Arbeitnehmer/innen und Verbraucher/innen, Gewerkschaften und Mitbestimmungsträgern. Im Rahmen von Transparenzpflichten sollen europäische und transnationale Konzerne daher dazu verpflichtet werden, die bereits in einigen Unternehmen praktizierte Berichterstattung u. a. über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen und in der Lieferkette regelmäßig einzuführen, wobei auch Angaben über die Beachtung der Koalitionsfreiheit (z. B. hinsichtlich der Existenz und der Einhaltung von Tarifverträgen), über das Vorhandensein von Interessenvertretungen auf der Betriebs- oder Unternehmensebene sowie über die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen dauerhaft eingesetzten Werkvertragsarbeitnehmer/innen vorzulegen sind. Der von der EU-Kommission vorgelegte Richtlinienentwurf einer Offenlegungsrichtlinie vom 16. April 2013 ist ein Schritt in die richtige Richtung, dem jedoch noch weitere folgen müssen. Zudem ist es notwendig, die Anforderungen an die Publizität nicht-finanzieller Informationen auszuweiten und präziser zu fassen. In diesem Rahmen sprechen wir uns auch dafür aus, dass sich der Richtlinienvorschlag lediglich auf Instrumente stützen sollte, die einen hohen Standard aufsetzen. Dazu gehören beispielsweise die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die trilaterale Grundsatzerklärung der ILO, deren Beachtung für europäische Unternehmen in einem nächsten Schritt verbindlich vorgegeben sein sollte.

Forderung an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber daher auf, sich gegenüber den europäischen Instanzen dafür einzusetzen, die von der EU-Kommission vorgeschlagenen Anforderungen an die Berichtspflichten für europäische und transnationale Konzerne auszuweiten, zu präzisieren und umzusetzen.

4. Europäisierung des Gesellschaftsrechts und die Mitbestimmung in Deutschland

Die rechtliche und soziale Gestaltung des Binnenmarktes ist eine Daueraufgabe, der Lissabon-Vertrag gibt dazu die notwendigen Kompetenzen. Dadurch wird es zur fortschreitenden Europäisierung des Gesellschaftsrechts kommen. Dies hat zwingend Auswirkungen auf das deutsche System der Un-

370 Unternehmensmitbestimmung, da sich diese nach der Rechts-
371 form richtet, in der das Unternehmen geführt wird.
372 Die deutsche Mitbestimmung muss respektiert werden und es
373 dürfen keine Schlupflöcher geöffnet werden, um die Mitbe-
374 stimmung in Deutschland zu unterlaufen oder zu umgehen.
375 Auch daran messen wir die soziale Dimension des Europäi-
376 schen Binnenmarktes.

377
378 Forderung an DGB und Gewerkschaften:

379 Die Beteiligung in Aufsichtsgremien und die Einflussnahme
380 auf die Unternehmensstrategie ist in grenzüberschreitenden
381 Unternehmen mehr und mehr zum Alltag für Gewerkschaften
382 und Betriebsräte geworden, nicht nur in Deutschland. In Zu-
383 sammenarbeit mit den europäischen Gewerkschaften soll
384 diese Realität daher analysiert werden. Ziel dabei ist es, ein
385 gemeinsames Verständnis zur substanziellen Beteiligung der
386 Arbeitnehmer/innen an der Spitze grenzüberschreitender Un-
387 ternehmen zu verbreitern.

388
389 **4.1 Anerkennung der Mitbestimmung für Auslandsge-**
390 **sellschaften in Deutschland**

391
392 Auslandsgesellschaften galten, bis zur Rechtsprechung des
393 Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit, in
394 Deutschland als nicht rechtsfähig. Diesen ausländischen Ge-
395 sellschaften standen vielmehr nur inländische Rechtsformen
396 zur Verfügung, für die die mitbestimmungsrechtlichen Vor-
397 schriften galten. Inzwischen sind die Auslandsgesellschaften
398 grundsätzlich rechtlich anzuerkennen. Zwischen 2006 und
399 Ende 2010 hat sich die Anzahl der Unternehmen mit ausländi-
400 scher Rechtsform, die aus der Unternehmensmitbestimmung
401 herausfallen, mehr als verdoppelt – mit weiterhin steigender
402 Tendenz.

403
404 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

405 Wir fordern den Bundesgesetzgeber daher auf, die Unterneh-
406 mensmitbestimmung auf in Deutschland tätigen Unternehmen
407 ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zw-
408 eigniederlassung in Deutschland zu erstrecken. Dies entspricht
409 der wirtschafts- und sozialpolitischen Bedeutung, die die Mit-
410 bestimmung in Deutschland genießt. Es kann nicht akzeptiert
411 werden, dass die Arbeitnehmer/innen einer Auslandsge-
412 sellschaft im Gegensatz zu ihren Kolleg/innen in deutschen
413 Gesellschaften keine Mitbestimmungsrechte haben.

4.2 Keine Trennung von Satzungs- und Verwaltungssitz

Das Modell der Mitbestimmung im Aufsichtsrat richtet sich nach dem Satzungssitz (Ort, an dem das Unternehmen im Handelsregister eingetragen ist). Deshalb müssen Satzungs- und Verwaltungssitz (Konzernzentrale) am gleichen Ort sein. Unternehmen europäischer Rechtsform müssen dort im Register eingetragen sein, wo sie wirtschaftlich tätig sind. Sonst können Unternehmen zukünftig einen Satzungssitz in einem Land mit schwachen oder gar keinen Mitbestimmungsrechten wählen, obwohl sie in Ländern mit hohen Mitbestimmungsstandards tätig sind. Eine Aufspaltung der Sitze fördert zudem die Umgehung nationaler sozialpolitischer Schutzvorschriften. Das gilt auch für die Steuern.

Die Sitztrennung birgt Gefahren für sämtliche Stakeholder und wird zu einem ruinösen Wettbewerb der Sozialstandards in Europa (race to the bottom) führen, nicht zuletzt mit gravierenden Folgen für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften. Deshalb muss es auch zukünftig einen Gleichlauf der Sitze geben. Die Europäische Aktiengesellschaft und die Europäische Genossenschaft geben hier den Rahmen vor. Die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein elementarer Bestandteil des europäischen Sozialmodells, auch nach der EU-Grundrechtecharta sowie dem Vertrag über die Arbeitsweise der EU.

Forderung an die Bundesregierung und an den Europäischen Gesetzgeber:

Wir fordern die Bundesregierung und die europäischen Instanzen daher auf, sicherzustellen, dass es auch weiterhin nicht möglich sein darf, den Satzungs- vom Verwaltungssitz zu trennen.

5. Mitbestimmung als Zukunftsfaktor für fortschrittliche Unternehmenspolitik begreifen

Um eine soziale, menschliche und umweltverträgliche Unternehmenspolitik zu fördern, ist die Montanmitbestimmung weiterhin eine geeignete Blaupause für die Weiterentwicklung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Das Montanmitbestimmungs-Gesetz enthält alle Elemente einer zukunftsfähigen Governance für Unternehmen. Kapital und Arbeit sind völlig gleichberechtigt vertreten – anders als beim Mitbestimmungsgesetz von 1976. Die Zivilgesellschaft ist durch gewählte

weitere Mitglieder repräsentiert. Im Konfliktfall entscheidet nicht das Doppelstimmrecht des immer der Kapitalsseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden, sondern ein neutrales Mitglied, auf das sich beide Seiten geeinigt haben. Außerdem ist für alle mitbestimmten Kapitalgesellschaften im Mitbestimmungsgesetz festzuschreiben, dass der Arbeitsdirektor nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat bestellt werden kann. Nur so wird der zunehmenden Bedeutung der arbeitenden Menschen in der sich wandelnden Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft auch institutionell Rechnung getragen.

475

Forderung an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, das Mitbestimmungsgesetz anhand des Vorbildes des Montanmitbestimmungsgesetzes zu überarbeiten. Dazu gehört das neutrale Mitglied des Aufsichtsrates und dass die Arbeitsdirektorin/der Arbeitsdirektor nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat bestellt werden kann.

483

5.1 Mitbestimmungsfreie Zone verkleinern

485

Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat sind eine demokratische Selbstverständlichkeit; ihre Verbreitung in der Wirtschaft muss die Regel und nicht die Ausnahme sein. Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2002 arbeiteten noch 50 % der Beschäftigten in West- und 42 % der Beschäftigten in Ostdeutschland in privatwirtschaftlichen Betrieben mit Betriebsrat. Im Jahr 2012 waren es nur noch 43 %, respektive 36 %. Auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung droht die Reichweite der Mitbestimmung langsam zurückzugehen. Die Zahlen zu den mitbestimmten Unternehmen lassen erkennen, dass die Anzahl paritätisch mitbestimmter Unternehmen in den vergangenen zehn Jahren von 767 im Jahr 2002 auf 654 Unternehmen im Jahr 2012 gesunken ist.

501

Leider haben Union und SPD in ihrem Koalitionsvertrag versäumt, Maßnahmen zur Stärkung der Mitbestimmung und zur Erhöhung ihrer Reichweite vorzulegen. Wir werden mit Nachdruck darauf hinweisen, dass die Zunahme der mitbestimmungsfreien Zone faktisch der Zunahme einer demokratiefreien Zone im Arbeitsleben entspricht, mit nachteiligen Auswirkungen auf die Zukunft unserer demokratischen Gesellschaft. Im gesellschaftlichen Dialog soll öffentlich unterstrichen werden, dass die Mitbestimmung auf allen Ebenen einen

511 elementaren Leistungsbeitrag für unseren Sozialstaat erbringt.
512 Mitbestimmung wirkt als Motor für gute Arbeit, für gutes Le-
513 ben in einer gesunden Region und für gute Unternehmensfüh-
514 rung in wirtschaftlich erfolgreichen privaten und öffentlichen
515 Unternehmen.

516

517 Ein Grund für die sogenannten „weißen Flecken auf der
518 Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung“ liegt in den ge-
519 setzeswidrigen Verhinderungen von Betriebsratswahlen bzw.
520 der Behinderung von Betriebsratsstätigkeit. Wir werden Politik,
521 Öffentlichkeit, Staatsanwaltschaften und Bezirksregierungen
522 dahingehend sensibilisieren, dass entsprechende Aktivitäten
523 von Arbeitgeberseite keine Kavaliersdelikte, sondern gesetzes-
524 widrige Verstöße sind.

525

526 Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss ge-
527 währleisten, dass die Gründung von Betriebsräten schnell und
528 ohne überflüssige Hürden möglich ist. Haben sich drei Be-
529 schäftigte gefunden und zur Wahlversammlung eingeladen,
530 müssen sie ab diesem Zeitpunkt einen Kündigungsschutz wie
531 Wahlvorstandsmitglieder erhalten.

532

533 Weiterhin fordern wir die Bundesregierung auf, das verein-
534 fachte Wahlverfahren zu den Betriebsratswahlen auf Betriebe
535 bis zu 100 Beschäftigte auszuweiten. Damit würden auch Be-
536 triebe mit 50 bis 100 Beschäftigten erfasst, für die es bislang
537 lediglich auf freiwilliger Basis anwendbar ist. Die vereinfach-
538 ten Regelungen dieses Wahlverfahrens werden die Gründung
539 von Betriebsräten in diesem Segment erleichtern, weil im ver-
540 einfachten Wahlverfahren deutlich kürzere Fristen als im
541 normalen Wahlverfahren gelten.

542

543 Zur notwendigen Stärkung der Unternehmensmitbestimmung
544 fordern wir, den Schwellenwert der Mitbestimmungsgesetze
545 auf 1.000 im Mitbestimmungsgesetz und 250 im Drittelbetei-
546 ligungsgesetz zu senken, um so die Reichweite der Unterneh-
547 mensmitbestimmung zu erhöhen.

548

549 Weiterhin fordern DGB und Gewerkschaften einen gesetzli-
550 chen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte im
551 Aufsichtsrat und die Schließung der sogenannten „Lücke im
552 Drittelbeteiligungsgesetz“. Für die Schwelle zur Anwendung
553 des Drittelbeteiligungsgesetzes (500) müssen dem herrschen-
554 den Konzernunternehmen daher genauso wie im Mitbestim-
555 mungsgesetz die Arbeitnehmer/innen der faktisch beherrscht-
556 en Tochterunternehmen zugerechnet werden. Weiterhin ist
557 die Rechtsform der Kapitalgesellschaft & Co. KG wie im Mit-

bestimmungsgesetz, durch das Drittelbeteiligungsgesetz zu er-
fassen.

Forderung an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung zu erhöhen, indem der Schutz der Arbeitnehmer/innen bei der Gründung eines Betriebsrates erhöht und die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens bei Betriebsratsgründungen ausgeweitet wird. Zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung fordern wir eine Absenkung der Schwellenwerte der Mitbestimmungsgesetze, die Einführung eines Mindestkataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte im Aufsichtsrat und die Schließung der sogenannten „Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz“.

5.2 Mehr Mitbestimmungsrechte zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen

Ein weiterer, ganz wesentlicher Grund für die langsame, aber fortschreitende Erosion der Reichweite der Mitbestimmung liegt in der Zunahme prekärer Arbeit. Die Mitbestimmung verliert hier ihre bewährte Schutzfunktion. Insbesondere bei der Personalplanung brauchen Betriebsräte mehr Rechte. Wir fordern die Bundesregierung auf, das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei Leiharbeit und Werkverträgen zu stärken. Dies gilt für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern bzw. zweckmäßig erscheinen lassen, wie beispielsweise die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Weiterhin müssen Betriebsräte ein klares und unmissverständliches Informations- und Beratungsrecht sowie ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Vergabe von Werkverträgen sowie bei der Einstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern erhalten.

Weiterhin fordern wir eine gesetzliche Klarstellung, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei allen Schwellenwerten der Mitbestimmungsgesetze sowie des Betriebsverfassungsgesetzes mitzuzählen sind. Die diesbezügliche Vereinbarung im Koalitionsvertrag findet ausdrücklich unsere Unterstützung. Gerade in Betrieben und Unternehmen mit einem hohen Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern sind die Mitbestimmungsorgane besonders gefordert, beispielsweise in der Durchsetzung gleicher Arbeitsgrundsätze und gleicher Arbeitssicherheitsstandards. Durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.03.2013 ist zwar sichergestellt, dass Leiharbeiterinnen und Leih-

arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen bei der Errechnung der Größe eines Betriebsrates zu berücksichtigen sind. Eine gesetzliche Klarstellung ist dennoch notwendig, weil die Übertragung dieser Entscheidung auf weitere Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz sowie auf die Mitbestimmungsgesetze nicht sichergestellt ist.

Forderung an den Bundesgesetzgeber:

Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen im Betriebsverfassungsgesetz und in den Personalvertretungsgesetzen umzusetzen:

- ein Überwachungsrecht der Betriebs- und Personalräte der Entleihunternehmen bzw. -dienststellen in Bezug auf die tarifgerechte Eingruppierung bzw. gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte,
- eine Ausweitung der Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte bei der Festlegung des Anteils von Leihbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeitnehmer/innen im Entleihbetrieb bzw. der Entleihdienststelle (Quotierung),
- Unterrichts-, Beratungs- und Zustimmungsverweigerungsrechte über die Vergabe und den Einsatz von Werkvertragsarbeit in der Betriebs- bzw. Dienststellenorganisation,
- Zustimmungsverweigerungsrechte bei der Einstellung beim Einsatz zur Werkvertragsarbeit und Unterbindung von Eilmaßnahmen zum sofortigen Einsatz, sodass das Zustimmungsverweigerungsrecht nicht durch kurzzeitige Werkvertragsarbeit umgangen werden kann,
- Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten, die Werkvertragsbeschäftigte mit betreffen.

5.3 Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft im Aktienrecht verankern

Als eine Lehre aus den Krisen der Jahre 2008/2009 muss die Mitbestimmung strukturell gefestigt und ausgebaut werden. Gleichzeitig ist das Gemeinwohl als ein Parameter der Unternehmensführung im Aktienrecht zu verankern, um eine einseitige Ausrichtung am kurzfristigen Shareholder Value zu vermeiden. Auch ist die Teilhabe der Arbeitnehmer/innen am Unternehmenskapital in Form gebündelten Belegschaftskapitals

sowie die Bildung von Stiftungen und Genossenschaften, an denen die Belegschaft Anteile halten, durch eine Änderung der Steuer- und Abgabenvorschriften zu erleichtern, um solche, nicht nur in der Krise erfolgreichen, Modelle zu ermöglichen.

Fortschrittliche Unternehmen, die nachhaltige Wertsteigerung statt kurzfristigen Profit praktizieren, sind krisenfester als andere. Sie richten sich als „good Company“ mit guten Gütern und Dienstleistungen an die Kunden und leisten einen sozialen wie ökologischen Beitrag zur Entwicklung der Wirtschaft. Das schließt stets die Achtung vor den Beschäftigten, ihren Bedürfnissen und Rechte im eigenen Unternehmen und der gesamten Wertschöpfungskette ein. Mitbestimmung hilft, diesen Anspruch zu realisieren.

5.4 Für eine Demokratisierung des öffentlichen Dienstes

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes erwarten, dass Mitbestimmungslücken im öffentlichen Dienst geschlossen, Informationsrechte für Beschäftigte erweitert, die Organisation sowie Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert und der rechtswidrige Ausschluss von Strukturtarifverträgen beendet werden.

Forderungen an den Bundesgesetzgeber und an die Bundesländer:

- Die Zuständigkeit des Personalrates in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten verhindert Beteiligungslücken.
- Das Personalvertretungsrecht muss ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig und in die Dienststelle integriert sind ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein.
- In ressortübergreifenden Angelegenheiten müssen gewerkschaftliche Spitzenorganisationen eingebunden werden.
- Jedem einzelnen Beschäftigten muss ein Beschwerderecht gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber zustehen, welches der Personalrat entgegenzunehmen hat.

- Wir wollen die Organisation und Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessern. So sind die Zusammenarbeitsverpflichtungen z. B. derart auszugestalten, dass Dienststelle und Personalrat als gleichberechtigt anzusehen sind.
- Die tarifvertragliche Ausgestaltung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst muss möglich sein.

5.5 Mitbestimmung im kirchlichen Bereich

Ebenso wird erwartet, dass im kirchlichen Bereich eine Gleichstellung der Mitbestimmungsrechte durch Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG erfolgt und die Anwendung der Unternehmensmitbestimmung verwirklicht wird. Die christlichen Kirchen sind mit ihren Einrichtungen, nach dem öffentlichen Dienst, mit etwa 1,5 Mio. Beschäftigten die größten Arbeitgeber in Deutschland.