

## - aber wie?



### Lernziele

Die Schülerinnen und Schüler sollen

- die derzeitige Ausgestaltung des deutschen Mitbestimmungsrechtes kennen.
- die Besonderheit des deutschen Mitbestimmungsrechtes im internationalen Vergleich erläutern können.
- anhand eines Streitgesprächs die derzeitige Diskussion um die zukünftige Ausgestaltung des deutschen Mitbestimmungsrechtes und die unterschiedlichen Positionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern kennen lernen.



### Aufgaben

- 1) Fassen Sie die derzeit gültigen rechtlichen Regelungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland zusammen. Wie wird die Mitbestimmung in anderen Industrieländern geregelt? Erläutern Sie, warum das deutsche Mitbestimmungsrecht im internationalen Vergleich einen „Sonderfall“ darstellt.
- 2) Analysieren Sie das vorliegende Streitgespräch. Welches sind die wesentlichen Punkte um die gestritten wird?
- 3) Stellen Sie die Argumente der beiden Diskutanten in den wesentlichen Punkten gegenüber. Welche grundsätzlichen Argumentationslinien für bzw. gegen die Beibehaltung der derzeit gültigen Mitbestimmungsregelungen lassen sich ermitteln?
- 4) Welche Rolle spielt die gegenwärtige und zukünftige Position deutscher Unternehmen im Rahmen internationaler Wirtschaftsbeziehungen in der Diskussion? Welche die Frage nach dem Erhalt des „Standortes Deutschland“?
- 5) Wie bewerten Sie auf der Basis der vorliegenden Argumentationen das deutsche Mitbestimmungsrecht und die Notwendigkeit umfassender Reformen?

## Streitgespräch: Mitbestimmung modernisieren - aber wie?

### BDA-Geschäftsführer Göhner und DGB-Vorstand Hexel über das Versagen der Aufsichtsräte, die Flucht ins Ausland und neue Gemeinsamkeiten

5

**Herr Göhner, als eine Ursache für Krisen wie bei Karstadt und Opel hat Industriepräsident Michael Rogowski die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ausgemacht. Sie hindere das Management, frühzeitig gegenzusteuern. Stimmt das?**

10

*Göhner:* Ja. Bei Karstadt entscheidet Frau Wiethold im Aufsichtsrat als stellvertretende Vorsitzende über einen Sanierungspakt, den sie selbst als Verdi-Verhandlungsführerin ausgehandelt hat. Und das, nachdem sie ein Jahr zuvor noch mit mehr als 400 Streikmaßnahmen eine Öffnung des Flächentarifs im Einzelhandel verhindert hat. Ich glaube aber nicht, dass man die Mitbestimmung pauschal für Unternehmenskrisen verantwortlich machen kann. Der Reformbedarf ergibt sich aus der weltweiten Einmaligkeit des deutschen Mitbestimmungssystems und den Veränderungen des Gesellschaftsrechts durch die EU - Stichwörter Europa AG, Fusionsrichtlinie und Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

15

20

*Hexel:* Und was ist mit den Vertretern von Banken in Aufsichtsräten, die zugleich Kreditgeber des Unternehmens sind? Mir ist nicht ein Fall bekannt, in dem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eine Innovation ihres Unternehmens behindert haben. Es gibt aber unzählige Beispiele, wie die Mitbestimmung nötige Strukturveränderungen im Konsens mit den Arbeitnehmern ermöglicht und das Unternehmen gestärkt hat. Wegen dieser positiven Erfahrungen, die ja auch viele Manager anerkennen, sollten auch Sie weltweit für unser Modell werben, anstatt es schlecht zu reden.

25

30

*Göhner:* Deshalb will ich auch nicht die Mitbestimmung abschaffen, sondern die positiven Erfahrungen nutzen. Aber wir müssen sie grundlegend modernisieren. Die Gewerkschaften haben 30 Jahre lang für unser System geworben - vergeblich. Die Nachteile der deutschen Mitbestimmung haben sich weltweit herumgesprochen. Keiner außerhalb Deutschlands akzeptiert sie. Wir haben uns mit unserem Mitbestimmungssystem weltweit isoliert.

35

*Hexel:* Das ist eine propagandistische Behauptung. Sie treten gezielt eine Debatte los, um die deutsche Mitbestimmung zurückzudrängen. Wenn wir uns mal die Investitionstätigkeit ausländischer Konzerne in Deutschland ansehen, dann müssen auch Sie einräumen, dass die Mitbestimmung kein Hindernis ist.

40

*Göhner:* Sie verdrängen die Realität. Natürlich ist die Mitbestimmung in ihrer heutigen Ausprägung vielfach ein Hindernis. Nicht nur ausländische Unternehmen, sondern alle anderen europäischen Länder akzeptieren unser Mitbestimmungssystem nicht. Genau das zeigt doch die aktuelle Debatte zur EU-Fusionsrichtlinie.

45

*Hexel:* Ich erwarte ja gar nicht, dass andere EU-Staaten das deutsche System gleich in ihr nationales Recht übernehmen. Wenn ein fusioniertes Unternehmen seinen Sitz etwa in Rom nimmt, so sollte im Unternehmen ausgehandelt werden, welches Modell es anwendet. Aber wenn wir ein soziales Europa wollen, dann ist das noch lange kein Grund, in Deutschland alles zurückzudrehen und die Arbeitnehmer einfach an den Katzentisch zu setzen.

50

55 *Göhner:* Wir möchten, dass ein fusioniertes Unternehmen seinen Sitz nicht in Rom, sondern in Deutschland nimmt. Wir wollen, dass eine deutsche Holding nicht in ein anderes europäisches Land gehen muss, um unserem Mitbestimmungssystem zu entgehen. Deshalb will ich das Rad nicht zurück-, sondern nach vorn drehen. Ich bin zum Beispiel dafür, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung die Betriebsräte mehr Rechte bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen bekommen. Die Zuständigkeit für Entscheidungen muss betriebsnäher werden und weniger von gewerkschaftlicher Fremdbestimmung beeinflusst sein. Das führt zu einem sozialen Europa, in dem niemand am Katzentisch sitzen soll - allerdings auch nicht wir Deutschen mit unserem isolierten Modell.

65 **Herr Hexel, warum ist den Gewerkschaften die Parität so wichtig? Die skandinavischen Länder haben auch ohne sie den Ruf einer guten Mitarbeiterbeteiligung.**

*Hexel:* Das stimmt. Aber wenn Sie auf Skandinavien oder auch Frankreich abheben, dann müssen Sie auch die Gewerkschaftsrechte ändern. In diesen Ländern dürfen die Gewerkschaften für bestimmte Rechte streiken. Bei uns geht das nicht, wir haben Friedenspflicht.

70 *Göhner:* Ich wäre sofort bereit, das skandinavische Tarif-, Arbeits- und Mitbestimmungsrecht zu übernehmen. Dann wäre die Isolation Deutschlands weg, ebenso die Benachteiligung deutscher Holdings.

*Hexel:* Sagen Sie mir mal drei Fälle von Holdings, die in letzter Zeit ins Ausland abgewandert sind. Ich kenne nur das umgekehrte Beispiel. Die US-Firma Kraft Foods hätte nach Belgien, Holland, Großbritannien gehen können. Aber nein, die Europa-Holding sitzt seit kurzem in Bremen und unterliegt voll dem deutschen Mitbestimmungsgesetz.

75 *Göhner:* Kein Unternehmen, das seine Holding wegen der Mitbestimmung verlegt, gibt das öffentlich zu Protokoll. Aber schauen Sie einmal ins luxemburgische Handelsregister, Sie werden erstaunt sein, wie viele Holdings mit ehemaligem Sitz in Deutschland Sie jetzt dort finden.

85 **Herr Göhner, was konkret muss sich aus Sicht der Arbeitgeberverbände an der Mitbestimmung ändern?**

*Göhner:* Die Vielfalt der Unternehmen von börsennotierten Aktiengesellschaften bis zu familiengeführten GmbHs verträgt kein einheitliches Mitbestimmungssystem. Deshalb sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen einer Vereinbarungslösung für ihr jeweiliges Unternehmen ein Mitbestimmungsmodell festlegen können, ähnlich der Rechtslage beim Europäischen Betriebsrat. Die Mitbestimmungskommission von BDA und BDI wird einen differenzierten Vorschlag dazu vorlegen. Ferner müssen die Aufsichtsräte verkleinert werden. Zwölf, 16 oder 20 Mitglieder, wie im Gesetz vorgesehen, sind einfach zu viel. Und es muss das Problem gelöst werden, dass bisher die Mitarbeiter von Auslandstöchtern deutscher Unternehmen im Aufsichtsrat nicht vertreten sind.

95 *Hexel:* Ich stimme zu, dass wir ausländische Arbeitnehmer stärker beteiligen sollten. Im Übrigen ist es heute schon so, dass wir kein bundeseinheitliches Mitbestimmungsmodell haben, das wissen Sie auch. Was die Größe des Aufsichtsrats angeht, bitte ich um etwas mehr Sachlichkeit. Zwei Drittel aller Aufsichtsräte in Deutschland haben die kleinstmögliche Anzahl von zwölf Mitgliedern. Nur 14 Prozent haben 20. Merkwürdigerweise hat das Leitunternehmen unserer Wirtschaft, die Deutsche Börse, freiwillig sogar 21 Mitglieder, von denen nur ein Drittel Arbeitnehmer sind.

105

105 **Herr Göhner, müssten die Wirtschaftsverbände neben Interessenkonflikten bei den Arbeitnehmervertretern nicht auch ganz ähnliche Konflikte auf der Seite der Anteilseigner anprangern?**

110 *Göhner:* Ja. Zum Beispiel halte auch ich es für problematisch, wenn ein Vertreter der Hausbank im Aufsichtsrat sitzt. Aber die Anteilseigner bestimmen ihre Vertreter allein. Das Gleiche muss für die Arbeitnehmerbank gelten: Die Beschäftigten sollten allein entscheiden, wer sie im Aufsichtsrat vertritt. Das ist heute zum Teil fremdbestimmt durch die Gewerkschaft.

115 *Hexel:* Die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat werden da nicht einfach hingesetzt, sondern sie unterliegen einem sehr differenzierten Wahlprozess. Das wissen Sie ganz genau.

*Göhner:* Aber die Gewerkschaften bestimmen die Kandidaten. Sie haben die Entscheidungsgewalt. Die Arbeitnehmer können nicht sagen, sie wollen Hexel statt DGB-Chef Sommer.

120

### **Die Kombattanten des Streitgesprächs**

125 *Reinhard Göhner* ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Er ist Vorsitzender der gemeinsamen Mitbestimmungskommission von BDI und BDA, deren Reformvorschläge Ende November offiziell vorgelegt werden sollen. Göhner ist Mitglied mehrerer Aufsichtsräte.

130 *Dietmar Hexel* ist Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Dort ist er unter anderem zuständig für die Bereiche Mitbestimmung, Rechtspolitik und Personal. Für seine Gewerkschaft, die IG Metall, war Hexel jahrelang Arbeitnehmervertreter in verschiedenen Aufsichtsräten.

*Das Gespräch moderierten Dietrich Creutzburg und Helmut Hauschild.*

135 *Quelle: Creutzburg, D./Hauschild, H., Handelsblatt, Nr. 214, 03.11.04, 6*