Es gilt das gesprochene Wort!

Reiner Hoffmann
Vorsitzender
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

„Der künftige institutionelle Rahmen der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa“

Symposium: „Aktuelle Fragen zum Recht der Unternehmensmitbestimmung“

Berlin, Landesvertretung des Saarlandes,
21. April 2016

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

es war der französische König Ludwig XIV, der im Dezember des Jahres 1685 die Errichtung von Eisenhütten, Stahlwerken und Schmelzen in der damaligen Herrschaft Dillingen genehmigte.

331 Jahre später stehen die AG der Dillinger Hüttenwerke und die Saarstahl AG für die stolze Tradition der Montanmitbestimmung im Saarland.

Ich freue mich daher sehr, dass wir im Jahr des 65. Jubiläums der Montanmitbestimmung hier in den Räumen der Landesvertretung des Saarlandes tagen können.

Neben 65 Jahren Montanmitbestimmung feiern wir in diesem Jahr weitere wichtige Jubiläen: Seit 15 Jahren haben wir die Richtlinie zur Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft und vor 40 Jahren wurde das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet.

Der Höhepunkt des Jahres der Mitbestimmung 2016 steht noch bevor: Der Festakt der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB am 30. Juni auf dem Bundespräsident Joachim Gauck die Laudatio halten wird.

Als wir vor 10 Jahren den 30. Geburtstag des Mitbestimmungsgesetzes feierten, hielt Bundeskanzlerin Angela Merkel die Festrede. In dieser Rede hat sie bekräftigt, dass sie zu denen gehöre, die die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung „für eine große Errungenschaft“ halte.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

damit hatte die Bundeskanzlerin damals recht und sie hat auch heute recht!

Die Mitbestimmung hat bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise 2008 bis 2010 eine enorm wichtige Rolle gespielt.

Wir waren es, die mit Mitbestimmung, Arbeitnehmerrechten, Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft zur Krisenbewältigung maßgeblich beigetragen haben.

Mitbestimmung ist außerdem ein integraler Bestandteil guter Unternehmensführung oder zu neudeutsch: guterCorporate Governance.

Uns geht es um die langfristige Zukunft des Unternehmens, seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien und nicht – wie so manchem Vorstandsmitglied – nur um die nächsten Quartalszahlen.

Mitbestimmung berücksichtigt vor allem die Langfristinteressen – und ist damit ein positiver Standortfaktor. Das gilt nicht nur für Deutschland, sondern auch für Europa.

Der vom Berliner Sozialwissenschaftler Sigurt Vitols erstellte European Participation Index zeigt deutlich: Die EU-Länder mit starker Mitbestimmung stehen in wichtigen Zukunftsfeldern besser da, als die Länder mit schwacher oder gar keiner Mitbestimmung.

Zu diesen Zukunftsfeldern gehören die Bildung und die Ausgaben für Forschung und Entwicklung, Innovationen in Produkten und Dienstleistungen sowie Innovationen bei der Energieeffizienz.

Letztlich geht es bei der Mitbestimmung aber immer auch um die Würde, die Teilhabe und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Reinhard Kardinal Marx hat dies Anfang März auf einer Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung auf den Punkt gebracht, indem er ausführte:

„Wenn wir auf die sozialethische Begründung schauen, (…) dann wird deutlich, dass es bei der Mitbestimmung eben tatsächlich um einen menschenrechtlichen Aspekt geht.“

Leider ist diese Erkenntnis noch nicht überall angekommen.

Ich sehe es so: Die Mitbestimmung ist in Deutschland durchaus stabil, aber zugleich vor erhebliche Herausforderungen gestellt.

Sie wird in der politischen Debatte kaum noch in Frage gestellt. Aber es gibt seitens der Politik kein wirkliches Engagement zur dringend notwendigen Weiterentwicklung der Mitbestimmung.

Denn wir erleben, wie hierzulande immer mehr prosperierende Unternehmen vor der Mitbestimmung ausweichen. Das dürfen wir nicht zulassen!

Wenn wir das Erfolgsmodell Mitbestimmung für die Zukunft wetterfest machen wollen, müssen wir dringend die Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung schließen!

Dazu müssen wir über die zum Teil unsäglichen Methoden der Mitbestimmungsverweigerung viel zu vieler Unternehmen sprechen.

Ich nenne kurz die 3 Wesentlichen:

Erstens:
Die Umwandlung prosperierender Unternehmen in eine Europäische Aktiengesellschaft, kurz: SE.
Diese Umwandlung ist an sich nicht verwerflich. Europäisches Recht schützt im Rahmen eines komplizierten Verhandlungsverfahrens mit Auffanglösung tendenziell die Mitbestimmung.

Nur gilt leider auch: Da wo vorher keine Mitbestimmung war, kann die Auffanglösung sie auch nicht sichern.

Dies führt dazu, immer mehr Unternehmen sich in eine SE umwandeln, kurz bevor die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze erreicht werden.

Die Hans-Böckler-Stiftung geht davon aus, dass dies bereits in gut 50 Fällen geschehen ist!

Zweitens:
Die fehlende Konzernzurechnung in der Drittelbeteiligung:

Im Gegensatz zum Mitbestimmungsgesetz von 1976 ist es in der Drittelbeteiligung nicht möglich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einer Tochtergesellschaft bei der Berechnung der Schwellenwerte zur Mitbestimmung bei der Muttergesellschaft anzurechnen. Es sei denn, es gäbe einen Beherrschungsvertrag.

Drittens:
Die systematische Nutzung ausländischer Rechtsformen zur Vermeidung von Unternehmensmitbestimmung:

Auch hier hat die Hans-Böckler-Stiftung recherchiert und kommt für 2014 auf 94 Unternehmen in mitbstimmungsrelevanter Größe in Deutschland.

Ein Beispiel dafür ist eine deutsche Kommanditgesellschaft, die als persönlich haftenden Gesellschafter (Komplementär) eine ausländische Rechtsform nutzt. So entsteht die Rechtsform der Ltd. & Co. KG, die wir früher nicht kannten. Weil der Wortlaut des Mitbestimmungsgesetzes nur die deutsche Kapitalgesellschaft & Co KG erfasst, unterliegen diese Unternehmen nicht der Unternehmensmitbestimmung.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

ich finde: Ein solches Verhalten ist vielleicht legal, aber sicherlich nicht legitim! Und ich finde: Das geht gar nicht!

Mitbestimmungsvermeidung ist für mich keine Frage cleveren juristischen Handwerks, sondern die Verweigerung eines Unternehmens gegenüber seiner gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung.

Dabei geht es beileibe nicht um Peanuts:

Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung bringen die diversen Vermeidungsstrategien 800.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihre Interessenvertretung durch einen mitbestimmten Aufsichtsrat.

Die Ausmaße der Mitbestimmungsvermeidung zeigen sich beispielhaft im Einzelhandel: Dort ist die Kultur der Vermeidung von Mitbestimmung besonders verbreitet und skandalös.

In 21 Einzelhandelskonzernen werden fast 400.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der unternehmerischen Mitbestimmung ausgeschlossen.

Mitbestimmungsvermeidung kommt jedoch nicht nur im Gewande juristischer Trickserei daher.

Es gibt auch eine unverhohlene Ignoranz gegenüber den Gesetzen. Und in manchen Fällen handelt es sich einfach um klaren Rechtsbruch.

Eine Studie von Professor Beyer hat auf diesen Missstand erst kürzlich aufmerksam gemacht:
Weniger als die Hälfte der Unternehmen, auf die das Drittelbeteiligungsgesetz zutrifft, haben überhaupt einen Aufsichtsrat, an dem sich Arbeitnehmervertreter beteiligen könnten.

Ein solches Verhalten einer sozialen Marktwirtschaft, zu der uneingeschränkt die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören, ist schlicht unwürdig!

Wenn wir jetzt nicht einschreiten und gegensteuern, dann wird sich der Geltungsbereich der Mitbestimmung sukzessive auf die bereits heute mitbestimmten Unternehmen beschränken.

Junge und prosperierende Unternehmen werden sich zunehmend vor der Mitbestimmung drücken.

Irgendwann wird Mitbestimmung dann für eine „old economy“ stehen, weil ihre Anwendung für junge Unternehmen faktisch freiwillig geworden ist.

Für die Gegner der Mitbestimmung ist diese Situation angenehm. Sie müssen einfach nichts tun und sehen der Mitbestimmung bei ihrem langsamen Ausbluten zu.
Deshalb muss die deutsche Politik aktiv werden, um den Vorteil Mitbestimmung zu sichern.

Deshalb sage ich:
Mitbestimmungspolitischer Stillstand ist Rückschritt.

Wer jetzt nichts tut, der verspielt den Standort der Mitbestimmung.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

der Katalog gewerkschaftlicher Forderungen zum Ausbau der Mitbestimmung ist lang und präzise. Ich möchte heute nicht im Einzelnen darauf eingehen. Sie sind hoffentlich allen bekannt und können in dem hier ausliegenden Diskussionspapier des DGB nachgelesen werden.

Ich will mich auf die drei Forderungen konzentrieren:

<u>Erstens:</u>

Wir brauchen wirksame Sanktionen, wenn gegen das Drittelbeteiligungsgesetz verstoßen wird. Es kann nicht angehen, dass seine Anwendung im Jahr 2016 vom Gutdünken des Arbeitgebers abhängt. Weiterhin ist im Drittelbeteiligungsgesetz – das auf das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 zurückgeht – die gleiche Konzernzurechnung einzuführen, wie wir sie aus dem Mitbestimmungsgesetz kennen.

<u>Zweitens:</u>

Die SE-Gesetzgebung ist Europäisches Recht. Der deutsche Gesetzgeber kann jedoch eine moderne Definition der „strukturellen Änderung“ im SE-Beteiligungsgesetz vornehmen. Um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Neuverhandlungen bei einem raschen Anwachsen der Arbeitnehmerzahlen haben. In Österreich gibt es eine solche Regelung. Die sollten wir rasch in die deutwsche Gesetzgebung übernehmen.

Drittens:

Wir benötigen eine Anwendung der Mitbestimmungsgesetze auch auf Auslandsgesellschaften. Vor 40 Jahren hätte niemand daran gedacht, dass eine Limited einmal operativ in Deutschland tätig sein könnte. Es ist nur folgerichtig, diese Rechtsformen in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes aufzunehmen.

Einige Reformen müssen wir zusammen mit der Bundesregierung auf der europäischen Ebene angehen. Dort ist die Mitbestimmung zwar mühsam akzeptiert, aber ständig herausgefordert.

Das liegt vor allem daran, dass die Europäische Kommission einen klaren Fokus auf die angelsächsische Unternehmensverfassung hat. Diese wiederum kennt keine Mitbestimmung. Bei jeder neuen Richtlinie im europäischen Gesellschaftsrecht müssen wir dafür Sorge tragen, dass die Unternehmensmitbestimmung nicht unter die Räder kommt.
Dass diese Sorge nicht unbegründet ist, zeigt der derzeit verhandelte Richtlinienvorschlag zur Ein-Personen-Gesellschaft, kurz: SUP.

Die SUP gefährdet die uns bekannten Standards im Mitbestimmungs- und Gesellschaftsrecht.

Eine deutsche GmbH könnte sich nach den Plänen der Kommission in eine SUP umwandeln, ihren Satzungssitz nach London verlegen und die Mitbestimmung so auf Dauer abschaffen.

Hier reden wir dann nicht mehr nur über die Vermeidung der Mitbestimmung, sondern um eine Flucht aus der bestehenden Mitbestimmung.

Der Richtlinienvorschlag der EU Kommission sieht weiterhin eine Online-Gründung der SUP ohne wirksame Identitätskontrolle vor und begrenzt das Mindestkapital auf einen Euro. Das Ganze ist für mich eine Einladung zur Geldwäsche und Mitbestimmungsvermeidung.

Das Handelsblatt nannte die SUP letzte Woche zur Recht „Europas Panama“. In den derzeitigen Verhandlungen in Brüssel konnte der ursprüngliche Kommissionsvorschlag zwar leicht verbessert werden, dennoch bleiben die Risiken so gewaltig, dass ich das Europäische Parlament auffordere:

„Stoppt diesen Irrsinn!
Lehnt den SUP-Richtlinienvorschlag ab!“

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

alle Gewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sind sich einig: Wir brauchen eine neue integrierte Architektur für Arbeitnehmerbeteiligung in Europa. Zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund setzen wir uns dafür ein, endlich gesetzliche Klarheit zur Mitbestimmung ins europäische Gesellschaftsrecht zu bringen.

Daher fordern wir eine Rahmenrichtlinie über die grundsätzliche Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung in Aufsichts- oder Verwaltungsräten.

Dazu gehören feste europäische Schwellenwerte der Mitbestimmung in Unternehmen europäischen Rechts wie der Europäischen Aktiengesellschaft und der Europäischen Genossenschaft.

Dies soll auch für Unternehmen gelten, die die EU Verschmelzungsrichtlinie (RICHTLINIE 2005/56/EG) **nutzen, um grenzüberschreitend zu fusionieren**

Diese Schwellenwerte sollen so gestaltet werden, dass in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat im Rahmen der gesetzlichen Auffanglösung vorgesehen ist.

Das bedeutet konkret: Wenn eine SE wächst und in der EU mehr als 1.000 Beschäftigte hat, besteht ein verbindlicher Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit dem Management in Verhandlungen zur Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat zu treten. Sollte es am Verhandlungstisch keine Lösung geben, dann gilt die paritätische Mitbestimmung als neuer Europäischer Mitbestimmunsstandard.

Diese Regelungen werden wirkungsvoll sicherstellen, dass Europäisches Recht nicht dazu missbraucht werden kann, um die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland zu vermeiden.

Daher fordere ich die Bundesregierung daher auf, sich als starker Akteur in Europa für diese Richtlinie einzusetzen.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

**ich fasse zusammen:
Die Mitbestimmung ist ein soziales und ökonomisches Erfolgsmodell, auf das wir stolz sein können.
40 Jahre nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes müssen wir das Erfolgsmodell Mitbestimmung fit für die Zukunft machen. Der Gesetzgeber ist dringend aufgefordert, alles zu tun, um die Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung zu stopfen.**

Mitbestimmungspolitischer Stillstand bedeutet einen Rückschritt für die Mitbestimmung!

Es kann doch nicht sein, dass sich die Wirtschaft in Europa rasant wandelt, und bei der Mitbestimmung soll alles beim Alten bleiben? Für mich wäre das die reinste Arbeitsverweigerung der Politik.

Wer jetzt nichts tut, schaut dem Ausbluten der Mitbestimmung in der Praxis einfach zu.

Wer den Ausbau von Mitbestimmung in Deutschland und in Europa will, der muss ihre gesetzlichen Grundlagen in Deutschland sichern. Die deutsche Politik darf dabei nicht auf Europa warten. Sie ist aufgefordert in Deutschland ihre Hausaufgaben zu machen.

Und sich als starker Akteur in Europa für eine neue integrierte Architektur für Arbeitnehmerbeteiligung einzusetzen.

Mehr Mitbestimmung in Europa ist ohne starke und funktionierende nationale Systeme wie die Mitbestimmung in Deutschland, aber auch in weiteren 17 anderen EU-Mitgliedsstaaten nicht möglich.

Und umgekehrt: Nur wer substanzielle Maßstäbe für Arbeitnehmerbeteiligung an der Spitze von Unternehmen im europäischen Gesellschaftsrecht durchsetzen kann, der wird sein System zuhause festigen und ausbauen können. Mehr und nicht weniger Mitbestimmung in Deutschland und in Europa ist das Ziel.

Beides ist notwendig. Beides ist möglich!

Gerade in unsicheren Zeiten von Digitalisierung, Transnationalisierung und ausufernder Konflikte müssen und wollen wir um gemeinsame Antworten und Lösungen ringen.
Mehr Mitbestimmung ist eine Forderung, die in die Zeit passt. Denn sie hat sich als demokratisches Gestaltungsprinzip für die soziale Marktwirtschaft bewährt.

Lasst uns gemeinsam in die Offensive gehen für mehr Mitbestimmung!

Glück auf!