

Rückenwind für die Mitbestimmung

Michael Sommer zum Abschlussbericht der Biedenkopf-Kommission

Ende Dezember war es soweit: Der Abschlussbericht der Biedenkopf-Kommission zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung wurde der Bundeskanzlerin Angela Merkel überreicht. Gemeinsame Empfehlungen konnten in der Kommission nicht erzielt werden. Über Ergebnis und Folgen des Berichts sprachen wir mit Michael Sommer, DGB-Vorsitzender und Mitglied der Kommission.



Fotos: DGB/Boness/IPON

Empfehlungen der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission

Der Abschlussbericht der Biedenkopf-Kommission enthält zahlreiche Empfehlungen der wissenschaftlichen Kommissionsmitglieder. Diese haben wir für unsere Leserinnen und Leser zusammengestellt. Sie finden sich auf unserer Homepage www.verlag-dbr.de unter „Die Zeitschrift“ in der Rubrik „Leseprobe“. Auf Wunsch senden wir Ihnen die Zusammenstellung auch per Fax zu: Redaktion „der betriebsrat“, Südstraße 29, 59065 Hamm, Tel.: 0 23 81/97 22 300, Fax: 0 23 81/97 22 3015.

Redaktion: Herr Sommer, gemeinsame Empfehlungen konnten nicht erzielt werden. Ist die Biedenkopf-Kommission gescheitert?

Michael Sommer: Ich würde nicht von einem Scheitern sprechen. Schließlich liegt ein respektabler Bericht der wissenschaftlichen Kommissionsmitglieder vor. Gleichwohl bedauern wir, dass es keine einvernehmlichen Vorschläge der Kommission gegeben hat. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitgeberverbände auf ihrer Maximalposition beharrt haben – der faktischen Abschaffung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Michael Sommer:

Ich fordere die Arbeitgeberverbände auf, ihren Schmallwinkel zu verlassen.

Redaktion: Was ist die Konsequenz? Bleibt damit alles beim Alten?

Michael Sommer: So erfreulich es ist, dass die Angriffe des Arbeitgeberlagers auf das Erfolgsmodell der Mitbestimmung gescheitert sind, so bedauerlich ist, dass die Arbeitgeber nicht in der Lage waren, sich konstruktiv an der Weiterentwicklung der Mitbestimmung zu beteiligen. Ich fordere die Arbeitgeberverbände auf, ihren Schmallwinkel zu verlassen und zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zurückzufinden.

Redaktion: Wie geht es jetzt weiter?

Michael Sommer: Eins ist jetzt noch klarer als ohnehin schon. Die Arbeitgeber müssen einsehen, dass es keinen Sinn mehr macht, die paritätische Mitbestimmung zu unterminieren. Dazu ist das Statement der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission zu eindeutig und auch die Stellungnahmen der Politik dazu, insbesondere der Bundeskanzlerin. Alle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung müssen also auf dem Grundsatz der gleichen Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufbauen. Der Bericht der Kommission ist eine gute Arbeitsbasis. Die Gewerkschaften stimmen ihm an vielen Stellen zu. So zum Beispiel in Bezug auf die Vereinfachung des Wahlverfahrens und die Einbeziehung ausländischer Belegschaften in die Unternehmensmitbestimmung. Andere Vorschläge sehen wir kritischer. Wir stimmen zwar zu, die Unternehmensmitbestimmung unter bestimmten Voraussetzungen an die Erfordernisse einzelner Unternehmen anzupassen, fordern jedoch, dass die Arbeitnehmerseite durch starke und durchsetzungsfähige Verhandlungspartner repräsentiert ist. Das können nur die Gewerkschaften sein.

Redaktion: Die Arbeitgeberseite hat schon vor der Einsetzung der Biedenkopf-Kommission großen Veränderungsbedarf gesehen. Sowohl die europäische Gesetzgebung als auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes würden eine Änderung der deutschen Mitbestimmung erzwingen. Ist das so? ►

Michael Sommer: Was die europäische Gesetzgebung anbelangt antworte ich mit einem Zitat aus dem Bericht der Wissenschaftler der Biedenkopf-Kommission: „Den wissenschaftlichen Mitgliedern erscheint es bemerkenswert, dass für die neuerdings bestehenden Unternehmensformen europäischen Rechts ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung im Unternehmen vorgesehen ist, und zwar zusätzlich zur Einrichtung von Betriebsräten. Insofern hat sich nach Einschätzung der wissenschaftlichen Mitglieder die europäische Rechtsentwicklung am deutschen Vorbild orientiert.“ Und zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes: Es gibt kein Urteil dieses Gerichts, in dem explizit die deutsche Mitbestimmung aufs Korn genommen wird. Es ist einfach unredlich, Europa gegen die Mitbestimmung auszuspielen.



Wissenswertes zur Biedenkopf-Kommission

Eingesetzt wurde die Biedenkopf-Kommission im Juli 2005 von dem damaligen Bundeskanzler Gerhard Schröder. Bundeskanzlerin Angela Merkel bestätigte später den Auftrag der Kommission. Schließlich heißt es im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. 11. 2005 unter 2.7.4: „Aufgabe der eingesetzten Regierungskommission ... ist es, ... bis Ende 2006 Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu erarbeiten. Wir werden die – einvernehmlich erzielten – Ergebnisse der Kommission aufgreifen und, soweit erforderlich und geboten, Anpassungen der nationalen Unternehmensmitbestimmung vornehmen.“ Kurz vor Weihnachten 2006 wurde der Abschlussbericht der Kommission der Bundeskanzlerin überreicht. Dieser enthält lediglich die Empfehlungen der wissenschaftlichen Experten der Kommission, da sich die Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nicht über gemeinsame Empfehlungen verständigen konnten.

Der vollständige Wortlaut des Abschlussberichts findet sich auf der Homepage der Bundesregierung unter www.bundesregierung.de (Suchbegriff „Biedenkopf-Kommission“ unter der Überschrift „Unternehmensmitbestimmung modernisieren“).

cherheit herzustellen, indem sie das Mitbestimmungsgesetz auf Unternehmen mit ausländischer Rechtsform ausdehnt.

Redaktion: *Tarifliche Öffnungsklauseln räumen vor Ort längst mehr Gestaltungsmöglichkeiten ein. Wäre es da nicht konsequent, die Mitbestimmung völlig neu zu gestalten?*

Michael Sommer: Dazu gibt es keine Veranlassung. Die deutsche Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell. Es gibt keinerlei empirischen Beleg dafür, dass sie für die Wirtschaft von Nachteil ist. Im Gegenteil: Aktuelle Studien legen nahe, dass sich die Mitbestimmung positiv auf die Unternehmen auswirkt.

Michael Sommer:

Mitbestimmung erhöht die Motivation und Produktivität.

Redaktion: *Studien zeigen: Mitbestimmung erhöht die Produktivität. Das wissen auch die Arbeitgeber. Hat die Biedenkopf-Kommission die Chance verpasst, weit reichende Schritte zur Neuordnung der Mitbestimmung zu gehen?*

Michael Sommer: Mitbestimmung erhöht die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das wissen auch viele Unternehmer; das wissen insbesondere erfolgreiche Unternehmer. Möglicherweise hat sich dies auch zu den Wirtschaftsverbänden herumgesprochen. Leider kochen die aber immer noch ihr ideologisches Süppchen und setzen alles dran, Arbeitnehmerrechte abzubauen. Das beeinträchtigt die Chance, die Mitbestimmung weiterzuentwickeln. Dabei gibt es sinnvolle Ansätze für eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Dazu gehört auch, den mittlerweile 30 Jahre alten Schwellenwert für das Eingreifen der Mitbestimmung zu überdenken. Bislang gilt die paritätische Mitbestimmung nur für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Diese Zahl sollte auf 1.000 reduziert werden, da heutzutage die Wertschöpfung mit immer weniger Beschäftigten erfolgt. ■ (MW, WI)

Redaktion: *In anderen Ländern der Europäischen Union ansässige Unternehmen können ihre Tätigkeit nach Deutschland verlagern, ohne dass für sie die deutsche Mitbestimmung gilt. Besteht darin nicht die Gefahr, nach und nach die deutsche Mitbestimmung zu untergraben?*

Michael Sommer: Es gibt nur ausgesprochen wenige Unternehmen ausländischer Rechtsform, die von ihrer Größe her in den Geltungsbereich der deutschen Mitbestimmungsgesetze fallen würden. Daher kann von einem Untergraben der deutschen Mitbestimmung nicht die Rede sein. Zudem teilen wir die Auffassung der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission, dass der deutsche Gesetzgeber nicht daran gehindert ist, diese Unternehmen der Mitbestimmung zu unterwerfen. Wir fordern daher die Bundesregierung auf, Rechtssi-

Redaktion: *Ein Konzept großer Arbeitgeberverbände zur Erneuerung der Mitbestimmung fordert, die Mitbestimmung innerhalb eines gesetzlichen Rahmens zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern frei vereinbaren zu können. Sie begründen dies mit den unterschiedlichen Situationen der Firmen und Branchen. Gibt ihnen die Realität nicht Recht?*

Michael Sommer: Wie bereits erwähnt sind wir unter bestimmten Voraussetzungen offen für Verhandlungslösungen, insbesondere im Bereich konzernabhängiger Tochtergesellschaften. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die erfolgreiche Kombination aus paritätischer Mitbestimmung und Zusammenarbeit von betrieblichen Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftsvertretern nicht in Frage gestellt wird. Die Mitbestimmung deutscher Prägung ist ein hohes Gut. Sie hat dazu beigetragen, dass Deutschland Exportweltmeister ist.