

D 001

Lfd.-Nr. 1119

DGB-Bundesvorstand

**Perspektiven und Zukunftsfelder der Mitbestimmung
in der globalisierten Welt**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Annahme

1 **1. Mitbestimmungspolitischen Stillstand überwin-**
2 **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 Werkvertragsarbeiter/innen
10 hat sich die Koalition aus CDU/CSU und SPD auf keine weite-
11 ren Reformen der betrieblichen Mitbestimmung, der Unter-
12 nehmensmitbestimmung 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 Beteiligung durch Mitbestimmung macht Arbeitnehmer/innen
41 zu Bürger/innen im Betrieb. Mitbestimmung am Arbeitsplatz
42 wird immer wichtiger. Gleichberechtigung auf gleicher Au-

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

54
55 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit
56 langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Ver-
57 waltungen. Wir fordern von der Politik das Erfolgsmodell der
58 Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als
59 Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und für den Ge-
60 danken der Mitbestimmung und Teilhabe dafür in Europa un-
61 ter Beachtung der jeweiligen kulturellen und rechtlichen
62 Gegebenheiten zu werben.

63
64 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden in den
65 nächsten Jahren den Gedanken von Teilhabe und Mitbestim-
66 mung verstärkt öffentlich aufgreifen. Der DGB und seine Mit-
67 gliedsgewerkschaften werden aufgefordert, eine gemeinsame
68 Mitbestimmungskampagne zu initiieren.

69

70

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

73

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

84

85 Durch zunehmend grenzüberschreitende Unternehmen geht
86 den deutschen Mitbestimmungsgremien oft das kompetente
87 Gegenüber verloren. Denn Unternehmen agieren aus dem
88 Ausland und treffen strategische Entscheidungen mit unmit-
89 telbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten in Deutschland.

90 Die Entscheidungsabläufe gehen oft an den Mitbestimmungs-
91 strukturen vorbei. Es können nur noch die Folgen der strategi-
92 schen Unternehmensentscheidungen aufgefangen werden, die
93 Strategie kann nicht oder nur bedingt mit gestaltet werden.
94 Das bedroht die Gestaltungs- und Schutzfunktion der Mitbe-
95 stimmung in ihrer gesetzlich beschriebenen Kompetenz und
96 Substanz.

97

98 Abgesichert durch die Rechtsprechung des Europäischen Ge-
99 richtshofs zur Niederlassungsfreiheit können ausländische Un-
100 ternehmen in Deutschland tätig sein, ohne die Unternehmens-
101 mitbestimmung zu beachten. Die Unternehmensmitbestim-
102 mung gilt nur für Kapitalgesellschaften mit deutscher Rechts-
103 form. Diese Unterscheidung wird in den letzten Jahren zuneh-
104 mend von Unternehmen zur Flucht vor der Mitbestimmung
105 genutzt.

106

107 Das Leitprinzip vieler Unternehmen orientiert sich noch immer
108 an der kurzfristigen Rendite für das eingesetzte Kapital und
109 nicht am nachhaltigen, wertsteigernden Unternehmen. Anders
110 als in der Sozialen Marktwirtschaft richtet sich die Geschäfts-
111 politik solcher Unternehmen in der globalen Welt
112 überwiegend oder ausschließlich nach betriebswirtschaftlichen
113 Kennziffern, die am kurzfristigen Shareholder Value ausgerich-
114 tet sind und nicht an den Interessen der Kunden, der Arbeit-
115 nehmer/innen und der Zivilgesellschaft. Ein solches Leitbild,
116 das Eigentümerinteressen über alle anderen Interessen am
117 Unternehmen stellt, ist mit dem Charakter der Sozialen Markt-
118 wirtschaft unvereinbar.

119

120 Die beschriebenen Entwicklungen stellen die im DGB verein-
121 ten Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Wie kann –
122 vor dem Hintergrund der globalen Ausrichtung der Unterneh-
123 men – eine Mitbestimmung von morgen gestaltet werden?
124 Wie kann sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der
125 Menschen und der Gesellschaft im Mittelpunkt der Unterneh-
126 menspolitik stehen und den Prinzipien eines nachhaltigen,
127 umweltverträglichen Wirtschaftens Rechnung getragen wird?
128 Wie können Arbeit-nehmer/innen im Aufsichtsrat wirksam an-
129 dere Strategien durchsetzen? Welche anderen Mitbestim-
130 mungs- und Eigentumsformen in Europa können zum
131 gewünschten Ergebnis beitragen?

132

133

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

136

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- zerns 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 lichte für die Geschäftsführungen deutscher Niederlassungen in
181 internationalen Konzernen. Die Erfüllung gesetzlich veranker-
182 ter Informationspflichten muss zur Selbstverständlichkeit für
183 Unternehmensleitungen und Personalabteilungen werden. Es

184 ist dafür zu sorgen, dass entsprechende Verstöße (z. B. im
185 Rahmen moderner Compliance- Systeme) erkannt und geahn-
186 det werden.

187

188 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

189 Wir fordern den Bundesgesetzgeber daher auf, die Umsetzung
190 der im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Informationspf-
191 lichten zu konkretisieren und mit wirksamen Sanktionen für
192 den Fall ihrer Nichteinhaltung zu versehen.

193

194 **3.3 Mehr Einflussmöglichkeiten für Europäische Be-** 195 **triebsräte**

196

197 Eine Antwort auf die zunehmende Internationalisierung wirt-
198 schaftlicher Tätigkeit liegt in der Europäisierung gewerkschaft-
199 licher und betriebsrätlicher Gestaltungsmacht. Es gibt über
200 1.000 Europäische Betriebsräte, die zusammen 18 Millionen
201 Beschäftigte vertreten. Das ist eine große Chance, gestaltend
202 einzugreifen. Wenn der Europäische Betriebsrat (EBR) an ei-
203 nem vorausschauenden Wandel („anticipation of change“)
204 beteiligt werden soll, dann muss gewährleistet sein, dass er
205 seine Einflussmöglichkeiten wahrnehmen kann.

206

207 Es muss gesetzlich eindeutig klargestellt werden, dass der EBR
208 in jedem Fall vor einer Unternehmensentscheidung einzube-
209 ziehen ist. Solche Entscheidungen sind nach dem Leitbild ei-
210 nes Europäischen Wirtschaftsausschusses vor einer Umsetzung
211 umfassend und abschließend zu beraten. Eine gestaltende
212 Mitwirkung benötigt die tatkräftige Unterstützung nationaler
213 und europäischer Gewerkschaften. Hier gibt es noch Verbesse-
214 rungspotential. Der DGB und seine Gewerkschaften nehmen
215 dazu u. a. das Recht des EBR auf Qualifizierung aktiv auf, da-
216 mit Europäische Betriebsräte durch umfassende Schulungs-
217 angebote und politische Betreuung als grenzübergreifende In-
218 teressenvertretung stark aufgestellt sind. Schon heute müssen
219 Europäische Betriebsratsgremien rechtzeitig und umfassend
220 über die sie betreffenden Angelegenheiten informiert werden.
221 Das geschieht oft nicht.

222

223 Forderungen an den Bundesgesetzgeber:

224 Wir fordern die Bundesregierung daher auf, das Gesetz über
225 Europäische Betriebsräte zu überarbeiten, damit dem Europäi-
226 schen Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zukommt. Dieser
227 soll dann gelten, wenn das Verfahren der Unterrichtung und
228 Anhörung des EBR nicht oder nicht ordnungsgemäß abge-
229 schlossen wurde, z. B. weil Informationen nicht rechtzeitig
230 weitergegeben worden sind. Zudem fordern wir wirksame fi-

231 nanzielle Sanktionen bei Verstößen gegen die Informations-
232 rechte des EBR. Dazu gehört auch, das für große europäische
233 Konzerne viel zu niedrig angesetzte Bußgeld von derzeit
234 15.000 Euro zu erhöhen. Dies gilt gleichermaßen für die
235 Arbeit von SE-Betriebsräten.

236

237 **3.4 Basisstandards für Unterrichtung, Anhörung und** 238 **Interessenvertretung in Aufsichts- und Verwaltungsrä-** 239 **ten in Europa**

240

241 Die im DGB vereinten Gewerkschaften sprechen sich nach-
242 drücklich für eine Stärkung und Weiterentwicklung der Mitbe-
243 stimmung auf europäischer Ebene aus. Darüber hinaus wer-
244 den wir uns weiterhin dafür einsetzen, dass die verbindliche
245 Beteiligung von Arbeitnehmervertreter/innen an der Unterneh-
246 mensspitze ein generelles Element im europäischen Ge-
247 sellschaftsrecht wird. Wir unterstützen die dahingehenden
248 Bemühungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

249

250 **3.5 Wirksame Verhinderung einer missbräuchlichen** 251 **Nutzung der Rechtsform der Europäischen Aktienges-** 252 **ellschaft (SE)**

253

254 Der DGB fordert eine wirksame Verhinderung der mitunter zu
255 beobachtenden missbräuchlichen Nutzung der Rechtsform der
256 Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Im Jahr 2013 hatten
257 131 der 296 in Europa operativ mit mehr als 5 Arbeitnehmer/
258 innen tätigen Unternehmen mit der Rechtsform der SE ihren
259 Sitz in Deutschland (Stand: 1.10.2013). Die Mehrzahl dieser
260 Unternehmen hatte vor dem Rechtsformwechsel in eine SE
261 eine Arbeitnehmeranzahl unterhalb der Schwellenwerte für
262 Aufsichtsräte mit Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland. Es
263 darf vermutet werden, dass die Wahl der Rechtsform auch –
264 insoweit aus gewerkschaftlicher Sicht missbräuchlich – erfolgt
265 ist, um den mitbestimmungsfreien Zustand auch bei weiterem
266 Anwachsen der Mitarbeiterzahl einzufrieren. In der SE richtet
267 sich das Niveau der Mitbestimmung nach dem Ergebnis einer
268 Verhandlung zwischen dem Management und einem "be-
269 sonderen Verhandlungsgremium" der Arbeitnehmer/innen
270 sowie der Gewerkschaften. Wenn die Verhandlungen
271 scheitern, gilt eine Auffanglösung, die sich grundsätzlich am
272 weitestgehenden Mitbestimmungsniveau vor dem Beginn der
273 Verhandlungen orientiert.

274 Vor diesem Hintergrund hat sich der DGB auf europäischer
275 Ebene dafür stark gemacht, dass ein Anwachsen der Arbeit-
276 nehmerzahlen in einer SE zwingend zu einem Anspruch auf
277 Neuverhandlungen der Mitbestimmung führt und dass die

278 Auffangregelungen diese Veränderung berücksichtigen.
279 Außerdem muss unmissverständlich klargestellt werden, dass
280 auch die Größe des Aufsichtsrates durch die Auffanglösung
281 geschützt ist, denn häufig wird eine Umwandlung dazu ge-
282 nutzt, um die Größe des Aufsichtsrates herabzusetzen. Im Falle
283 einer Umwandlung nationaler Rechtsformen in eine SE muss
284 es einen grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbezug geben
285 (keine reinen Inlandssachverhalte).

286

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

307

308 Forderung an die Bundesregierung und an den Europäischen
309 Gesetzgeber:

310

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

322

323

324

325 **3.6 Soziale und ökologische Berichtspflichten aus-**
326 **bauen**

327

328 Die Transparenz der sozialen und ökologischen Auswirkungen
329 unternehmerischen Handelns ist eine wichtige Voraussetzung
330 für das Engagement von Arbeitnehmer/innen und Verbrau-
331 cher/innen, Gewerkschaften und Mitbestimmungsträgern. Im
332 Rahmen von Transparenzpflichten sollen europäische und
333 transnationale Konzerne daher dazu verpflichtet werden, die
334 bereits in einigen Unternehmen praktizierte Berichterstattung
335 u. a. über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesam-
336 ten Unternehmen und in der Lieferkette regelmäßig einzufüh-
337 ren, wobei auch Angaben über die Beachtung der Koalitions-
338 freiheit (z. B. hinsichtlich der Existenz und der Einhaltung von
339 Tarifverträgen), über das Vorhandensein von Interessenvertre-
340 tungen auf der Betriebs- oder Unternehmensebene sowie über
341 die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen dauerhaft ein-
342 gesetzten Werkvertragsarbeitnehmer/innen vorzulegen sind.
343 Der von der EU-Kommission vorgelegte Richtlinienentwurf ei-
344 ner Offenlegungsrichtlinie vom 16. April 2013 ist ein Schritt in
345 die richtige Richtung, dem jedoch noch weitere folgen müs-
346 sen. Zudem ist es notwendig, die Anforderungen an die
347 Publizität nicht-finanzieller Informationen auszuweiten und
348 präziser zu fassen. In diesem Rahmen sprechen wir uns auch
349 dafür aus, dass sich der Richtlinienvorschlag lediglich auf In-
350 strumente stützen sollte, die einen hohen Standard aufsetzen.
351 Dazu gehören beispielsweise die OECD-Leitsätze für multina-
352 tionale Unternehmen und die trilaterale Grundsatzklärung
353 der ILO, deren Beachtung für europäische Unternehmen in ei-
354 nem nächsten Schritt verbindlich vorgegeben sein sollte.

355

356 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

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

362

363

364 **4. Europäisierung des Gesellschaftsrechts und die**
365 **Mitbestimmung in Deutschland**

366

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

372 ternehmensmitbestimmung, da sich diese nach der Rechts-
373 form richtet, in der das Unternehmen geführt wird.

374 Die deutsche Mitbestimmung muss respektiert werden und es
375 dürfen keine Schlupflöcher geöffnet werden, um die Mitbe-
376 stimmung in Deutschland zu unterlaufen oder zu umgehen.
377 Auch daran messen wir die soziale Dimension des Europäi-
378 schen Binnenmarktes.

379

380 Forderung an DGB und Gewerkschaften:

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

390

391 **4.1 Anerkennung der Mitbestimmung für Auslandsge-** 392 **sellschaften in Deutschland**

393

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

405

406 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

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

416

417

418

419 **4.2 Keine Trennung von Satzungs- und Verwaltungssitz** 420 **sitz**

421

422 Das Modell der Mitbestimmung im Aufsichtsrat richtet sich
423 nach dem Sitzungssitz (Ort, an dem das Unternehmen im
424 Handelsregister eingetragen ist). Deshalb müssen Satzungs-
425 und Verwaltungssitz (Konzernzentrale) am gleichen Ort sein.
426 Unternehmen europäischer Rechtsform müssen dort im Regis-
427 ter eingetragen sein, wo sie wirtschaftlich tätig sind. Sonst
428 können Unternehmen zukünftig einen Sitzungssitz in einem
429 Land mit schwachen oder gar keinen Mitbestimmungsrechten
430 wählen, obwohl sie in Ländern mit hohen Mitbestimmungs-
431 standards tätig sind. Eine Aufspaltung der Sitze fördert zudem
432 die Umgehung nationaler sozialpolitischer Schutzvorschriften.
433 Das gilt auch für die Steuern.

434

435 Die Sitztrennung birgt Gefahren für sämtliche Stakeholder und
436 wird zu einem ruinösen Wettbewerb der Sozialstandards in
437 Europa (race to the bottom) führen, nicht zuletzt mit
438 gravierenden Folgen für die Mitbestimmungsrechte der Arbeit-
439 nehmer/innen und ihrer Gewerkschaften. Deshalb muss es
440 auch zukünftig einen Gleichlauf der Sitze geben. Die Europäi-
441 sche Aktiengesellschaft und die Europäische Genossenschaft
442 geben hier den Rahmen vor. Die Beteiligung der Arbeitnehme-
443 rinnen und Arbeitnehmer ist ein elementarer Bestandteil des
444 europäischen Sozialmodells, auch nach der EU-Grundrech-
445 techarta sowie dem Vertrag über die Arbeitsweise der EU.

446

447 Forderung an die Bundesregierung und an den Europäischen
448 Gesetzgeber:

449 Wir fordern die Bundesregierung und die europäischen Instan-
450 zen daher auf, sicherzustellen, dass es auch weiterhin nicht
451 möglich sein darf, den Satzungs- vom Verwaltungssitz zu tren-
452 nen.

453

454

455 **5. Mitbestimmung als Zukunftsfaktor für fortschrittliche** 456 **Unternehmenspolitik begreifen**

457

458 Um eine soziale, menschliche und umweltverträgliche Unter-
459 nehmenspolitik zu fördern, ist die Montanmitbestimmung
460 weiterhin eine geeignete Blaupause für die Weiterentwicklung
461 des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Das Montanmitbe-
462 stimmungsgesetz enthält alle Elemente einer zukunftsfähigen
463 Governance für Unternehmen. Kapital und Arbeit sind völlig
464 gleichberechtigt vertreten – anders als beim Mitbestimmungs-
465 gesetz von 1976. Die Zivilgesellschaft ist durch gewählte

466 weitere Mitglieder repräsentiert. Im Konfliktfall entscheidet
467 nicht das Doppelstimmrecht des immer der Kapitaleseite
468 angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden, sondern ein neutrales
469 Mitglied, auf das sich beide Seiten geeinigt haben. Außerdem
470 ist für alle mitbestimmten Kapitalgesellschaften im Mitbestim-
471 mungsgesetz festzuschreiben, dass der Arbeitsdirektor nicht
472 gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen im Auf-
473 sichtsrat bestellt werden kann. Nur so wird der zunehmenden
474 Bedeutung der arbeitenden Menschen in der sich wandelnden
475 Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft auch institutionell
476 Rechnung getragen.

477

478 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

479 Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, das Mitbestimmungs-
480 gesetz anhand des Vorbildes des Montanmitbestimmungsge-
481 setzes zu überarbeiten. Dazu gehört das neutrale Mitglied des
482 Aufsichtsrates und dass die Arbeitsdirektorin/der Arbeitsdirek-
483 tor nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen
484 im Aufsichtsrat bestellt werden kann.

485

486 **5.1 Mitbestimmungsfreie Zone verkleinern**

487

488 Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat
489 sind eine demokratische Selbstverständlichkeit; ihre Verbrei-
490 tung in der Wirtschaft muss die Regel und nicht die Ausnahme
491 sein. Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ist in
492 den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gesunken. Im
493 Jahr 2002 arbeiteten noch 50 % der Beschäftigten in West-
494 und 42 % der Beschäftigten in Ostdeutschland in privatwirt-
495 schaftlichen Betrieben mit Betriebsrat. Im Jahr 2012 waren es
496 nur noch 43 %, respektive 36 %. Auch im Bereich der Unter-
497 nehmensmitbestimmung droht die Reichweite der Mitbestim-
498 mung langsam zurückzugehen. Die Zahlen zu den mitbe-
499 stimmten Unternehmen lassen erkennen, dass die Anzahl pari-
500 tätisch mitbestimmter Unternehmen in den vergangenen zehn
501 Jahren von 767 im Jahr 2002 auf 654 Unternehmen im Jahr
502 2012 gesunken ist.

503

504 Leider haben Union und SPD in ihrem Koalitionsvertrag ver-
505 säumt, Maßnahmen zur Stärkung der Mitbestimmung und zur
506 Erhöhung ihrer Reichweite vorzulegen. Wir werden mit Nach-
507 druck darauf hinweisen, dass die Zunahme der mitbestim-
508 mungsfreien Zone faktisch der Zunahme einer demokratief-
509 reien Zone im Arbeitsleben entspricht, mit nachteiligen Aus-
510 wirkungen auf die Zukunft unserer demokratischen Ge-
511 sellschaft. Im gesellschaftlichen Dialog soll öffentlich unterstri-
512 chen werden, dass die Mitbestimmung auf allen Ebenen einen

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

518

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

527

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

534

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

544

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

550

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

560 bestimmungsgesetz, durch das Drittelbeteiligungsgesetz zu er-
561 fassen.

562

563 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

564 Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, die Reichweite der
565 betrieblichen Mitbestimmung zu erhöhen, indem der Schutz
566 der Arbeitnehmer/innen bei der Gründung eines Betriebsrates
567 erhöht und die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens
568 bei Betriebsratsgründungen ausgeweitet wird. Zur Stärkung
569 der Unternehmensmitbestimmung fordern wir eine Absenkung
570 der Schwellenwerte der Mitbestimmungsgesetze, die Einfüh-
571 rung eines Mindestkataloges zustimmungspflichtiger Ge-
572 schäfte im Aufsichtsrat und die Schließung der sogenannten
573 „Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz“.

574

575 **5.2 Mehr Mitbestimmungsrechte zur Verhinderung** 576 **des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen**

577

578 Ein weiterer, ganz wesentlicher Grund für die langsame, aber
579 fortschreitende Erosion der Reichweite der Mitbestimmung
580 liegt in der Zunahme prekärer Arbeit. Die Mitbestimmung ver-
581 liert hier ihre bewährte Schutzfunktion. Insbesondere bei der
582 Personalplanung brauchen Betriebsräte mehr Rechte. Wir
583 fordern die Bundesregierung auf, das Mitbestimmungsrecht
584 der Betriebsräte bei Leiharbeit und Werkverträgen zu stärken.
585 Dies gilt für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich
586 um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung
587 im Betrieb erfordern bzw. zweckmäßig erscheinen lassen, wie
588 beispielsweise die Ausgestaltung des Arbeits- und
589 Gesundheitsschutzes. Weiterhin müssen Betriebsräte ein kla-
590 res und unmissverständliches Informations- und Beratungs-
591 recht sowie ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Ver-
592 gabe von Werkverträgen sowie bei der Einstellung von Leih-
593 arbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern erhalten.

594

595 Weiterhin fordern wir eine gesetzliche Klarstellung, dass Leih-
596 arbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer bei allen Schwel-
597 lenwerten der Mitbestimmungsgesetze sowie des Betriebsver-
598 fassungsgesetzes mitzuzählen sind. Die diesbezügliche Ver-
599 einbarung im Koalitionsvertrag findet ausdrücklich unsere Un-
600 terstützung. Gerade in Betrieben und Unternehmen mit einem
601 hohen Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeit-
602 nemern sind die Mitbestimmungsorgane besonders ge-
603 fordert, beispielsweise in der Durchsetzung gleicher Arbeits-
604 grundsätze und gleicher Arbeitssicherheitsstandards. Durch die
605 Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.03.2013 ist
606 zwar sichergestellt, dass Leiharbeiterinnen und Leih-

607 arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen bei der Errech-
608 nung der Größe eines Betriebsrates zu berücksichtigen sind.
609 Eine gesetzliche Klarstellung ist dennoch notwendig, weil die
610 Übertragung dieser Entscheidung auf weitere Schwellenwerte
611 im Betriebsverfassungsgesetz sowie auf die Mitbestimmungs-
612 gesetze nicht sichergestellt ist.

613

614 Forderung an den Bundesgesetzgeber:

615 Wir fordern den Bundesgesetzgeber auf, die nachfolgend be-
616 schriebenen Maßnahmen im Betriebsverfassungsgesetz und in
617 den Personalvertretungsgesetzen umzusetzen:

618

- 619 • ein Überwachungsrecht der Betriebs- und Personalräte
620 der Entleihunternehmen bzw. -dienststellen in Bezug auf
621 die tarifgerechte Eingruppierung bzw. gesetzeskonforme
622 Vergütung der Leiharbeitskräfte,
- 623
- 624 • eine Ausweitung der Beteiligungsrechte der Betriebs- und
625 Personalräte bei der Festlegung des Anteils von Leihbe-
626 schäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeitneh-
627 mer/innen im Entleihbetrieb bzw. der Entleihdienststelle
628 (Quotierung),
- 629
- 630 • Unterrichts-, Beratungs- und Zustimmungsverweige-
631 rungsrechte über die Vergabe und den Einsatz von
632 Werkvertragsarbeit in der Betriebs- bzw. Dienststellenor-
633 ganisation,
- 634
- 635 • Zustimmungsverweigerungsrechte bei der Einstellung
636 beim Einsatz zur Werkvertragsarbeit und Unterbindung
637 von Eilmaßnahmen zum sofortigen Einsatz, sodass das
638 Zustimmungsverweigerungsrecht nicht durch kurzzeitige
639 Werkvertragsarbeit umgangen werden kann,
- 640
- 641 • Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten, die
642 Werkvertragsbeschäftigte mit betreffen.

643

644 **5.3 Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft im Akti-** 645 **enrecht verankern**

646

647 Als eine Lehre aus den Krisen der Jahre 2008/2009 muss die
648 Mitbestimmung strukturell gefestigt und ausgebaut werden.
649 Gleichzeitig ist das Gemeinwohl als ein Parameter der Unter-
650 nehmensführung im Aktienrecht zu verankern, um eine einsei-
651 tige Ausrichtung am kurzfristigen Shareholder Value zu ver-
652 meiden. Auch ist die Teilhabe der Arbeitnehmer/innen am Un-
653 ternehmenskapital in Form gebündelten Belegschaftskapitals

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

658

659 Fortschrittliche Unternehmen, die nachhaltige Wertsteigerung
660 statt kurzfristigen Profit praktizieren, sind krisenfester als an-
661 dere. Sie richten sich als „good Company“ mit guten Gütern
662 und Dienstleistungen an die Kunden und leisten einen sozia-
663 len wie ökologischen Beitrag zur Entwicklung der Wirtschaft.
664 Das schließt stets die Achtung vor den Beschäftigten, ihren
665 Bedürfnissen und Rechte im eigenen Unternehmen und der
666 gesamten Wertschöpfungskette ein. Mitbestimmung hilft, die-
667 sen Anspruch zu realisieren.

668

669 **5.4 Für eine Demokratisierung des öffentlichen Di-** 670 **enstes**

671

672 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen
673 Dienstes erwarten, dass Mitbestimmungslücken im öffentli-
674 chen Dienst geschlossen, Informationsrechte für Beschäftigte
675 erweitert, die Organisation sowie Arbeitsfähigkeit der Perso-
676 nalräte verbessert und der rechtswidrige Ausschluss von
677 Strukturtarifverträgen beendet werden.

678

679 Forderungen an den Bundesgesetzgeber und an die Bundes-
680 länder:

681

682 • Die Zuständigkeit des Personalrates in allen sozialen, per-
683 sonellen und organisatorischen Angelegenheiten ver-
684 hindert Beteiligungslücken.

685

686 • Das Personalvertretungsrecht muss ohne Einschränkun-
687 gen auch für jene gelten, die für die Dienststelle oder für
688 Angehörige der Dienststelle tätig und in die Dienststelle
689 integriert sind ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an sie
690 gebunden zu sein.

691

692 • In ressortübergreifenden Angelegenheiten müssen
693 gewerkschaftliche Spitzenorganisationen eingebunden
694 werden.

695

696 • Jedem einzelnen Beschäftigten muss ein Beschwerde-
697 recht gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber zustehen,
698 welches der Personalrat entgegenzunehmen hat.

699

700

- 701 • Wir wollen die Organisation und Arbeitsfähigkeit der Per-
702 sonalräte verbessern. So sind die Zusammenarbeitsverpf-
703 licherungen z. B. derart auszugestalten, dass Dienststelle
704 und Personalrat als gleichberechtigt anzusehen sind.
705
- 706 • Die tarifvertragliche Ausgestaltung der Mitbestimmung im
707 öffentlichen Dienst muss möglich sein.
708

709 **5.5 Mitbestimmung im kirchlichen Bereich**

710
711 Ebenso wird erwartet, dass im kirchlichen Bereich eine Gleich-
712 stellung der Mitbestimmungsrechte durch Streichung des
713 § 118 Abs. 2 BetrVG erfolgt und die Anwendung der Unter-
714 nehmensmitbestimmung verwirklicht wird. Die christlichen Kir-
715 chen sind mit ihren Einrichtungen, nach dem öffentlichen Di-
716 enst, mit etwa 1,5 Mio. Beschäftigten die größten Arbeitgeber
717 in Deutschland.