



metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Für mehr Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen

Mitbestimmte Unternehmen verfolgen häufiger ein innovationsorientiertes Geschäftsmodell, kommen erfolgreicher durch Wirtschaftskrisen, sie investieren mehr und arbeiten nachhaltiger. Unternehmerische Mitbestimmung leistet einen wichtigen Beitrag, um mögliche Risiken im Strukturwandel frühzeitig zu erkennen und abzufedern. Das zeigen zahlreiche Praxisbeispiele. Und die Forschung bestätigt das.



In den Debatten um das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden stattdessen einmal mehr die üblichen Argumente gegen mehr Mitbestimmung auf Unternehmensebene bemüht: Mitbestimmung sei in der globalisierten Welt zu langsam, mitbestimmte Entscheidungen generell nicht besser und effektiver – und viele Betriebsräte wollten doch auch gar keine Verantwortung übernehmen. Dabei werden immer mehr nicht nur strategische Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen. In den Konzernzentralen entstehen Vereinbarungen zur Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen, von der Regelung zum mobilen Arbeiten bis zum Arbeitsschutz. Die IG Metall for-

dert den Gesetzgeber daher auf, der schleichenden Aushöhung der Unternehmensmitbestimmung endlich Einhalt zu gebieten. Mitbestimmungsrechte müssen abgesichert und ausgebaut werden.

Schlupflöcher für Mitbestimmungsvermeidung und -ignorierung müssen geschlossen werden. Ein bekannter Trick: Unternehmen wandeln ihre Rechtsform frühzeitig in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), bevor die gesetzlichen Schwellenwerte von 500 – für die Drittelbeteiligung – oder 2.000 Beschäftigten für die paritätische Unternehmensmitbestimmung erreicht werden. Damit vermeiden DAX-Unternehmen wie die Deutsche Wohnen einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Das Gegenmittel ist naheliegend wie einfach und auch europarechtlich möglich: Wächst die Beschäftigtenzahl, wachsen die Mitbestimmungsrechte. Auch die sogenannte Drittelbeteiligungslücke muss geschlossen werden. Die aktuelle gesetzliche Regelung sieht keine automatische Konzernzurechnung von Beschäftigten in Tochterunternehmen vor. Die Folge: Konzerne werden extra in eine Holding mit verschiedenen Töchtern umgewidmet, um Arbeitnehmer*innen die Tür zum Aufsichtsrat vor der Nase zuzuschlagen. Es ist daher nur angemessen, wenn Inlandsbeschäftigte wie im Mitbestimmungsgesetz konzernweit mitgezählt werden. Und zwar bei allen Gesellschaftsformen, ob Kapital- oder Kommanditgesellschaft (KG).



DIE STRUKTUREN DER MITBESTIMMUNG MÜSSEN MIT DEN IMMER KOMPLEXER WERDENDEN UNTERNEHMENSSTRUKTUREN MITHALTEN – DAMIT MITBESTIMMUNG NICHT INS LEERE LÄUFT.

BETTINA HALLER,
KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE DER SIEMENS AG, BERLIN

Unternehmen, die Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren, müssen effektiv bestraft werden, vor allem mit umsatzorientierten Geldbußen.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Wie Unternehmen die Mitbestimmung unterlaufen

So viele Firmen in Deutschland mit mehr als 2.000 Beschäftigten ...



* über europäische Rechtsformen wie z. B. SE oder Konstruktionen mit Auslandskapitalgesellschaft & CO. KG;

** über deutsche Rechtsformen ohne Mitbestimmung wie z. B. Konstruktionen mit Stiftungen, Stiftungen & CO. KG, inkongruente K.

Quelle: eigene Darstellung nach Sick 2020

Europa als Schlupfloch: Viel zu viele Unternehmen unterlaufen die Mitbestimmung über den Umweg europäischer Rechtsformen.

Der Gesetzgeber ist aufgerufen, Standards zu setzen und Rechte auszuweiten. Die Mitbestimmung muss auf ausländische Rechtsformen erweitert werden. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung wird auch deshalb „erfolgreich“ umgangen, weil sie in Europa ihresgleichen sucht. Deshalb ist auch das politische Brüssel gefragt. Die EU-Kommission sollte eine Richtlinie aufsetzen, die europaweite Mindeststandards für die Beteiligung von Beschäftigten setzt.

Von zentraler Bedeutung sind allerdings zwei weitere Forderungen. Entsteht im Aufsichtsrat eine Pattsituation zwischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenbank, kann der*die Aufsichtsratsvorsitzende sein*ihr Doppelstimmrecht geltend machen. Ob Beschäftigungsabbau, Werkschließungen, Verkäufe von Betriebsteilen oder Verlagerungen: Bei allen wichtigen Unternehmens-

entscheidungen hat die Kapitaleite damit de facto die Mehrheit. Und sie nutzt diese Mehrheit. Zuletzt etwa, um das Continental-Reifenwerk in Aachen zu schließen. Die IG Metall fordert daher, das Doppelstimmrecht zugunsten eines Schlichtungsverfahrens abzuschaffen. Mit externem Sachverstand können gemeinsam Perspektiven für den wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltige Beschäftigung gesucht werden. Damit diese Regelung für mehr Unternehmen greifen kann, sollten die Schwellenwerte für eine gleichberechtigte Mitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte gesenkt werden. Denn der Erfolg der sozialökologischen Transformation entscheidet sich letztlich auch daran, Beschäftigte nicht nur „mitzunehmen“, sie vielmehr in die Wandlungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. So kann die Zukunft von Standorten und ganzen Regionen gestaltet werden. Innovativ. Nachhaltig. Sicher. Und gerecht.



Die IG Metall fordert

- ▶ den Schwellenwert für die paritätische Unternehmensmitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte zu senken
- ▶ ein Schlichtungsverfahren statt Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden
- ▶ Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform erweitern, Mitbestimmungsumgehung durch Flucht in andere Rechtsformen (v.a. SE) einhegen; „Lücke in der Drittelbeteiligung“ schließen
- ▶ die Einführung eines Sanktionsregimes für Fälle rechtswidriger Nichtanwendung der Mitbestimmung
- ▶ von der Bundesregierung einen aktiven Einsatz für eine EU-Richtlinie mit Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung

