

Entwurf Positionspapier AWSA

Arbeitnehmer-Mitbestimmung

Situation:

In Sachsen-Anhalt gibt es eine Reihe von hier gegründeten und verankerten Unternehmen und Unternehmensgruppen, die mittlerweile in eine Größenordnung hineinwachsen, in denen sie sich neben der betrieblichen Mitbestimmung auch der Unternehmensmitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz konfrontiert sehen. Danach müssen Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2000 Beschäftigten den Arbeitnehmern ein Drittel der Aufsichtsratssitze einräumen. Ab 2000 Mitarbeitern greift dann das Mitbestimmungsgesetz, wonach Anteilseigner und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gleich viele Vertreter haben, wobei der Vorsitzende aber doppeltes Stimmrecht hat und von den Anteilseignern gestellt wird.

Position:

Das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung in großen Unternehmen (ab 2000 Mitarbeitern) basiert auf dem Unternehmens- und Wirtschaftsbild der „rheinischen“ Bundesrepublik. Das Montanmitbestimmungsgesetz trat bereits 1951 in Kraft und wurde 1976 durch das Unternehmensmitbestimmungsgesetz ergänzt. Das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1972 regelt dem Grunde nach bis heute unverändert die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen.

Seitdem hat sich vieles verändert. Die internationale Arbeitsteilung und Vernetzung ist erheblich intensiver geworden. Die Kontinente übergreifenden Aktivitäten weit verzweigter international agierender Konzerne, aber auch kleinerer und mittlerer Unternehmen, die Erweiterung der Europäischen Union, die Schaffung eines einheitlichen europäischen Binnenmarktes und einer gemeinsamen europäischen Währung sowie die europäische Entwicklung des Gesellschaftsrechtes zwingen dazu, die Verfassung unserer Mitbestimmung einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Der internationale Standortwettbewerb, die europäische Gesetzgebung und Rechtssprechung aber auch die internationalen Anforderungen an eine gute Unternehmensführung (Corporate Governance) und die damit verbundenen Maßstäbe an die Kontrolle des Managements und der Unabhängigkeit der kontrollierenden Instanzen erfordern Änderungsbedarf bei der deutschen Mitbestimmung.

Unternehmen und Arbeitnehmervertreter müssen Art und Form der Mitbestimmung innerhalb eines gesetzlichen Rahmens frei vereinbaren können. Nicht alle Unternehmen können mitbestimmungsrechtlich mit derselben Elle gemessen werden. Börsennotierte, weltweit agierende Konzerne und beispielsweise eine GmbH im Familienbesitz mit nur einem Standort in Deutschland unterscheiden sich erheblich, auch in ihren Anforderungen an eine sinnvolle Mitbestimmung. Die große Vielfalt unterschiedlicher Unternehmensformen erfordert unterschiedliche Partizipationsformen für die Arbeitnehmer. Vereinbarungslösungen schaffen Raum für differenzierte Modelle und passen in die europäische Entwicklung. Für den Fall, dass eine Vereinbarung nicht zustande kommt, greift die auch in anderen EU-Ländern verbreitete Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat als gesetzliche Auffanglösung.

Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern sind in Sachsen-Anhalt die Ausnahme. Für die regionale Wirtschaftsstruktur große und prägende Unternehmen haben eine Größenordnung von bis zu 1000 Beschäftigten. Zehn bis fünfzehn Jahre nach ihrer Gründung sind die erfolgreichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt noch häufig stark durch ihre Gründer geprägt, oder aber durch die Geschäftsführungen, die das Unternehmen auf einen Wachstumspfad geführt haben. Die Bindung zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft ist ohnehin viel enger als in Großunternehmen. Die Unternehmensentwicklung wird dabei maßgeblich auch durch das Know-How der Mitarbeiter und die daraus resultierende Mitverantwortung beeinflusst. Vor diesem Hintergrund stellt sich grundsätzlich die Frage, inwieweit die bisherige formalisierte Form der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sinnvoll ist.

Aus den Erfahrungen der Novellierung der Betriebsverfassung im Jahr 2001 gibt es auch Korrekturbedarf bei der betrieblichen Mitbestimmung. Der Zweck, die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben maßgeblich zu regeln, wird grundsätzlich nicht in Frage gestellt, aber diese Novellierung hat zu einer Aufblähung der Apparate und zu mehr kostentreibender Bürokratie geführt, ohne dass die Qualität von Entscheidungen verbessert worden ist. Die betriebliche Praxis verlangt immer schnellere Entscheidungen. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz hat dagegen eher weitere Verzögerungen eingebaut. Das Tempo von Entscheidungen, die der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen, werden eher gebremst, vor allem durch Einführung von zusätzlichen Mitbestimmungsrechten. Obwohl die Kosten der betrieblichen Mitbestimmung schon heute hoch sind, hat das novellierte Betriebsverfassungsgesetz noch zu weiteren Kostenbelastungen für die Unternehmen geführt. Zu nennen ist hier vor allem der wesentlich höhere Aufwand für Freistellungen oder die wesentlich ausgedehnte Möglichkeit, externe Berater auf Kosten der Unternehmen heranzuziehen. Um den Mittelstand zu entlasten, müssen die Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz deutlich angehoben werden

Die Position des AWSA lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Die Unternehmensmitbestimmung ist vor allem im europäischen Kontext einem scharfen Wettbewerb der Standortbedingungen und damit auch der Gesellschaftsrechtssysteme ausgesetzt. Sie wird sich wandeln müssen – auch und gerade im Interesse von Investitionen und Arbeitsplätzen.

Die betriebliche Mitbestimmung bedarf einer Stärkung im Sinne einer Beschleunigung von Entscheidungsprozessen und beweglicheren Ausgestaltung der unterschiedlichen Mitbestimmungsformen auf der betrieblichen Ebene, aber nicht im Sinne der bisherigen Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die zu Entscheidungskomplizierungen und höheren Kosten geführt hat.