

SYSTEMRELEVANT 123

Was die Ampel in Sachen Mitbestimmung in den letzten 12 Monaten geleistet hat, wo noch Baustellen bestehen und was er Anfang 2023 definitiv erwartet, erklärt I.M.U.-Direktor Daniel Hay in einer neuen Folge.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 8. Dezember 2022. Willkommen zur 123. Ausgabe von Systemrelevant. Daniel Hay, ich grüße dich.

Daniel Hay:

Hallo, lieber Marco, ich grüße dich auch.

Marco Herack:

Du bist der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung, auch kurz IMU genannt oder I.M.U. Daniel, ich habe eine Sache gesehen, als ich mich vorbereitet habe, du warst das letzte Mal am 9. Dezember 2021 da. Das haben wir jetzt um genau einen Tag verpasst. Aber ist ziemlich genau ein Jahr her, willkommen zurück.

Daniel Hay:

Ja, Mensch, dann sind wir ja einen Tag zu früh dran heute. Dann hätten wir uns ja normalerweise für morgen verabreden müssen.

Marco Herack:

Ja, und bevor wir jetzt in die Sendung reingehen, an euch wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Daniel Hay twittert für das I.M.U. als [@zukunftmb](https://twitter.com/zukunftmb) und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit einem Jahr Ampelkoalition beschäftigen. Und das im Sinne der Mitbestimmung. Da gab es ja, ich sag mal, hehre Absichten im Koalitionsvertrag. Daniel, kannst du uns kurz erinnern, was die Ampel alles so vorhatte?

Daniel Hay:

Ja, sehr gerne. In Kürze die Themen noch mal aufgegriffen. Also zum einen geht es im Koalitionsvertrag darum, dass man insgesamt die Unternehmensmitbestimmung stärken wollte oder stärken möchte, was natürlich zunächst einmal sehr, sehr begrüßenswert ist, dass das Thema erst mal seit Jahren, und das ist auch ein, wie ich finde, nicht zu unterschätzender Erfolg, das Thema der Unternehmensmitbestimmung in den konkreten Zielen 2021 es in den Koalitionsvertrag der Ampelregierung im Bund geschafft hat. Da steht zum einen mal das Schließen der sogenannten Drittelbeteiligungslücke, was das ist, wie es darum steht, da reden wir ja später sicherlich noch drüber. Da steht das Thema auf der Agenda. Dann zum zweiten das Thema der Mitbestimmungsvermeidung durch die Gründung von europäischen Akti-

engesellschaften, da haben wir die Riesenproblematik des sogenannten Einfrierefekts. Und als drittes Thema die Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie in nationales Recht, weil es eben auch dort durchaus neues Potenzial gibt für Mitbestimmungsvermeidungskonstruktionen. Das sind drei wichtige Punkte, die im Koalitionsvertrag drinstehen, die den Bereich der Unternehmensmitbestimmung unmittelbar betreffen.

Marco Herack:

Und da wollen wir uns jetzt auch gleich rein begeben. Denn es war ja eigentlich eine ganz gute Stimmung nach diesem Koalitionsvertrag. Ich erinnere mich, Aufbruch und so weiter, man wollte die Merkel-Jahre hinter sich lassen. Na ja, und da liegt ja die Frage nahe, wie es denn aktuell aussieht. Wir hatten damals alle natürlich noch nicht Kriege und Revolutionen in unseren Köpfen, aber das Leben läuft ja trotzdem weiter. Zumindest in Deutschland. Und so wird dann auch, ich sag mal, hoffe ich, an diesem Koalitionsvertrag gewerkelt. So und dann wären wir dann beim ersten Punkt. In diesem Koalitionsvertrag stand zum Thema Drittelbeteiligungslücke zum Beispiel Folgendes: „Wir werden die Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.“ Also Puh, Daniel, ganz ehrlich, Drittelbeteiligungslücke, was ist denn das? Also was ist das überhaupt, besser gesagt?

Daniel Hay:

Ja, das sind in der Tat sperrige Begriffe, mit denen man nicht unbedingt sofort was anfangen kann und direkt eine Vorstellung davon hat, was das ist. Wir haben im Mitbestimmungsgesetz, wo ja die paritätische Mitbestimmung geregelt ist für die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, da haben wir die Regel enthalten, seit eh und je, dass die Beschäftigten innerhalb eines Konzernverbunds zusammengezählt werden. Und wenn dieser Konzern insgesamt, also die, die in der Obergesellschaft, in der Holding beschäftigt sind, inklusive der Beschäftigten in den Tochtergesellschaften, wenn die insgesamt über 2.000 liegt, also über dem Schwellenwert, der für die paritätische Mitbestimmung gilt, dann greift das Mitbestimmungsgesetz und dass dann in der Konzernmuttergesellschaft, also ganz oben, da, wo die maßgeblichen Entscheidungen getroffen werden in einem Konzern, dass da ein paritätischer Aufsichtsrat installiert wird. Und zwar, egal, ob jetzt in der Holding, also in der Muttergesellschaft selbst, im Verwaltungsbereich, also da arbeiten ja klassischerweise weniger Leute als jetzt in den Produktionsstätten, selbst, wenn da nur, sagen wir mal, 40 bis 50 Leute beschäftigt sind, ja, darauf kommt es nicht an. Sondern es kommt auf die Gesamtzahl der Leute an, die da arbeiten in diesem Konzern. Also in den zahlreichen Tochtergesellschaften mit ihren Betrieben, in der Produktion und so weiter. Die Beschäftigten werden zusammengerechnet. Eine in sich, also für sich genommen sehr logische Regelung. Und diese Regelung gab es bis dato so im Drittelbeteiligungsgesetz nicht. Gibt es bis heute nicht. Also das Drittelbeteiligungsgesetz ist ja im Grunde das Pendant zum Mitbestimmungsgesetz. Nur mit dem Unterschied, es gibt eben keine paritätische Mitbestimmung, was die Anzahl

der Arbeitnehmervertreter und Anteilseignervertreter betrifft, sondern die Arbeitnehmervertreter stellen nur ein Drittel im Aufsichtsrat. Und das Ziel ist jetzt der Ampelkoalition, dass man diese Regelung aus dem Mitbestimmungsgesetz auch übertragen möchte auf das Drittelbeteiligungsgesetz, sodass dann für die Frage, haben wir eine Drittelbeteiligung, ja oder nein, die Beschäftigtenzahl insgesamt relevant ist. Also wenn wir insgesamt dann im Drittelbeteiligungsbereich mehr als 500 Beschäftigte in einem Konzernverbund haben, dann soll bitteschön auch die Drittelbeteiligung Anwendung finden. Und damit sollen solche Konstruktionen nicht länger erfolgreich sein, wo ganz bewusst die Beschäftigtenzahl in den einzelnen Gesellschaften so weit runtergestückelt wird, dass man immer unter 500 ist. Sodass du in keinem Bereich dieses Konzerns überhaupt zu einer Art Mitbestimmung kommst, weil wenn dann alle Beschäftigten zusammengerechnet werden, dann überschreitest du eben diese Zahl. Und darauf kommt es dann am Ende. Und ich finde, das ist sachlogisch. Also das ist überfällig, dass es diese Reform gibt. Es hat auch im Grunde genommen nie eine ernstzunehmende Logik gegeben für diese Unterscheidung zwischen Drittelbeteiligung und paritätischer Mitbestimmung, sondern das war im Grunde genommen ein Kompromiss auf politischer Ebene, der seinerzeit getroffen worden ist und der immer die ganzen Jahre auch vom DGB und den Gewerkschaften kritisiert worden ist.

Marco Herack:

Und was hat sich getan seitdem?

Daniel Hay:

Es ist jedenfalls schon mal erkannt, das ist ja was. Und da besteht auch Einigkeit innerhalb der Ampelkoalition, dass es hier einer Veränderung bedarf. Und ich würde mal sagen, Work in Process, also nein, diese gesetzliche Änderung ist noch nicht vollzogen. Ich gehe aber davon aus, dass diese Änderung diejenige sein wird, die dort als allererstes dann auch stattfinden wird. Jedenfalls von den gerade genannten Änderungsvorhaben, die es da gibt. In der Koalition wird also die Beseitigung der Drittelbeteiligungslücke, die eben für die Mitbestimmung immer ein Problem dargestellt hat, das wird die erste Lücke sein, die geschlossen wird.

Marco Herack:

Du bist also optimistisch, dass es ohne weitere Schlupflöcher durchgeht? Weil das wäre ja so ziemlich genau die Alternative für einige Geister, Gesetz ja, aber nur mit Schlupfloch.

Daniel Hay:

Das ist der Klassiker. Das muss am Ende das Ziel sein. Ich glaube, wir haben in einer unserer letzten Podcast-Folgen noch über dieses seltsame Wort „faktisch“ gesprochen. Dieser Begriff kommt etwas seltsam daher, weil im Grunde allen klar ist, dass es hier nur darum gehen kann, die Lücken zu schließen und nicht neue Lücken wieder aufzumachen. Von daher, ich bin da ganz zuversichtlich und ich hoffe sehr,

dass diejenigen, die jetzt dann an diesem Gesetz arbeiten werden, auch von Ministeriumsseite, dass die das auch entsprechend so erkennen und dass man alles dafür tut, dass dann diese Lücke entsprechend geschlossen wird. Weil diese Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz wird eben auch sehr, sehr häufig dafür genutzt, um dann später in einem mitbestimmungsfreien Zustand sich in eine SE umzuwandeln. Das heißt, die eine Problematik ist oftmals Nährboden auch noch mal für eine Mitbestimmungsfucht in Gänze, wenn man sich dann in eine SE umwandelt.

Marco Herack:

Ja, dann kommen wir mal zur SE. Da steht im Koalitionsvertrag, ich zitiere wieder: „Die missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts wollen wir verhindern. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, sodass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann.“ Stichwort: Einfriereffekt. Da gehen bei mir, ehrlich gesagt, ja schon wieder so alle Alarmglocken an, wenn ich da lese „zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung“. Unvollständig wäre also okay, sagt also der Zyniker in mir. Die SE, das ist die Europäische Aktiengesellschaft. Also was ist denn das Problem, Daniel?

Daniel Hay:

Richtig. Ja, das Problem ist mittlerweile zum Glück nicht mehr nur ein Problem, was Experten erkannt haben, sondern es ist breitflächig bekannt, dass diese Rechtsform, die im Grunde dazu gedacht war, den europäischen Binnenmarkt zu komplettieren, dass diese Rechtsform sehr viel Schaden mit sich gebracht hat. Dadurch, dass Unternehmen diese Rechtsform benutzen können, um die Mitbestimmung auf einem sehr niedrigen Niveau für immer beizubehalten. Oder sich auch gänzlich der Mitbestimmung und den Mitbestimmungsregeln, die wir hier in Deutschland haben, zu entledigen. Dieses Problem ist bekannt. Auch die Ampelkoalition hat glücklicherweise dieses Problem erkannt. Zu meinem Erstaunen und zu meiner positiven Überraschung, die Begrifflichkeit „einfrieren“ oder „Einfriereffekt“, sogar auch explizit in den Koalitionsvertrag hineingeschrieben. Das heißt, da wird also ganz deutlich, dass diese Problematik hier sehr, sehr ernst genommen wird. Ja, vielleicht noch mal zur Einordnung. Also nur jede fünfte SE in Deutschland mit entsprechender Arbeitnehmerzahl, also über 2.000 Beschäftigten dann, verfügt auch tatsächlich über einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. Es gibt ganz viele Unternehmen, die sich über diesen Weg der paritätischen Mitbestimmung entziehen. Darunter sind auch prominente DAX-Unternehmen wie zum Beispiel die Vonovia SE oder auch die Zalando SE und viele, viele andere. Und auch im Zuge der Erweiterung des DAX von 30 auf 40 Unternehmen im Jahr 2021, hatten nur zwei der neu hinzugekommenen Unternehmen überhaupt eine paritätische Mitbestimmung. Und im Vergleich dazu, 2015 war lediglich ein DAX-Unternehmen nicht paritätisch mitbestimmt. Heute sind es insgesamt elf. Auch unsere Zahlen im I.M.U. bestätigen das immer wieder, dass dieser Trend leider voranschreitet. Und wir gerade im Bereich von auch kleinen und mittelständigen Unternehmen diesen Trend haben hin zur Rechtsform der SE. Gerade,

um die Mitbestimmung, ja, zu umgehen. Und noch mal, vier von fünf großen SE, also groß heißt mit mehr als 2.000 Beschäftigten, vermeiden die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Und möglich ist das eben, weil für die SE das Mitbestimmungsniveau zum Zeitpunkt der, ja, der Gründung, der Eintragung im Handelsregister, dauerhaft fort gilt und dann die nationalen Mitbestimmungsgesetze keine Anwendung mehr finden.

Marco Herack:

Hat die Koalition sich in der Hinsicht denn jetzt bewegt? Ist da was in Arbeit? Oder verschiebt man das?

Daniel Hay:

Jeder, der sich mit der Thematik auskennt, jeder weiß, dass eine Regelung auf europäischer Ebene, dadurch, dass man die zugrundeliegende SE-Richtlinie anpasst, dass diese Möglichkeit faktisch gar nicht existiert. Jeder weiß das. Denn dafür bräuhete man eine Einstimmigkeit aller EU-Mitgliedstaaten zur Änderung der SE-Richtlinie. Und die kriegt man de facto nicht hin. Das ist völlige Utopie. Und von daher war im Grunde auch für mich und für andere Experten in dem Bereich von Beginn an klar, dass eine ernstzunehmende Reformierung nur im Wege des nationalen Rechts stattfinden kann. Das heißt, dass man die deutsche Gesetzgebung, also hier konkret das SE-Beteiligungsgesetz, an welcher Stelle man das jetzt genau macht, da kann man noch drüber streiten, aber dass man da eine Anpassung, eine Änderung vornimmt, um diesen Einfrierereffekt, ja, anzugehen und die Einfrierproblematik zu lösen beziehungsweise zu beseitigen. Denn noch mal, die SE bietet halt die Möglichkeit dieses Einfrierens eines, ja, mitbestimmungsfreien oder eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats für immer, auf alle Ewigkeit. Auch, wenn die Arbeitnehmerzahl nach der Gründung wächst. Das führt am Ende zu einem, ja, fortschreitenden Erosionsprozess, in dem wir uns befinden. Und wenn wir alle der Meinung sind, dass Beteiligung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern in einem Aufsichtsrat, auch grade im Sinne von nachhaltigem Wirtschaften et cetera wichtig ist, dann sollten wir uns dieser Problematik stellen. Und hier haben wir jetzt leider die Situation aktuell, dass sie sozusagen eine Änderung hier nur im europäischen Recht erkennen wollen. Und damit ist im Grunde genommen der Drops gelutscht, wenn du so willst. Weil, wie ich gerade ausführte, funktioniert das nicht. Dann können wir das Thema vergessen. Wir sind aber davon überzeugt und haben das auch rechtlich prüfen lassen, dass eine Änderung im nationalen Recht sehr, sehr wohl möglich ist. Und wir haben das auch durch externe Professoren und, ja, im Wege von Gutachten haben wir uns das auch noch mal bestätigen lassen, dass wir hier mit unserer Rechtsauffassung nicht allein sind. Und von daher erwarten wir weiterhin, dass es Anpassung im deutschen Recht dazu gibt, im SEBG. Denn auch andere Mitgliedsstaaten kennen solche Regelungen dazu, wie zum Beispiel Österreich oder Polen oder andere Länder, wo dann in deren Gesetzen zur SE drinsteht, dass wenn die Mitarbeiterzahl wächst, dass dann neu zu verhandeln ist und man kann das ans Überschreiten eines Schwellenwerts der nationalen Mitbestimmungsgesetze quasi

koppeln, sodass ein dauerhafter Entzug aus der Mitbestimmung oder eine Flucht aus der Mitbestimmung nicht mehr möglich ist.

Marco Herack:

Auf EU-Ebene gab es ja sogar ein Gerichtsurteil, im sogenannten SAP-Prozess. Worum ging es denn da? Und was kam dabei raus?

Daniel Hay:

Ja, also das Verfahren ist sehr, sehr positiv verlaufen. Zum ersten Mal in der Geschichte hatte der Europäische Gerichtshof auch jetzt über eine Frage der SE, also der Europäischen Aktiengesellschaft hier zu urteilen, zu entscheiden. Und dieses Urteil, in dem sogenannten SAP-Verfahren, stärkt den Bestandsschutz für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Umwandlung einer deutschen Aktiengesellschaft in eine SE. Da hat der EuGH am 18. Oktober dieses Jahres entschieden, dass eben bei der Umwandlung einer deutschen AG in eine SE die Gewerkschaftssitze in einem Aufsichtsrat nicht, ja, ausgeschlossen werden dürfen. Und dass ein getrennter Wahlgang für die Vertreter der Gewerkschaften in einem Aufsichtsrat, so wie das auch nach deutschem Recht eben vorgesehen ist, nicht im Wege der Umwandlung in eine SE, ja, ausgeschlossen werden darf und beseitigt werden darf. Und somit auch die nationale Mitbestimmung damit auch gestärkt hat. Wichtig ist eben, dass der EuGH sagt, dass alle prägenden Komponenten der deutschen Unternehmensmitbestimmung, so wie sich aus dem nationalen Recht eben ergibt, erhalten bleiben muss. Also auch im Wege der Umwandlung in eine SE. Und das ist für uns von grundlegender Bedeutung. Auch für das gesamte System der Mitbestimmung in Deutschland und auch in Europa. Und worauf ich noch mal besonders hinweisen möchte in dem Zusammenhang, ist, und das, finde ich, ist auch noch mal ein sehr, sehr schlagkräftiges Argument, ganz einfach auch für die Lösung der Einfrierproblematik, der EuGH sieht aufgrund der Verschiedenartigkeit der Mitbestimmungssysteme in den einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten eben grade kein einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung. Sondern verweist diesbezüglich auf die nationalen Rechtsvorschriften und die jeweiligen Gepflogenheiten in den einzelnen Ländern. Also insofern bleibt dem Gesetzgeber, und hier eben auch der Ampelregierung, beim Thema, wie lösen wir jetzt das mit der Einfrierproblematik, bleibt ein weiter Spielraum zum Schutz der Mitbestimmung und zur Definition auch der prägenden Elemente. Und diesen Gedanken zur Freiheit des nationalen Gesetzgebers zum Schutz der Mitbestimmung, den sollte man hier nutzen. Beispielsweise eben auch bei der Definition, was sind strukturelle Änderungen oder auch bei der Ausgestaltung des sogenannten Missbrauchsschutzes in der SE-Gesetzgebung, um dann die Anpassung so vorzunehmen, wie sie, wie gesagt, auch andere Länder gemacht haben in ihren Umsetzungsgesetzen. Und warum soll das denn Deutschland nicht können? Also das erschließt sich uns einfach nicht. Und wir sind da weiter dran an dem Thema. Und erwarten ganz einfach auch, dass hier man diese Sache so ernst nimmt, und dann auch entsprechend auf Grundlage von Expertenmeinung, von objektiver Seite, hier eben, dass es keine Problematik mit dem

Unionsrecht gibt an der Stelle, dass man hier die Einfrierthematik nationalrechtlich dann löst.

Marco Herack:

Na, dein Wort in Gottes Ort, Daniel. Es sind ja jetzt schon zwölf Monate rum. Wenn das in dem Tempo so weitergeht, dann kommen wir ja fast schon in den nächsten Bundestagswahlkampf rein.

Daniel Hay:

Ja, richtig. Richtig. Also ich kenne jetzt den Fahrplan nicht an der Stelle, aber meine Erwartung wäre ganz eindeutig, dass zu Beginn des nächsten Jahres relativ zügig die Drittelbeteiligungsthematik angegangen und entsprechend mit einer Gesetzesänderung gelöst wird. Denn die ist vergleichsweise simpel, muss man sagen. Und dann im nächsten Schritt die SE-Thematik, so wie wir sie jetzt gerade besprochen haben, angegangen wird. Das wäre schon meine Erwartungshaltung. Definitiv, ja. Und dann schauen wir mal, wenn wir uns das nächste Mal dann hören, Marco, was dann am Ende rausgekommen ist.

Marco Herack:

Das werden wir jetzt machen. Wir haben nämlich noch ein Thema: die Umsetzung der EU-Umwandlungsrichtlinie. Dazu stand im Koalitionsvertrag: „Auch bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen von Gesellschaften müssen nationale Beteiligungsrechte respektiert und gesichert werden.“ Klingt so, als ob die nationalen Beteiligungsrechte bisher nicht respektiert und gesichert werden. Sprich, dass man die Umwandlungen, Spaltungen und Verschmelzungen grenzüberschreitender Natur dazu genutzt hat, sich dieses Rechts zu, na ja, entledigen?

Daniel Hay:

Ja, da hat sich in der Tat etwas getan. Also zu Grunde liegt ja die EU-Umwandlungsrichtlinie zur grenzüberschreitenden Umwandlung, also grenzüberschreitenden Formwechseln, Verschmelzungen und Spaltungen.

Marco Herack:

Da muss man in Deutschland drauf reagieren? Also das ist eine Vorgabe der EU, richtig?

Daniel Hay:

Genau. Also diese Richtlinie, die war oder ist innerhalb von drei Jahren umzusetzen in nationales Recht. Hier in diesem konkreten Fall bis Ende Januar 2023. Die Gesetze dazu sind jetzt beschlossen worden. Und das Ganze ist, ja, nicht wenig komplex, also die Umsetzung unterteilt sich im Grunde genommen in zwei Gesetze. Nämlich zum einen das sogenannte MgFSG. Das ist das Gesetz der Bundesregie-

rung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung. Und da geht es eben um die Regelungen zur Mitbestimmung, ja, in Unternehmen bei einem Zuzug von Gesellschaften aus dem europäischen Ausland nach Deutschland hinein. Also die sogenannte „Hereinumwandlung“. Kurz gesagt. Also wenn eine Gesellschaft, die jetzt in einem anderen Mitgliedsstaat, in Schweden beispielsweise, wenn die jetzt vorhat, sozusagen über eine grenzüberschreitende Sitzverlagerung, zum Beispiel nach Deutschland ihr Geschäft zu verlegen, da greift dann eben dieses Gesetz und da greift die Regulatorik dann dieser Umwandlungsrichtlinie, die hier mit diesem MgFSG umgesetzt worden ist. Und das andere betrifft die Situation, dass ein Unternehmen aus Deutschland heraus grenzüberschreitend wegziehen oder sich grenzüberschreitend spalten möchte, das ist die „Wegzugsvariante“ und die ist dann geregelt im UmRUG. Das ist das Umsetzungsgesetz zur Umwandlungsrichtlinie. Und da gelten dann ganz bestimmte Vorschriften dafür, unter welchen Bedingungen das passieren kann, wie das passieren kann. Und bei den Schutzvorkehrungen für die Mitbestimmung ist da einiges gemacht worden. Einiges ist sehr gut gemacht worden. Anderes ist wiederum aus unserer Sicht zu wenig gemacht worden, um den Schutz für die Mitbestimmung dann auch auf dem höchstmöglichen Niveau zu gewährleisten. Denn eins muss auch klar sein, also unabhängig davon, dass wir mit dem Ergebnis, insbesondere des MgFSG einigermaßen zufrieden sind, die Möglichkeiten über diese beiden neuen Gesetze Mitbestimmungsumgehung zu betreiben, sind schlichtweg noch mal gewachsen, also haben zugenommen. Ja, das muss man einfach fairerweise auch dazu sagen.

Marco Herack:

Jetzt haben wir über drei für die Gewerkschaften sehr wichtige Dinge gesprochen. Gibt's denn auch Dinge, die im Koalitionsvertrag nicht auftauchen und für die Gewerkschaften wichtig sind in Sachen Mitbestimmung?

Daniel Hay:

Die gibt es tatsächlich. Also zum einen gibt's da ja immer noch das Thema des sogenannten Doppelstimmrechts für den Aufsichtsratsvorsitzenden. Also da sind wir jetzt bei, ja, der inhaltlichen Stärkung der Mitbestimmung. Also nicht bei der Frage, Mitbestimmung ja oder nein, sondern wir sind bei der Frage, wie soll Mitbestimmung eigentlich ausgestaltet sein. Und da ist das Doppelstimmrecht für den Aufsichtsratsvorsitzenden aus unserer Sicht immer noch reformbedürftig. Denn gerade bei strategischen Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen und eine Vielzahl von Beschäftigten betreffen, gerade, wenn es um Verlagerung, um Schließung und andere Maßnahme geht, wo Beschäftigte unmittelbar betroffen sind, ist es aus unserer Sicht wichtig, dass es hier, ähnlich wie in der Montan-Mitbestimmung eben gerade eine echte Gleichberechtigung dann gibt auch in der Entscheidungsfindung. Und das nicht über die Köpfe der Beschäftigten einfach mit dem Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden passieren kann. Das wäre das eine, was uns fehlt. Das andere, was uns fehlt, ist auch die Rolle des Arbeitsdirektors zu stärken. Auch da

wieder die Analogie zur Montan-Mitbestimmung. Also was weiterhin gefordert wird auch vom DGB und von Seiten der Gewerkschaften und was ich auch nur unterstützen kann, ist, dass man ähnlich wie im Montan-Modell den Arbeitsdirektor, die Arbeitsdirektorin nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bestellen lassen kann. Das ist einfach wichtig, weil die Person des Arbeitsdirektors, der Arbeitsdirektorin, gerade im Rahmen der sozialökologischen Transformation, in der wir uns befinden, hier eine ganz bedeutende Rolle einnimmt zwischen Management und den Beschäftigtenbelangen und Beschäftigtenperspektiven. Und diese Rolle kann man eben nur adäquat einnehmen, wenn man auch das Vertrauen der Beschäftigten an der Stelle genießt. Das ist der zweite Punkt. Und der dritte Punkt, der bedauerlicherweise fehlt, ist das ganze Thema der Mitbestimmungserstreckung auf Auslandskapitalgesellschaften. Also eine Erstreckung der Mitbestimmung auf Gesellschaften, die ihren Satzungssitz dann in anderen Ländern haben. Also mal ein ganz plastisches Beispiel, du hast die Meyer Werft in Norddeutschland. Die hat ihre Werften hier in Deutschland. Und da ganze operative Geschäft. Aber die Gesellschaft als solche ist in Luxemburg eingetragen. Und auf diesem Wege entledigt man sich der deutschen Mitbestimmung. Das kann ja irgendwie nicht ganz richtig sein. Widerstrebt, glaub ich, jedem irgendwie. Da sagen wir, es muss die Möglichkeit geben der Mitbestimmungserstreckung auch auf Gesellschaften, die dann ihren Satzungssitz im Ausland haben. Auch dazu haben wir eine entsprechende Empfehlung erarbeitet, die auch mit Europarecht vereinbar ist. Das ist leider nicht aufgegriffen worden hier von der Regierung. Aber auch an dem Thema werden wir natürlich weiter dranbleiben.

Marco Herack:

Hast du insgesamt das Gefühl, dass die Ampel dahingehend gut funktioniert? Also wir haben ja jetzt heute viel über Mitbestimmung geredet und die anderen Felder ausgespart. Oder hat sich die Befürchtung bewahrheitet, dass die FDP da mehr oder weniger alles ausbremst oder Wege findet, das unbrauchbar zu machen?

Daniel Hay:

Ich denke, wir können sehr zufrieden und glücklich darüber sein, dass die Ampel diese Themen der Unternehmensmitbestimmung, die wir ja auch hier miteinander noch mal besprochen haben, hier aufgegriffen hat. Und damit signalisiert hat, dass sie diese Themen auch ernst nimmt. Und wir haben auch in diesem Umsetzungs-gesetz des MgFSG, haben wir durchaus Ansätze, die zum Beispiel auch dieses Thema, diese Einfrierproblematik, die wir aus dem Bereich der SE kennen, hier noch mal anders angehen. Und da gibt es Ansätze, mit denen man arbeiten kann, um hier auch, sagen wir mal, gewisse dynamische Elemente einzubauen, dass Beschäftigtenzuwachs sehr wohl dann zu Nachverhandlungen führt et cetera, also da erkenne ich schon auch, dass hier die Koalition verstanden hat, dass das ein Problem ist. Dass sie auch die Zahlen, die, sagen wir mal, die ganze Empirie, die wir auch insbesondere aus dem I.M.U. heraus hier immer wieder liefern, was die Zahlen der Mitbestimmungsflüchtlinge, der Mitbestimmungsignorierer angeht, der Anzahl

der SE-Gründungen et cetera, dass diese Zahlen sehr ernst genommen werden, weil sie auch in den entsprechenden Gesetzesmaterialien immer wieder herangezogen und zitiert werden. Also von daher, da sind wir froh. Auch, wenn ich, wie gesagt, einige Punkte hier sehe, die hätten besser umgesetzt werden können. Ich denke, das, ja, ist häufig so. Besser geht immer. Wir sind auf einem guten Weg. Aber wir dürfen auch nicht lockerlassen. Und was die FDP betrifft, ja, da ist es schon so, dass an der einen oder anderen Stelle sicherlich aus dem Lager hier und dort da so ein paar Stolpersteine noch mal reingeworfen worden sind. Also aber damit müssen wir auch umgehen. Und insgesamt, glaub ich, können wir zufrieden sein. Allerdings wird die Praxis auch hier in den nächsten Jahren erst wieder zeigen, inwieweit diese Gesetze, die jetzt hier gemacht worden sind, am Ende des Tages wirklich ernsthaft dafür sorgen können, dass Mitbestimmung geschützt wird. Oder ob wir uns dann in einiger Zeit wieder darüber unterhalten müssen, dass hier neue Lücken entstanden sind, die wiederum schamlos von einigen Unternehmen ausgenutzt worden sind.

Marco Herack:

Daniel Hay, ich danke dir für das Gespräch.

Daniel Hay:

Sehr gerne. Danke dir, Marco.

Marco Herack:

Und wenn ihr zu dem Koalitionsvertrag noch ein paar Gedanken habt, dann schreibt uns doch eine E-Mail: systemrelevant@boeckler.de oder ihr könnt uns auch auf Twitter antickern: @boeckler_de. Daniel Hay twittert für das I.M.U. als @zukunftmb und wir freuen uns natürlich, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonnieren. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Daniel Hay:

Tschüss.