

SYSTEMRELEVANT 52

I.M.U.-Direktor Daniel Hay spricht mit IMK-Direktor Sebastian Dullien und Moderator Marco Herack über die Verabschiedung der Montanmitbestimmung vor 70 Jahren und erklärt, warum das Gesetz noch heute relevant ist.

Marco Herack:

Heut ist Dienstag, der 13. April 2021. Willkommen zur 52. Ausgabe von Systemrelevant. Daniel Hay, ich grüße dich.

Daniel Hay:

Ja, hallo, lieber Marco.

Sebastian Dullien:

Daniel, du bist der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung, auch kurz IMU genannt oder I.M.U., je nachdem. Und heute ebenfalls zu Gast ist Sebastian Dullien. Hallo.

Sebastian Dullien:

Hallo.

Marco Herack:

Ja, Sebastian, du bist der Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung, bekannt als IMK, bei der Hans-Böckler-Stiftung. Daniel, bevor wir zum heutigen Thema kommen, vorweg die Frage, du bist ja auch zum ersten Mal da, das I.M.U., das haben vielleicht noch nicht alle Hörerinnen und Hörer hier gehört. Man kann sich unter Mitbestimmung und Unternehmensführung sicherlich etwas vorstellen, aber was genau ist denn euer Aufgabenbereich?

Daniel Hay:

Ja, das I.M.U., also das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung ist ja eines der Institute der Hans-Böckler-Stiftung. Und Hauptaufgabe des I.M.U. ist die Beratung und Qualifizierung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten, in Betriebsräten und Personalräten sowie auch Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren. Und die Bereiche, die wir da abdecken, sind insbesondere der ökonomische Bereich, wir haben das Referat Personalmanagement und Mitbestimmung, Arbeit und Mitbestimmung und das Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance. Wir beschäftigen uns auch mit Vergütungsfragen, also insbesondere der Vorstandsvergütung und Gender. Und, ja, im Prinzip stellen wir Handlungs- und Orientierungswissen für die Mitbestimmungspraxis bereit, vor allem über unser großes Mitbestimmungsportal im Netz unter mitbestimmung.de.

Und man kann sagen, dass das I.M.U. letztendlich in drei zentralen Bereichen wirkt, nämlich natürlich insbesondere jetzt im Bereich der Unternehmensmitbestimmung, also in der Welt der mitbestimmten Aufsichtsräte und Arbeitsdirektoren und dann in der Wissenschaft, also in verschiedenen Forschungsdisziplinen und auch in der akademischen Ausbildung in dem Bereich. Und wir schauen natürlich, dass wir auch den öffentlichen Diskurs regelmäßig bespielen, um dann unsere Themen auch der interessierten Fachöffentlichkeit in Deutschland sowie international und auch in Europa zur Verfügung zu stellen.

Marco Herack:

Bevor wir weiter in das Thema einsteigen, wie immer zu Beginn der Hinweis an unsere Hörerinnen und Hörer, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr das beispielsweise auf Twitter tun @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Sebastian Dullien findet ihr auf Twitter als @SDullien, also Sebastian Dullien. Und Daniel Hay twittert für das I.M.U. als @ZukunftMB, MB für Mitbestimmung. So und wir möchten uns heute über das Montanmitbestimmungsgesetz unterhalten, das am 10. April 1951 im Bundestag beschlossen wurde. Da hatten wir also, ja, 70jähriges Jubiläum vor Kurzem. Und, ja, der Erlass für das Gesetz ist am 21. 5. 1951 ergangen, das Inkrafttreten war dann am 7. Juni 1951. Also wir haben so ein bisschen Spielraum, was die Feierlichkeiten betrifft. Daniel, Montanmitbestimmung, das klingt erst mal etwas unklar für ungeübte Ohren. Das Gesetz heißt in Gänze Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie. Montan dann wahrscheinlich von lateinisch „mons“, dem Berg, abgeleitet. Bin ich da der Sache auf die Spur gekommen?

Daniel Hay:

Da bist du der Sache wunderbar auf die Spur gekommen, Marco. Ja, der Begriff Montanmitbestimmung kommt natürlich heutzutage ein bisschen sperrig, ein bisschen holprig daher. Also letztendlich, wenn man jetzt in die Geschichte zurückblickt, dann wird einem schnell klar, was es da mit dem Gesetz auf sich hat. Dass die Entstehung des Montanmitbestimmungsgesetzes zurückgeht auf, ja, die große Industrie nach dem Zweiten Weltkrieg im Montanbereich, also Kohle, Stahl, Bergbau insbesondere. Und, ja, Montanbetriebe sind also da demnach Gesellschaften, die sich mit der Produktion von Kohle und Stahl beschäftigen, wie gesagt, der Bergbau natürlich auch. Das sind jetzt Bereiche, die natürlich im Laufe der Jahre und Jahrzehnte immer weiter zurückgegangen sind, nicht zuletzt wegen der Energiewende. Aber wir sagen gleichzeitig, dass das Montanmitbestimmungsgesetz mehr denn je eine Rolle spielt, denn nur weil diese Unternehmensbereiche und die Branchen vielleicht sich verändert haben, heißt das ja noch lange nicht, dass letztendlich der Anwendungsbereich oder die Notwendigkeit der Inhalte dieses Gesetzes weniger wichtig ist als früher.

Marco Herack:

Was ich ja total spannend fand, als ich da so reingeguckt habe, war, dass es wohl tatsächlich einen gewissen Einfluss des Krieges auf die Gesetzgebung gegeben hat. Erster und Zweiter Weltkrieg, da hat man der Bergbauindustrie nachgesagt, dass sie so ein gewisses daran hätte, dass es Krieg gäbe und man hatte dann wohl die Idee, dass, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteingebunden werden, dass diesem Interesse dann vielleicht ja auch etwas entgegensteht.

Daniel Hay:

Ja und letztendlich war das ja vor 70 Jahren auch schon ein Kampf um die Montanmitbestimmung. Also das war ja alles andere als ein Selbstläufer. Also die Gewerkschaften haben dafür gekämpft letztendlich, dass dieses Gesetz dann auch erlassen werden konnte und in Kraft getreten ist. Und, na ja, also es war am Ende

ein Kompromiss, ja, der die paritätische Mitbestimmung dann auch zumindest in der Montanindustrie, also in diesen Industriezweigen Stahl, Kohle, Bergbau, dann auch für die Arbeitnehmer bereitgestellt hat. Und im Gegenzug dazu verzichteten die Gewerkschaften aber dann auch auf die Ausdehnung dieser gesetzlichen Vorzüge auf andere Branchen. Und so wurde das Gesetz dann in der Form am 10. April dann entsprechend im Bundestag verabschiedet. Also dass das Ganze ein Kompromiss war, das zeigt sich letztendlich darin, dass man dieses wunderbare Modell der echten paritätischen Mitbestimmung nicht flächendeckend für alle Branchen verabschiedet hat seinerzeit.

Marco Herack:

War denn der Erlass des Gesetzes damals so auch der Beginn eines neuen Zeitalters? Also kann man sagen, da fand ein Bruch mit etwas Altem statt, hin zu etwas Neuem?

Daniel Hay:

Es lässt sich mit Sicherheit sagen, insbesondere jetzt rückblickend, wenn man sich anschaut, was im Bereich der Mitbestimmungsgesetzgebung seither passiert ist, dass das Montan-Mitbestimmungsgesetz seinerzeit als Blaupause verstanden werden kann. Denn die Möglichkeiten der Arbeitnehmerseite, an unternehmerischen Entscheidungen teilzuhaben und sozusagen auch der Arbeitnehmerseite und der Arbeitnehmerperspektive entsprechendes Gewicht auch zu geben, diese Möglichkeit ist im Montanmitbestimmungsgesetz bis heute einzigartig. Denn wir haben dort eben nicht die Möglichkeit, dass die Kapitaleseite Entscheidungen einfach durchboxen kann über die Köpfe der Beschäftigten hinweg, sondern das Gesetz lebt davon, und das ist auch der Urgedanke dieses Montanmitbestimmungsgesetzes, dass man hier den Ausgleich sucht mit der Arbeitnehmerseite und die Sichtweise, die Ideen, die Kreativität, den Einfallsreichtum der Arbeitnehmer in entsprechende unternehmerische Entscheidungen und in die Strategie, in die strategische Ausrichtung des Unternehmens miteinbezieht. Und von daher ist es bis heute so, dass das Montanmitbestimmungsgesetz das Maß aller Dinge ist in dem Bereich.

Marco Herack:

Wie kann ich mir Mitbestimmung denn in der Praxis vorstellen? Geht dann einfach ein Arbeitnehmer her und sagt, also ich will jetzt Aufsichtsrat werden und dann sagt der Betrieb, ja, hier? Oder wie funktioniert das?

Daniel Hay:

Also wenn du den Weg zum Mandat hin meinst, so verstehe ich jetzt deine Frage, dann ist es ein nicht wenig komplexer Prozess. Wissen ja, in Deutschland ist ja wirklich alles, fast alles gesetzlich geregelt. Und auch diese Vorgänge sind gesetzlich geregelt in den entsprechenden Wahlordnungen für die Mitbestimmungsgesetze. Und da gibt es durchaus Differenzen, also da gibt es Unterschiede, je nachdem ob ich im Bereich des Montanmitbestimmungsgesetzes Arbeitnehmervertreter bin oder ob ich das im Bereich der anderen Mitbestimmungsgesetze, also es gibt ja auch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und es gibt das Drittelbeteiligungsgesetz und so weiter, da mein Mandat ausübe. Im Montanbereich hat man das noch relativ pragmatisch gelöst seinerzeit durch den Gesetzgeber, indem man letztendlich gesagt hat, okay, die Betriebsräte machen

entsprechende Vorschläge für die Arbeitnehmervertreter, die dann dort im Aufsichtsrat auf der Arbeitnehmerbank sitzen sollen und das Mandat ausüben sollen. Und diese Vorschläge werden dann der Gesellschafterversammlung oder der Hauptversammlung der Kapitalseite dann vorgelegt und zwar als bindende Vorschläge. Und so werden dann die Kandidaten letztendlich in das Mandat reingewählt. Aber das ist ein Prozess, wo die Betriebsräte letztendlich originär große Rolle spielen, weil letztendlich die Kandidaten dann auf diesem Wege vorgeschlagen werden.

Marco Herack:

Jetzt hast du es ja schon angedeutet, es gibt noch mehrere Gesetze, die dann halt für auch andere Branchen das dann regeln. Jetzt hätte ich mal so instinktiv gedacht, na ja, wenn man dann mal so ein Gesetz hat, dann dehnt man das einfach auf andere Branchen aus. Also das war da nicht der Weg, den der Gesetzgeber gegangen ist?

Daniel Hay:

Genau. Wie wir ja wissen, sind Gesetze am Ende des Tages immer Ergebnis von Kompromiss und wie ich vorhin schon mal angedeutet habe, war hier eben einer der Kompromisse zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, ja, und der Politik dann in dem Spielfeld, dass man gesagt hat, okay, wir machen ein Gesetz mit dem Montanmitbestimmungsgesetz, was eben nur für diese Branchen, also Kohle, Stahl, Bergbau gilt originär. Streng genommen hätte man dieses wunderbare Modell eigentlich flächendeckend auf alle Branchen anwenden können, das ist aber nicht passiert und hat im Prinzip, wenn du so willst, mit einer echten Logik, ja, wenn man jetzt Mitbestimmungssympathisant ist, nichts zu tun, sondern ist schlicht Ergebnis von Kompromissen.

Marco Herack:

Aber mittlerweile gibt es ja eine potenzielle Mitbestimmung in eigentlich jeder Branche in Deutschland, oder?

Daniel Hay:

Die Frage ist, was du jetzt mit „potenziell“ meinst.

Marco Herack:

Na ja, ich habe es jetzt so formuliert, weil es muss ja eine gewisse Betriebsgröße erreicht sein.

Daniel Hay:

Ja.

Marco Herack:

Also es gibt da ja schon noch so ein paar Schwellen, die es gibt.

Daniel Hay:

Genau.

Marco Herack:

Aber so grundsätzlich ist es in jedem Betrieb, der so eine gewisse Schwelle an Größe erreicht hat, dann auch möglich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen, also wir wollen jetzt hier einen Betriebsrat haben, wir wollen mitbestimmen und da mit am Tisch sitzen.

Daniel Hay:

Ja, also wenn wir jetzt über die Unternehmensmitbestimmung sprechen, also die Möglichkeit von Arbeitnehmern, im Aufsichtsorgan der Gesellschaft sich zu beteiligen, im Aufsichtsrat, dann haben wir zunächst mal eine Schwelle bei mehr als 500 Beschäftigten. Da greift dann das Drittelbeteiligungsgesetz. Das heißt deswegen so, weil dann ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat für Arbeitnehmer bestimmt ist. Einfaches Beispiel: Wenn du eine Aktiengesellschaft hast mit beispielsweise 600 Beschäftigten und dort einen Aufsichtsrat installiert hast, der aus drei Personen besteht, dann muss eine Person davon ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin sein. Das Aktiengesetz gibt ja strikt vor, dass eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland einen Aufsichtsrat haben muss. Das ist ja das Prinzip in Deutschland, dass eben eine Aktiengesellschaft immer Vorstand und Aufsichtsrat haben muss und dann ist das da entsprechend die Regelung. Jetzt kannst du dir aber vielleicht vorstellen, dass das dann, wenn du allein als Arbeitnehmersprecher in so einem Aufsichtsrat sitzt, zwei Kapitalvertreter gegenüber, dass da deine Mitwirkungsmöglichkeiten doch eher beschränkt sind. Also du bist weit davon entfernt, wirklich echte Mitbestimmung betreiben zu können. Einmal wegen der zahlenmäßigen Unterlegenheit, aber auch weil das Drittelbeteiligungsgesetz ganz einfach nicht so viele Kompetenzen bereithält für die Arbeitnehmervertreter. Ja, die dürfen vieles nicht als Arbeitnehmervertreter in einem Aufsichtsrat, wenn das Ganze nach den Regeln des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 sich abspielt.

Marco Herack:

Also interessanter ist das dann mehr für große Unternehmen, wo so ein Aufsichtsrat dann auch aus mehr als drei Leuten besteht und dann ja auch ...

Daniel Hay:

Genau.

Marco Herack:

... da mal Ausschuss gebildet wird innerhalb des Aufsichtsrats, in dem verschiedene Aspekte der Unternehmensführung dann ja auch behandelt werden.

Daniel Hay:

Genau. Ein Ausgleich zwischen sozialen und wirtschaftlichen Interessen, zwischen Arbeit und Kapital, findet in so einem drittelbeteiligten Aufsichtsrat, so, wie ich ihn gerade beschrieben habe, nicht wirklich statt. Wenn wir jetzt uns dann mal das Mitbestimmungsgesetz von 1976 anschauen, da ist es dann schon anders. Denn da gibt es die sogenannte Quasiparität, aber das Mitbestimmungsgesetz, weil du vorhin die Schwellenwerte angesprochen hast, Marco, das greift dann ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 2.000 Beschäftigten. Und da kann man natürlich auch heute drüber streiten, ob diese Zahl von 2.000 wirklich noch zeitgemäß ist. Die

Gewerkschaften fordern seit Langem, und auch der DGB, dass man diese Schwelle auf 1.000 Beschäftigte reduziert. Das ist dann so, dass man in einem solchen mitbestimmten Aufsichtsrat nach dem 1976er Gesetz eine Parität hat, die aber nicht wirklich Parität ist. Weil man hat zwar die gleiche Anzahl von Arbeitnehmervertretern und Kapitalvertretern, aber zum einen ist es so, dass auf der Arbeitnehmerbank immer ein leitender Angestellter mit dabei ist, der ja tendenziell eher im Lager der Arbeitgeberseite steht. Das zeigt sich dann manchmal oder oft auch in den entsprechenden Entscheidungen, die dann in so einem Aufsichtsratsgremium getroffen werden, da der leitende Angestellte zwar nicht immer, das hängt auch ... natürlich, ist eine Typfrage, ja, klar, aber der dann doch tendenziell auch häufiger mal geprägt ist, ja, von der Sichtweise des Arbeitgebers. Das ist der eine Aspekt, weshalb man hier nicht von echter Parität sprechen kann. Und der andere sehr gewichtige Aspekt ist das sogenannte Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der zugleich immer ein Vertreter der Anteilseignerseite ist. Das greift dann, wenn in einer Entscheidungsfindung kein Ergebnis gefunden wird, also keine Mehrheit gefunden wird, ja, es zu einer Pattsituation kommt. Nehmen wir das Beispiel einer Werkschließung oder einer Massenentlassung oder in der Frage, ob eine gewisse Investition getätigt wird und wenn es da keine mehrheitliche Entscheidung gibt, sondern eine Pattsituation, dann hat am Ende die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden in einer erneuten Abstimmung über diesen Gegenstand doppeltes Gewicht. Und so hat die Arbeitgeberseite stets die Möglichkeit, sich dann am Ende durchzusetzen.

Marco Herack:

Mitbestimmung heißt in dem Falle ja tatsächlich, so, wie das Wort das ja schon nahelegt, man ist halt mit dabei.

Daniel Hay:

Genau. Und das ist im Ergebnis auch das, wo ich dann auch immer sage, dass das letztendlich das Allerwichtigste ist. Ja, also will das jetzt nicht so banal sagen, im Sinne von: Dabei sein ist alles. Nein, so nicht. Sondern wenn ich Arbeitnehmervertreter bin im Aufsichtsrat, dann übernehme ich damit zugleich auch eine Verantwortung. Also Unternehmensmitbestimmung ist für mich Verantwortung übernehmen; Verantwortung für die strategische Ausrichtung des Unternehmens, für die Frage, wie investiert wird, wo investiert wird, in der Frage, welche Zukunftsentscheidungen dieses Unternehmen trifft, in welche Produkte reingegangen wird und so weiter und so weiter. Da kann man natürlich jetzt ganz viele Beispiele nennen. Mitwirken in dem Sinne, dass ich als Arbeitnehmerbank die Sichtweise der Arbeitnehmer miteinbringen kann und die ist, wie du dir vorstellen kannst, Marco, natürlich nicht identisch zur Sichtweise der Arbeitgeberseite. Der Interessengegensatz ist natürlich da. Also es geht um Beschäftigungssicherung, es geht um Standortsicherung, es geht darum, den Industriestandort Deutschland und das Wohlstandsmodell, was wir in Deutschland haben, natürlich fortzuführen. Und gerade jetzt in der Zeit der Transformation, der Digitalisierung, und Corona hat natürlich auch seinen Riesen-Impact hier reingebracht in das Thema, sehen wir das ganz, ganz, ganz deutlich. Und da ist es wichtig, dass die Arbeitnehmerseite hier die entsprechende Stimme erheben kann im Aufsichtsrat. Am Ende kann sie die Entscheidung nicht verhindern, so ist die derzeitige Rechtslage.

Marco Herack:

Wobei das jetzt natürlich auch eine sehr technische Sicht ist. Also rein von der Gesetzestechnik. Man kann natürlich aber auch schon sagen, dass, wenn es ein Gremium gibt, in dem diskutiert wird, also ich kenne das so aus dem Bundestag auch, die haben ja ihre Ausschüsse da und in den Ausschüssen ist eigentlich auch klar, dass es eine Regierungspartei gibt und am Ende die auch die Mehrheit hat. Aber jedes Gesetz, was durch den Ausschuss geht, kommt da halt auch verändert wieder raus. Da kann man irgendwie machen, was man will, da wird halt doch noch mal was dran gedreht. Also es gibt halt in so einer zwischenmenschlichen Dynamik einmal diesen Einfluss auf das, was getan wird. Und dann ist ja so ein Aufsichtsrat, wenn er von der Belegschaft gestellt wird, der ist ja nicht alleine. Also es gibt ja auch noch im Regelfall eine gewerkschaftliche Aktivität dahinter, die ja auch noch einen Einfluss ausüben kann.

Daniel Hay:

Genau. Und das ist auch der riesengroße Pluspunkt an diesem Modell, was wir hier auch in Deutschland haben, dass nämlich auf der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, also die Drittelbeteiligung nehmen wir jetzt mal außen vor, da gilt das in der Regel nicht, was ich jetzt sage, dass da Vertreter von Gewerkschaften mit in diesem Aufsichtsrat sitzen. Wir machen ein Beispiel. Du hast ein Unternehmen mit 3.000 Beschäftigten, ist im Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976, in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft. Und da hast du einen Aufsichtsrat, der besteht aus zwölf Personen. Sechs davon wie gesagt Arbeitnehmervertreter. Da hast du einen leitenden Angestellten und du hast dann drei aus den Betrieben, also drei betriebliche sozusagen unternehmensangehörige, muss man korrekterweise sagen, Vertreter und du hast zwei Gewerkschaftsvertreter da drin. Das ist das Modell des deutschen Mitbestimmungsgesetzes. Das ist auch in sich eine wunderbare Idee, die der Gesetzgeber da hatte. Die Gewerkschaftsvertreter bringen natürlich noch mal eine zusätzliche Sicht rein. Sie haben einen gewissen Branchenüberblick, sie haben insgesamt einfach, sagen wir mal, einen objektivierten Blick auf die Dinge als jetzt vielleicht die betrieblichen Kollegen und verfügen halt auch über entsprechende Fachexpertise in den verschiedensten Bereichen. So ist es dann eben auch nachzulesen in den entsprechenden Gesetzesmaterialien zu den Mitbestimmungsgesetzen, dass der Gesetzgeber hier ganz bewusst auf die Expertise von außen durch die Gewerkschaften nicht verzichten wollte. Und die Anteilseignerseite ist ja in der Regel auch zum größten Teil, also in börsennotierten Gesellschaften sowieso, besetzt mit Personen, die eben von außen kommen. Also das sind Leute aus anderen Unternehmen, aus Verbänden und so weiter, die dann da Platz nehmen im Aufsichtsrat, die eine Expertise mitbringen. Und da ist es eben ein Riesenpfund, dass dann die Gewerkschaften von der Seite her die Arbeitnehmerbank auch unterstützen.

Marco Herack:

Wenn wir jetzt sagen, 70 Jahre und du guckst da drauf, hat sich das positiv entwickelt oder bist du da noch skeptisch? Vielleicht auch, weil es jetzt in der Zukunft wieder Einschränkungen geben könnte. Wirtschaft geht ja auch immer in Wellen. Und wir hatten ja auch eine neoliberale Phase vor ein paar Jahren, jetzt wird es wieder etwas weniger neoliberal. Also wie ist da so dein Eindruck?

Daniel Hay:

Die Hans-Böckler-Stiftung hat anlässlich des 70. Geburtstags der Montanmitbestimmung eine Kampagne gestartet, eine Mitbestimmungskampagne. Gerade jetzt im Superwahljahr, wo wir einige Landtagswahlen haben, wo wir die Bundestagswahl haben, ist es der richtige Zeitpunkt, hier auch noch mal im Bereich der Mitbestimmung Gas zu geben aus unserer Sicht. Der DGB sieht es so, die Gewerkschaften sehen es so. Die Montanmitbestimmung ist heute noch wegweisend. Wir haben diese Kampagne gestartet, weil wir einfach, wenn du so willst, einen vorwärtsgewandten Blick in die Vergangenheit unternehmen. Die Montanmitbestimmung mit ihren Inhalten als Blaupause der Mitbestimmung, als bewährtes Prinzip, was sich wunderbar auch eignet für andere Branchen. Wir sind der Meinung, dass dieses Prinzip übertragen werden sollte auf alle Bereiche, auf alle Branchen. Gerade die Transformation, der Klimawandel, Digitalisierung und nicht zuletzt auch Corona hat gezeigt, wie wichtig es ist, die Beschäftigten miteinzubeziehen. Und deswegen diese Kampagne, nach vorne gerichtet, für mehr Mitbestimmung, für qualitativ bessere Mitbestimmung, als es insbesondere im Mitbestimmungsgesetz der Fall ist. Wir haben da leider einige unschöne Fälle gehabt in letzter Zeit. Nehmen wir das Beispiel Continental. Das war ja auch medienwirksam nachzulesen. Da ging es eben darum, dass die Anteilseignerseite mit dem Doppelstimmrecht, was ich jetzt vorhin erklärt habe, eine Wirkschließung quasi an den Beschäftigten vorbei durchgezogen hat.

Und in der Montanmitbestimmung läuft das eben anders. Da werden Konflikte austariert, da wird durch die sogenannte neutrale Person vermittelt, eine Lösung gefunden. Und es geht eben nicht darum, Entscheidungen zu blockieren, sondern darum, die Sicht der Arbeitnehmer einzubringen. Da haben wir eben ein Riesenproblem, gerade jetzt in der Zeit von Corona, wo einige Unternehmen, das muss man leider auch feststellen, sich der Corona-Situation auch deswegen, sagen wir mal bedienen, um ganz einfach Dinge durchzuziehen, die vielleicht schon lange gewünscht waren; Personalabbau, Verlagerungen. Also im Fall von Continental ist es so, dass da das Werk jetzt, ich glaube, nach Serbien ist es, verlegt werden soll. Also das hätte auch wunderbar noch in Deutschland bleiben können und hätte hier schwarze Zahlen geschrieben. Und das hat man einfach so gemacht. Was wir auf der anderen Seite erleben, das ist auch sehr erschreckend, ist, dass es eine Erosion der Mitbestimmung gibt seit vielen, vielen Jahren. Die Hans-Böckler-Stiftung, unser Institut, das I.M.U., erhebt da die entsprechenden Zahlen dazu seit vielen, vielen Jahren, wie die Einschlüsse sind durch insbesondere europäisches Gesellschaftsrecht, wodurch die Lücken, die es in den Mitbestimmungsgesetzen gibt, teilweise schamlos ausgenutzt werden von Unternehmen in Deutschland, wo dann die Mitbestimmungsgesetze durch juristische Trickereien geschickt umgangen werden, beispielsweise über die Rechtsform der europäischen Aktiengesellschaft, der SE.

Für die gilt nämlich das deutsche Mitbestimmungsgesetz nicht. Und dann wird kurz vor Erreichen dieser 2.000er Arbeitnehmerzahl einfach das Unternehmen umgewandelt, also von einer Aktiengesellschaft in eine europäische Aktiengesellschaft. Da gibt es also auch prominente Fälle dazu, die das so gemacht haben – leider viel zu viele. Dann hat man sich der Mitbestimmung quasi für immer entledigt. Und das ist einfach nicht fair, das ist einfach nicht richtig und das

gefährdet auch letztendlich die Sozialpartnerschaft in Deutschland und das gefährdet unser Wohlstandsmodell. Die Demokratie, die da stattfindet über die Mitbestimmung, die darf man nicht auf diese Weise mit Füßen treten und deswegen sind wir für Mitbestimmung für alle. Man kann auch sagen Mitbestimmung-für-alle-Gesetz, wenn man so will. Egal wo das Unternehmen seinen Sitz hat, ob in Luxemburg, ob in Österreich oder sonst wo im Handelsregister eingetragen ist, wenn die wirtschaftliche Aktivität, wenn die Betriebe dieses Unternehmens in Deutschland sind, dann müssen auch die deutschen Mitbestimmungsgesetze auf dieses Unternehmen Anwendung finden. Es kann nicht sein, dass beispielsweise eine Meyer Werft, die in Papenburg ihre Schiffe baut, aber ihren gesellschaftsrechtlichen Sitz in Luxemburg hat, nur deshalb der deutschen Mitbestimmung entzogen ist. Das kann einfach nicht richtig sein und deswegen diese Kampagne, deswegen der Vorstoß von uns, Mitbestimmung für alle. Und wir hoffen, dass wir über diese Kampagne erreichen können, dass sich hier in dem Bereich der Gesetzgebung was ändert. Der Gesetzgeber hat jetzt die Chance, die Mitbestimmungsgesetze anzupassen. Es wäre einfach möglich. Wir sind da an dem Thema dran.

Marco Herack:

Ja, Sebastian Dullien, du bist ja auch noch da. Will ich jetzt gar nicht so böse sagen, aber wir hatten ja vereinbart, dass wir dich vor allen Dingen zu einem bestimmten Themenaspekt hier haben. Weil nachdem, was Daniel jetzt gesagt hat, ist ja die Frage: Ist denn das wirklich so schrecklich für die Unternehmen, dass es diese Mitbestimmung gibt? Ist das alles so teuer, gehen da die Renditen den Bach runter oder hat das nicht vielleicht mehr Vorteile, gerade in gewissen Situationen wie so einer Corona-Krise oder Ähnlichem? Hast du da Erkenntnisse aus den Wirtschaftswissenschaften für uns?

Sebastian Dullien:

Ja, da gibt es eine relativ breite Literatur drüber. Und Daniel hat es ja schon angedeutet, dass zum Teil die Kapitalseite, also die Unternehmenseigentümer das nicht so lustig finden, dass sie verpflichtet sind, sich der Mitbestimmung zu unterwerfen und Kompromisse zu suchen, weil es natürlich einfach immer viel angenehmer ist, durchzuregieren und nicht andere Stimmen miteinzuholen und sich nicht zu beraten. Die ökonomische Literatur zeigt allerdings, dass es für die Unternehmen, aber auch für die Wirtschaft, für die Gesamtwirtschaft, wo solche mitbestimmten Unternehmen sind, vorteilhaft ist, wenn man diese Mitbestimmung hat. Da gibt es eine Reihe von Studien. Also insbesondere, man muss dazu ja sagen, Mitbestimmung ist nicht nur ein rein deutsches Phänomen, sondern wir haben auch ein paar andere Länder, wo wir eine starke Mitbestimmung haben. Und das ermöglicht dann eben Forschern, auch zu gucken, was passiert zum Beispiel, wenn die Mitbestimmung ausgeweitet wird, also wenn zum Beispiel die Schwelle gesenkt wird, welche Unternehmen mitbestimmt sind. Also wenn man zum Beispiel die von 1.000 auf 500 Personen senkt und dann guckt man sich zwei Unternehmen an, die ähnlich aufgestellt sind, der eine mit 480 und das andere 520 Mitarbeitern. Und dann kann man eben so gucken, wie sich die die nächsten Jahre entwickeln. Und da kann man sehr schöne Studien mit machen. Und da kommt üblicherweise raus, dass die mitbestimmten Unternehmen mehr Investitionen machen, stabiler sind, oft auch die Arbeitsproduktivität höher ist. Und das sind ja ganz handfeste

Vorteile auch für die Eigentümer des Unternehmens. Einer der Gründe ist wahrscheinlich, dass der Informationsaustausch einfach besser funktioniert. Also die Arbeitnehmervertreter, Arbeitnehmerinnenvertreter in den Aufsichtsräten, die haben einfach Zusatzinformationen, die Gewerkschaften auch. Da werden dann bestimmte Entscheidungen, die vielleicht aus dem Bauch heraus getroffen werden von der Kapitalseite, die werden da ein bisschen ausgebremst oder noch mal eingeordnet. Und von daher ist das da ein wichtiges Stabilitätselement – ganz abgesehen davon, dass natürlich die Mitbestimmung, wenn man jetzt sagt, uns geht es nicht nur um Produktivität, sondern es geht uns um einen breiten Wohlstand, wo eben auch Mitsprache ein Element ist, moderne Wohlstandsmessungen gucken sich ja genau so was an, das ist natürlich noch ein anderer Vorteil. Aber selbst, wenn man auf die rein harten ökonomischen Zahlen guckt, scheint da Mitbestimmung vorteilhaft zu sein. Gesamtwirtschaftlich gehört diese Mitbestimmung zu etwas, was man auch oft korporatistisches Modell nennt. Und die Idee dahinter ist, dass es eben nicht ein reines Konfliktverhältnis gibt zwischen Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern, sondern dass die Volkswirtschaften, wo das etwas partnerschaftlicher abläuft, besser funktionieren. Also wenn zum Beispiel irgendeine tiefe Krise kommt, dass man eine Vertrauensbasis hat, dass man sich zusammensetzen kann und da eine vernünftige Lösung findet. Also dass zum Beispiel dann Arbeitszeit verkürzt wird und gleichzeitig auf ein gewisses Einkommen verzichtet wird und dass man nach der Krise dann das wieder zurückdreht. Dazu braucht man aber eben eine Vertrauensbasis und die Mitbestimmung schafft diese Vertrauensbasis. Und auch da gibt es eine ganze Menge von Forschung, auch schon weit zurück in die 70er Jahre, die eben zeigt, dass zum Beispiel mit dem Ölpreisschock Volkswirtschaften, die starke Gewerkschaften hatten, Flächentarifverträge, aber eben dann auch Mitbestimmung, dass die wesentlich besser damit klargekommen sind als Volkswirtschaften, die das eben nicht hatten und wo es ein konflikthafteres Verhältnis zwischen Arbeitgebern und der Arbeitnehmerseite gab.

Marco Herack:

Das ist ja total spannend. Für einen Unternehmer ist das wahrscheinlich erst mal sehr kontraintuitiv, weil der denkt, wenn ich schneller die Kosten senken kann in meinem Betrieb, indem ich einfach unkompliziert da Leute raushauen kann oder Arbeitszeit verkürzen kann, ja, dann bin ich doch viel flexibler auf den Markt eingestellt.

Sebastian Dullien:

Ja, das mag ja sein. Aber auf der anderen Seite ist natürlich die Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen eine ganz andere. Wenn ich weiß, dass ich da langfristige Arbeitsplatzsicherheit habe und dann läuft irgendwas nicht ganz so, wie es läuft, dann sage ich da vielleicht auch eher was und gebe das eher weiter. Und ansonsten, wenn ich davon ausgehe, dass ich sowieso meinen Job nächste Woche verliere, dann ist mir das egal. Und da kommt eben dann auch diese höhere Produktivität wahrscheinlich her.

Marco Herack:

Daniel, wenn du das jetzt so hörst, dann müsstest du dich ja eigentlich ganz gut gebettet fühlen auf der Argumentationsseite.

Daniel Hay:

Ja. Absolut, wobei es mir jetzt ja nicht darum geht sozusagen, einfach eine Beweihräucherung der Mitbestimmung zu machen einfach so, sondern ich habe durch meine eigene langjährige Beratungspraxis, also ich war ja früher bei der IG Metall acht Jahre lang tätig und habe da im Unternehmensrecht vieles gesehen in der Unternehmenslandschaft und da kann ich das absolut bestätigen, was Sebastian sagt, wenn es da, sagen wir mal, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter geht, um sagen wir mal die Identität fürs Unternehmen. Beziehungsweise es ist einfach was anderes, wenn ich weiß, dass meine Arbeit wertgeschätzt wird, dass die Meinung des Arbeitnehmers wertgeschätzt wird und wenn da dieses kooperative Modell existiert. Da bin ich dann, egal ob es der Betriebsrat ist oder der Aufsichtsrat ... im Übrigen, diese Trennung ist ja auch im Prinzip nicht immer so ganz gut, wenn man die macht, weil ich sage, starke Unternehmensmitbestimmung erfordert auch starke Betriebsräte. Weil meistens gibt es da auch diese Personenidentität und da ist dann auch die Kompromissbereitschaft, gerade in Krisenzeiten, ist da natürlich auch entsprechend größer und weniger konfliktbehaftet, wenn ich eben gerade dieses Einbeziehungsmodell über die Mitbestimmung habe.

Von daher, es erfreut mich natürlich, dass Sebastian da auch aus seiner ökonomischen Perspektive auf diese Studienlage da zugreifen kann oder zurückgreift, das ist wunderbar. Überraschen tut mich das nicht, weil wie gesagt das, was ich in der Praxis sehe, das für mich immer widerspiegelt. Was mich dann aber auf der anderen Seite immer wieder aufs Neue erstaunt, ist, dass es gerade in einigen familiengeführten klein- und mittelständischen Unternehmen diese „Herr im Haus“-Mentalität bis heute gibt und da genau das stattfindet, was Sebastian gerade beschrieben hat mit „ich möchte alleine regieren und ich möchte nicht, dass mir da irgendjemand reinredet und schon gar nicht meine Beschäftigten“.

Marco Herack:

Wobei man da ja auch gern vom Familienpatriarchen spricht, der dann das Unternehmen leitet. Also da ist ja dann auch schon irgendwie die Bezeichnung entsprechend veranlagt.

Daniel Hay:

Ja. Ja. Und gerade diese Unternehmen sind im Übrigen zahlreich vertreten bei denjenigen, die vor Erreichen der Schwellenwerte, also der 2.000er Marke insbesondere, den Weg in die europäische Aktiengesellschaft, die SE, gewählt haben. Das ist kein Zufall.

Marco Herack:

So, dann kommen wir zur letzten Frage, die ich an Daniel habe. Wir befinden uns ja gerade in einer Zeit, die doch sehr, na ja, von Umbrüchen geprägt ist. Also gerade so mit dem Aufstreben diverser Internetkonzerne, mit der Digitalisierung stehen wir ja jetzt vor ganz neuen Fragen. Wir haben jetzt zum Beispiel auch in den USA gesehen, dass bei Amazon sich die Beschäftigten gegen die Gewerkschaft ausgesprochen haben. Welche Probleme siehst du vielleicht so, ja, in diesem Bereich, der oder die da auf uns zukommen und auf die man besonders achten sollte?

Daniel Hay:

Ja, nehmen wir doch das Beispiel Wirecard, der Kontrolle durch die Mitbestimmung entzogen, ein Unternehmen, was in den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze gefallen ist, beziehungsweise durch juristische Trickserien sich dem dann entzogen hat. Es wurde dort alles durchgewunken. Jetzt kann man darüber spekulieren, ob es mit Arbeitnehmervertretern in diesem Unternehmen dann so einfach gegangen wäre. Jedenfalls hätte es eine weitere Kontrollinstanz, nämlich durch Arbeitnehmervertreter, gegeben und das wäre sicherlich gut gewesen. Ob der Wirecard-Skandal in dieser Tragweite entstanden wäre, wenn dort Arbeitnehmer mit an Bord gewesen wären, das ist sicherlich eine sehr interessante Frage. Das Wirecard-Management konnte über Jahre diese wichtige Kontrollinstanz, nämlich die Arbeitnehmervertreter legal und ohne großen Aufwand verhindern, was im Prinzip ein Skandal ist. Wir haben ein Phänomen, das nämlich zeigt, dass es weniger Flucht aus der Mitbestimmung gibt als vielmehr Flucht vor der Mitbestimmung. Bedeutet: Diejenigen Unternehmen, die Mitbestimmung schon kennengelernt haben, wo es gelebte Praxis ist, also die einen mitbestimmenden Aufsichtsrat mit Arbeitnehmern haben et cetera, die machen überhaupt gar keine Anstalten, sich dieses Aufsichtsrats oder der Arbeitnehmervertreter zu entledigen, beispielsweise durch Rechtsformwechsel oder sonst irgendwelche juristische Akrobatik. Sondern da hat man eben erkannt, okay, das ist was Gutes, das funktioniert, das ist wichtig und wir sehen auch den Mehrwert.

Das Problem haben wir bei Unternehmen, die Start-ups beispielsweise, die durch organisches Wachstum oder auch durch Zukäufe et cetera oder Zusammenlegung mit anderen dann irgendwann wachsen und wachsen und dann aber vor Erreichen der Mitbestimmungsschwellenwerte sich überlegen, dann durch entsprechende Strukturen gar nicht erst in die Mitbestimmung reinzukommen. Das ist etwas, was wir beobachten seit vielen Jahren. Ein berühmtes Beispiel dafür ist zum Beispiel Tesla, die sich ja jetzt auch in Deutschland angesiedelt haben in der Grünheide, wie man ja auch der Presse entnehmen kann. Und die Tesla hatte von Anfang an die Rechtsform der SE gewählt, auf der grünen Wiese, wenn man so will, schon, bevor sie überhaupt einen Beschäftigten hatten. Das ist natürlich ein Problem für die Mitbestimmung an der Stelle. Das heißt, wir müssen es irgendwie hinkommen, dass auch die Start-ups und die wachsenden Unternehmen trotz aller Einflüsse von außen und von Finanzinvestoren und so weiter einfach den Mehrwert der Mitbestimmung erkennen – vielleicht einfach, indem sie sich darauf mal einlassen und es einfach mal kennenlernen.

Marco Herack:

Daniel Hay, ich danke dir für das Gespräch.

Daniel Hay:

Sehr gerne. Hat mir großen Spaß gemacht. Danke schön.

Marco Herack:

Und natürlich auch vielen Dank an Sebastian Dullien.

Sebastian Dullien:

Gerne.

Marco Herack:

Und wenn ihr uns zu diesem Thema noch etwas mitteilen möchtet oder eine Meinung habt, dann könnt ihr uns diese Meinung einmal per E-Mail schicken: systemrelevant@boeckler.de. Da freuen wir uns besonders drüber, weil es ja dann auch etwas ausführlicher sein kann als beispielsweise auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen, freudige Schreie oder auch Kritik bitte einfach an uns senden. Und ihr findet Sebastian Dullien auf Twitter als [@SDullien](https://twitter.com/SDullien), also Sebastian Dullien. Und Daniel Hay twittert für das I.M.U. als ZukunftMB, MB für Mitbestimmung. Euch vielen Dank fürs Zuhören und eine schöne Zeit. Tschüss.

Sebastian Dullien:

Tschüss.

Daniel Hay:

Tschüss.