

J 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung des Abänderungsantrags Ä 001

Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Unternehmensmitbestimmung: Bewährtes Erfolgsmodell auch und gerade in Krisen

Die Unternehmensmitbestimmung in deutschen Kapitalgesellschaften sorgt für richtiges Management und gute Unternehmensführung im Sinne nachhaltigen und sozial verträglichen Wirtschaftens. Sie ermöglicht die Kontrolle wirtschaftlicher Macht sowie eine gelebte Demokratie und fördert die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Mitbestimmung hat erheblich zu Wohlstand und sozialem Frieden in Deutschland beigetragen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die wichtigste Gruppe unter den Stakeholdern eines Unternehmens. Sie erbringen echte Wertschöpfung und investieren einen großen Teil ihres Lebens in ihr Unternehmen. Dementsprechend müssen sie auch an der Entwicklung und dem Erfolg ihres Unternehmens beteiligt werden.

Die derzeitige Krise hätte ohne die Mitbestimmung ungleich schlimmere Folgen für den Arbeitsmarkt und damit auch für die gesamte Gesellschaft gehabt.

Die Mitbestimmung kann Ideengeber für Lösungen auch für andere Länder in Europa sein.

2. Den Angriffen auf die Unternehmensmitbestimmung entgegenzutreten

Zu den politischen Kritikern der Unternehmensmitbestimmung gehört die FDP. Sie hat in den Koalitionsverhandlungen ihre Forderungen nach einer Abschaffung der quasi-paritätischen Unternehmensmitbestimmung sowie der demokratischen Wahl von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern eingebracht. Zwar konnten diese Angriffe durch die Union weitestgehend abgewehrt werden, die von gewerkschaftlicher Seite geforderte Weiterentwicklung und Stärkung der Mitbestimmung konnte jedoch nicht erreicht werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich mit Entschiedenheit gegen die im Koalitionsvertrag dokumentierte Bestrebung aus, die Größe der Aufsichtsräte zu reduzieren. Ein Blick auf die Empirie zeigt, dass 67 % der Aufsichtsräte in paritätisch mitbestimmten Kapitalgesellschaften 12 Mitglieder haben und ca. 25 % der Aktiengesellschaften ihre Aufsichtsräte freiwillig über die gesetzliche Mindestgröße hinaus vergrößert haben. Es gibt keinen Handlungsbedarf, die Aufsichtsräte zu verkleinern.

Auch die angekündigte Stärkung der Kompetenzen der Hauptversammlung in Fragen der Vorstandsvergütung wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt. Anders als im angloamerikanischen Raum ist im deutschen dualen System der Aufsichtsrat für die Bestellung und Kontrolle des Vorstandes zuständig. Diese Verantwortung wurde erst im vergangenen Jahr durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) gestärkt. Eine Abkehr davon würde nur die institutionellen Investoren stärken, deren vermehrter Einfluss in der Vergangenheit zur Explosion der Vorstandsvergütungen beigetragen hat.

3. Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung und der Unternehmenspolitik

3.1. Orientierung am Erfolgsmodell Montanmitbestimmung

In der aktuellen Debatte zur Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung wird selten auf ihre am weitesten entwickelte Form verwiesen, die sich in früheren Krisen sehr bewährt hat: Die Montanmitbestimmung in den Kapitalgesellschaften des Bergbaus sowie der Eisen- und Stahl erzeugenden Industrie, deren wichtigstes Merkmal die „echte Parität“ zwischen Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat ist, die durch die Wahl einer neutralen Person im Aufsichtsrat ergänzt wird. Es liegt nahe, als Lehre aus der gegenwärtigen Krise Elemente der jahrzehntelang erfolgreichen Montanmitbestimmung in das Mitbestimmungsgesetz von 1976 zu übernehmen.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, das Mitbestimmungsgesetz von 1976 um die neutrale Person im Aufsichtsrat (bei gleichzeitiger Abschaffung des Doppelstimmrechtes des Aufsichtsratsvorsitzenden) zu ergänzen.

Außerdem soll der Arbeitsdirektor (Personalvorstand) wie in der Montanmitbestimmung nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bestellt werden dürfen. Der stetige Anstieg der Wissensarbeit im Unternehmen erfordert motivierte, innovative und einsatzfreudige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies macht eine Stärkung der mitbestimmten Personalarbeit notwendig.

3.2. Mitbestimmungsfreie Zone verringern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die mitbestimmungsfreie Zone für Unternehmen ausländischer Rechtsform in Deutschland verringern, damit mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Schutzbereich der Unternehmensmitbestimmung fallen.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Geltung des Mitbestimmungsgesetzes auch für die zunehmende Anzahl von Gesellschaften ausländischer Rechtsform, die einen Verwaltungssitz in Deutschland haben. Denn es ist nicht einzusehen, warum die Beschäftigten einer solchen Gesellschaft im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen in deutschen Gesellschaften keine Mitbestimmungsrechte haben sollen. Dieser Unterschied ist unlogisch, ungerecht und undemokratisch und setzt zudem, wie bereits in Einzelfällen geschehen, für mitbestimmungsfeindliche Unternehmen Anreize, durch eine entsprechende Konstruktion ihrer Rechtsform der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu entgehen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass in den Unternehmen immer mehr Wertschöpfung mit immer weniger Beschäftigten erwirtschaftet wird. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz auf 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern und diese um geeignete ökonomische Kriterien zu ergänzen.

Die Schwellenwerte für das Erreichen der Drittelbeteiligung in Kapitalgesellschaften müssen auf 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesenkt werden.

3.3. Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen ermöglichen

In den öffentlich-rechtlichen Rechtsformen werden öffentliche Einrichtungen wirtschaftlich geführt, aber ohne Unternehmensmitbestimmung. Diese Rechtsformen werden auch genommen, um die Unternehmensmitbestimmung, wie sie im privat-rechtlichen Unternehmen existiert, zu umgehen.

Deshalb fordert der DGB für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie z. B. für Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (z.B. Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens einer Drittelbeteiligung der ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

Ähnliche Regelungen sind für die Betriebsausschüsse in Eigenbetrieben oder eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen aufzunehmen. Auch in Beiräten oder anderen Gremien, die bei öffentlichen Einrichtungen bei Bund, Länder und Gemeinden über die betrieblichen Geschicke zu befinden haben, ist mindestens eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

3.4. Gute Aufsichtsratsarbeit erreichen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, den Frauenanteil im Aufsichtsrat zu erhöhen. So stehen Frauen oftmals für eine andere Führungskultur und für einen anderen Führungsstil und bringen aufgrund ihrer wirtschaftlichen und sozialen Ausbildung, Kompetenz und Erfahrung einen wichtigen und unverzichtbaren Input in die Aufsichtsratsarbeit ein. An der von den Koalitionsparteien angeregten Debatte um einen Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sich engagiert beteiligen.

Bereits jetzt zeigt sich, dass die meisten Frauen im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreterinnen sind. So lag der Frauenanteil in 160 im DAX 30, MDAX, SDAX oder TecDAX gelisteten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2009 auf der Arbeitnehmerseite bei 19,3 %, während in denselben Unternehmen nur 4,2 % der von der Kapitaleseite entsandten Aufsichtsräte Frauen sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben eine weitere Erhöhung des Anteils von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen in ihren Nominierungsvorschlägen an. Bezugsgröße für die Wahl von Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat sollte dabei stets der Anteil der Frauen und Männer an der Belegschaft des jeweiligen Unternehmens sein.

Für die Vertreter/innen der Kapitaleseite sollte hingegen eine Frauenquote im Aktiengesetz eingeführt werden, wenn die deutschen Unternehmen den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten in den kommenden Jahren nicht signifikant auf freiwilliger Grundlage erhöhen.

Weiterhin fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Mitbestimmung in zentralen unternehmerischen Entscheidungen zu erweitern. Dies setzt einen gesetzlich vorgegebenen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte voraus, der alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe, umfassen sollte. Dabei sind die positiven Erfahrungen des VW-Gesetzes zu berücksichtigen. Denn die Praxis zeigt, dass die Zustimmungskataloge der Aufsichtsräte häufig zu knapp ausgestaltet sind. Einer qualifizierten Minderheit im Aufsichtsrat von einem Drittel seiner Mitglieder sollte es zudem möglich sein, den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte zu ergänzen.

3.5. Anreize für nachhaltige Unternehmensführung schaffen

Um die Gedanken von Langfristigkeit, Nachhaltigkeit und Werteorientierung zu stärken, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Konkretisierung des Unternehmensinteresses in § 76 Abs. 1 AktG in Anlehnung an die Formulierung, die auf Antrag des DGB im Jahre 2009 im Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt worden ist: „Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der

sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) **sowie der Allgemeinheit**“ (die Ergänzung gegenüber der Formulierung im Kodex ist **fett** gedruckt).

Weiterhin fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Stimmrechte von Aktionären auf der Hauptversammlung anhand der Haltedauer ihrer Aktien zu gewichten. Dadurch setzen wir Anreize für ein langfristiges unternehmerisches Engagement.

4. Sicherung und Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Europa

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften beobachten mit großer Sorge, dass auf europäischer Ebene immer wieder versucht wird, die bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) vereinbarten Standards zur Mitbestimmung bei weiteren Gesetzesvorhaben zu unterschreiten. Ein deutliches Beispiel hierfür ist die Diskussion über die Ausgestaltung der Mitbestimmung in der Europäischen Privatgesellschaft (SPE).

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, sich auf europäischer Ebene für einen Mindeststandard der Unternehmensmitbestimmung in Unternehmen europäischer Rechtsform einzusetzen: Immer wenn ein Unternehmen sich eine europäische Struktur gibt oder europäisches Recht zur grenzüberschreitenden Mobilität in Anspruch nimmt, müssen die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, in den Leitungsgremien des Unternehmens präsent zu sein. Damit werden Anreize zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung durch die Wahl einer europäischen Rechtsform nachdrücklich ausgeschlossen. Weiterhin setzt die EU ein kraftvolles Bekenntnis für die Partizipation und Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die genaue Ausgestaltung der Mitbestimmung in Unternehmen europäischer Rechtsform könnte auf europäischer Ebene in einer Enquete-Kommission vorbereitet werden.