

„Mitbestimmung ist unsere Stärke“

Argumente und Informationen zur

Unternehmensmitbestimmung

der SPD-Bundestagsfraktion

TEIL II





Mehr Demokratie durch Mitbestimmung!

Die Unternehmensmitbestimmung ist für die SPD ein zentrales Element von gelebter Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft. Sie leistet - zusammen mit der betrieblichen Mitbestimmung - einen wichtigen Beitrag für den sozialen Frieden in Deutschland. Die Teilhabe der Beschäftigten an unternehmerischen Entscheidungen und am Produktionsprozess wird erst durch verlässliche Regeln zur Mitbestimmung gewahrt. Wer die Mitbestimmung als „Irrtum der Geschichte“ bezeichnet oder die Abschaffung bzw. deutliche Reduzierung der Mitbestimmungsrechte fordert, muss sich fragen lassen, welches gesellschaftspolitische Bild hinter dieser Forderung steht.

Auch aus ökonomischer Sicht hat sich die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland bewährt. Sie ist ein wichtiger Standortvorteil für Deutschland. Langfristig denkende Manager und Unternehmer schätzen das Konfliktmanagement, die gesellschaftliche Stabilität und die Einbeziehung der Beschäftigten in die Unternehmensentscheidungen. Nicht umsonst haben wir in Deutschland mit die geringsten Streiktage in Europa. Wer die Mitbestimmung schleifen will, gibt vorschnell einen positiven Standortvorteil aus der Hand. Er muss sich zudem fragen lassen, welches Bild der Unternehmensführung hinter solchen Forderungen steht.

Die Globalisierung und die Integration in Europa setzt die Mitbestimmung unter Anpassungsdruck. Die Zahl der grenzüberschreitend tätigen Unternehmen steigt an. Fusionen, Übernahmen und die Errichtung ausländischer Zweigstellen nehmen zu. Die Internationalisierung der Unternehmen erfordert eine Veränderung des derzeitigen Gesellschaftsrechts und eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung.

Globalisierung darf nicht als Argument herangezogen werden, um die Mitbestimmung aus sogenannten Kostengründen kräftig einzuschränken. Gerade die Globalisierung fordert von den Unternehmen flexible Strukturen, gemeinsame Strategien und zwar mit den Arbeitnehmern. Gerade wegen der Globalisierung und des hohen Wettbewerbs sind die Unternehmen gut beraten, ihre wichtigste Ressource, die menschliche Arbeitskraft, zu motivieren und ihre Ideen zu nutzen. Teilhabe ist die beste Motivation. Unsere Unternehmen bestehen den internationalen Wettbewerb umso besser, je höher die Identifikation zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern ist. Die Grundlage hierfür ist eine offene und ehrliche Beteiligung der Arbeitnehmer sowie eine umfassende Informations- und Anhörungspolitik in den Unternehmen.

Die Europäische Kommission hat mit der Verordnung über das Statut zur Europäischen Gesellschaft (SE) und dem Richtlinienvorschlag zur Beteiligung der Arbeitnehmer, dem Richtlinienvorschlag zur Verschmelzung von

Kapitalgesellschaften und der Ankündigung eines Vorschlages zur Sitzverlegung reagiert. Bei den Diskussionen auf EU-Ebene haben wir uns erfolgreich für die Mitbestimmungsrechte eingesetzt. Die Mitbestimmung wird so zum zentralen Charakteristikum des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells.

Wir werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Mitbestimmung als wertvoller gesellschaftlicher und ökonomischer Faktor auf hohem Niveau erhalten bleibt. Mitbestimmung steht für ein Bild von Teilhabe der Menschen und für Innovationen in den Betrieben.

Klaus Brandner, MdB
wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer
Sprecher der SPD-Bundstagsfraktion

**WESENTLICHE ERGEBNISSE DER
UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG IN DIESER
LEGISLATURPERIODE**

GUTACHTEN IM AUFTRAG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION

26 Juli 2005

Dr. Sigurt Vitols, Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

1. Grundsätzliches zur Unternehmensmitbestimmung

2. Ergebnisse der Reformen in der Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

- Warum ist eine europäische Mitbestimmung nötig?
- Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat
- SE-Gesetzgebung
- Verschmelzungsrichtlinie

3. Auseinandersetzung mit den Positionen der CDU/CSU, FDP und BDI/BDA zur Unternehmensmitbestimmung

- Weicht die deutsche Unternehmensmitbestimmung von der internationalen Praxis ab?
- Ist die paritätische Mitbestimmung ökonomisch „ineffizient“, und vertreibt sie ausländische Investoren aus Deutschland?
- Sollten Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sein?
- Sind deutsche Aufsichtsräte zu groß?

4. Weitere Studien zum Thema Praxis der Unternehmensmitbestimmung

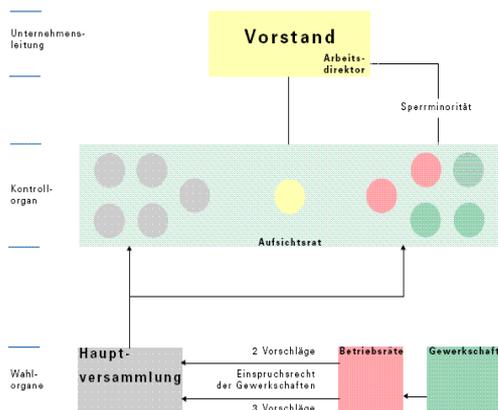
1. GRUNDSÄTZLICHES ZUR UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Seit Anfang der 50er Jahre ist die Unternehmensmitbestimmung, also die Vertretung von Arbeitnehmern in den Aufsichtsräten von Großunternehmen, ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Die erste gesetzliche Grundlage für die Unternehmensmitbestimmung wurde durch zwei Gesetze geschaffen (siehe Graphiken unten):

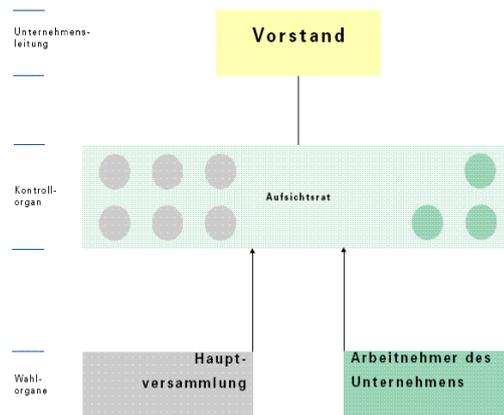
- das **Montanmitbestimmungsgesetz (1951)**, das die besondere Form der Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau regelte; und
- das **Betriebsverfassungsgesetz (1952)**, das neben der betrieblichen Mitbestimmung auch die Drittelbeteiligung in den Aufsichtsräten von Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten regelte (heute geregelt im Drittelbeteiligungsgesetz von 2004)

Die Unternehmensmitbestimmung wurde damals vor allem aus gesellschaftspolitischen Gründen eingeführt, als Teil der Demokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft. Erst später sind Fragen der ökonomischen Effizienz der Mitbestimmung in den Vordergrund gerückt.

DER AUFSICHTSRAT
ZUSAMMENSETZUNG NACH DEM
MONTANMITBESTIMMUNGSGESETZ VON 1951
(FASSUNG 1985)



DER AUFSICHTSRAT
ZUSAMMENSETZUNG NACH DEM
DRITTELBETEILIGUNGSGESETZ VON 2004

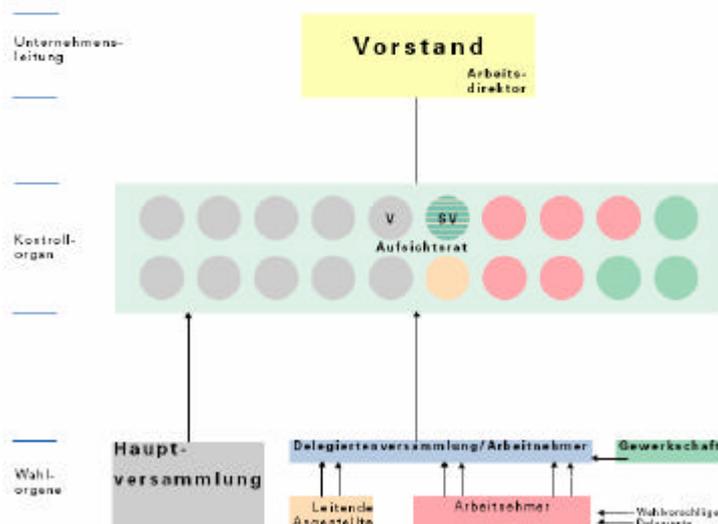


Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Ende der 60er Jahre/Anfang der 70er Jahre gab es eine erneute Grundsatzdiskussion um die Unternehmensmitbestimmung sowie um die betriebliche Mitbestimmung. Als Folge wurde die so genannte Biedenkopf-Kommission 1967 eingesetzt, um die allgemeinen Auswirkungen der Mitbestimmung zu untersuchen sowie Vorschläge für deren Reform herauszuarbeiten. 1970 wurde der Abschlussbericht der Kommission vorgelegt. Nach einer Reform der betrieblichen Mitbestimmung durch das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 1972 wurde die paritätische Mitbestimmung durch **das Mitbestimmungsgesetz 1976** eingeführt.

DER AUFSICHTSRAT

ZUSAMMENSETZUNG NACH DEM
MITBESTIMMUNGSGESETZ VON 1976



Wichtige Elemente des Gesetzes sind:

- Das Gesetz erfasst Großunternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten (in den Rechtsformen AG, KGaA, GmbH oder Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft)
- Aufsichtsräte sind paritätisch zu besetzen, also 50 % Arbeitnehmervertreter und 50 % Kapitalvertreter

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

- Die Arbeitnehmerbank besteht aus Belegschaftsvertretern, einem Vertreter der Leitenden Angestellten, sowie Gewerkschaftsvertretern (zwei bei Aufsichtsräten mit 12 oder 16 Mitgliedern, drei bei Aufsichtsräten mit 20 Mitgliedern)
- Bei einem Abstimmungsstimmrecht kann der Aufsichtsratsvorsitzende, der der Kapitalseite angehört, ein Doppelstimmrecht ausüben
- Ein Arbeitsdirektor, der für die Personal- und Sozialpolitik des Unternehmens zuständig ist, wird vom Aufsichtsrat als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes ernannt. Aber anders als bei der Mitbestimmung kann er auch gegen die Mehrheit der Arbeitnehmerbank eingesetzt werden

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes Ende der 70er Jahre, die die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes 1976 bestätigt hat, ist eine Phase der Ruhe in der öffentlichen Auseinandersetzung um die Unternehmensmitbestimmung eingetreten.

In den letzten Jahren ist aber eine erneute Debatte um die Unternehmensmitbestimmung ausgebrochen. Wichtige Faktoren, die dazu geführt haben, sind:

- Die Entstehung einer Diskussion um die verschiedenen nationalen Modelle des "**Corporate Governance**" und deren Vor- und Nachteile. Das Shareholder-Value-Modell aus dem angelsächsischen Raum, das bekanntlich keine Mitbestimmung und kaum Großaktionäre kennt, wird von neoliberalen Wissenschaftlern als Vorbild für Länder wie Deutschland angepriesen.
- Die zunehmende **Internationalisierung der Aktienmärkte**, die auch Investoren in die Debatte einbezogen hat. Laut Bundesbank-Statistik hat sich der Anteil der ausländischen Investoren am Aktienbesitz deutscher börsennotierter Unternehmen im letzten Jahrzehnt von 9 Prozent in 1994 auf 17 Prozent in 2003 fast verdoppelt.
- Die **Europäische Gesetzgebung**, insbesondere die SE-Gesetzgebung (Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE), aber auch die Verschmelzungsrichtlinie (10. Richtlinie zum Gesellschaftsrecht) und die geplante Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verlegung des Satzungssitzes (14. Richtlinie zum Gesellschaftsrecht).
- Rechtssprechung des **Europäischen Gerichtshofes** zur Niederlassungsfreiheit in der EU, die in nach den Interpretationen einiger Juristen die in Kontinentaleuropa herrschende "Sitztheorie" in Frage stellt

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

und damit die Möglichkeit eröffnet, ausländische Unternehmensrechtsformen ohne Unternehmensmitbestimmung in Deutschland anzuwenden.

Eine Entwicklung der letzten Jahre ist, dass Fragen der ökonomischen Effizienz und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensmitbestimmung immer wichtiger werden. Neben den normativen und sozialpolitischen Zielen der Mitbestimmung werden die Ergebnisse von Studien zur ökonomischen Effizienz der Unternehmensmitbestimmung immer mehr in der öffentlichen Diskussion wahrgenommen.

Eine Chronik des letzten Jahrzehnts für die Unternehmensmitbestimmung

- Die **Kommission Mitbestimmung** wurde 1996 von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung in Abstimmung mit den Deutschen Arbeitgeberverbänden und dem DGB berufen. 1998 wurde der Abschlussbericht vorgelegt. Einige Empfehlungen wurden durch das Forum Mitbestimmung und Unternehmen (1999-2003) durchgeführt.
- Die Auseinandersetzung um das **KonTraG** (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich) in 1997/98. Ein Vorschlag zur Verkleinerung des Aufsichtsrates konnte sich nicht durchsetzen.
- Entscheidungen des **Europäischen Gerichtshofes** zur Niederlassungsfreiheit in der EU (die Fälle Centros 1999, Überseering 2002, und Inspire Art 2003). Bisher galt die "Sitztheorie" in Deutschland, wie in den meisten anderen kontinentaleuropäischen Ländern, nach der das Recht des Landes, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet, angewendet wird. Nach der Auffassung einiger Juristen stellen die Entscheidungen diese Theorie in Frage.
- Die **Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter** in den Aufsichtsrat (für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen im Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten (2002), und für die drittelbeteiligten- und montan-mitbestimmten Unternehmen im zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten (2004)).
- Die **BDI/BDA Mitbestimmungskommission** (Ende 2004) veröffentlicht im Bericht "Mitbestimmung modernisieren" ihre Kritik an der Mitbestimmung.
- Das **Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG)** wurde im Dezember 2004 vom Bundestag beschlossen. Damit wurde die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE in deutsches Recht umgesetzt.
- Der Antrag der Bundestagsfraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 7. Juli 2004 **für eine qualifizierte Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Fusionen**.
- Ein Entwurf zur **Verschmelzungsrichtlinie** (10. Richtlinie zum Gesellschaftsrecht) wurde von der Europäischen Kommission im November 2003 vorgelegt. Ein Kompromiss erlaubte die Zustimmung des Rats im November 2004 und die erste Lesung im Europäischen Parlament im Mai 2005.

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

2. Ergebnisse der Reformen in der Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Die Gesetzgebung dieser Legislaturperiode, die für die Unternehmensmitbestimmung relevant war, war vor allem durch europäische Entwicklungen bestimmt. Hierzu gehören:

- die **Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat**. Die Regulierung des Wahlverfahrens für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die zum Teil aus den 50er Jahren stammte, musste wegen der Aufhebung der Trennung nach Arbeitern und Angestellten im Betriebsverfassungs-Reformgesetz vom 2001 reformiert werden.
- Das **Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG)** von 2004, bedingt durch die SE-Gesetzgebung, die nach 30 Jahren Auseinandersetzung auf europäischer Ebene verabschiedet worden ist.
- die **Verschmelzungsrichtlinie** (auch Fusionsrichtlinie oder 10. Richtlinie zum Gesellschaftsrecht genannt), die auf europäischer Ebene durch den Rat im November 2004 und das Europäische Parlament im Mai 2005 unterstützt worden ist.

Diese werden in den nächsten Abschnitten genauer erläutert.

Warum brauchen wir eine Europäische Unternehmensmitbestimmung?

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung war bisher gesichert durch die so genannte juristische Sitztheorie, nach der das Recht des Landes, in dem sich der faktische Hauptsitz des Unternehmens befindet, angewendet wird. Diese Sitztheorie findet Anwendung in den meisten Kontinentaleuropäischen Ländern. Die Mitbestimmungsgesetze gelten deshalb für Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland sowie für die deutschen Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen. In früheren Zeiten war die Drohung einiger Unternehmen, den Hauptsitz in ein anderes Land ohne starke Mitbestimmung zu verlegen, wegen der steuerlichen Schwierigkeiten einer Verlegung großer Unternehmenszentralen wenig glaubwürdig.

Die Notwendigkeit einer europäischen Unternehmensmitbestimmung entsteht aus folgenden Faktoren:

- 1) die zunehmende Internationalisierung der Unternehmenstätigkeiten und die Tendenz, Unternehmenszentralen zu „verschlanken“ und Managementkompetenzen zu dezentralisieren, z.B. in die Geschäftsbereiche. Diese Tendenz,

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

in Verbindung mit der Entwicklung neuer Kommunikationstechnologien, bedeutet dass die Verlegung des Hauptsitzes in ein anderes Land technisch machbarer wird. Einige Großunternehmen haben davon schon für die Verlegung der Hauptsitze einiger Geschäftsbereiche gebrauch gemacht.

2) Die wachsende Niederlassungsfreiheit in der EU. Die jüngste Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit von Unternehmen geht dahin, dass sich Unternehmen eines EU-Staates in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen können, ohne zwingend die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften des Niederlassungslandes anwenden zu müssen. Einige Kritiker leiten daraus ab, dass auf diese Weise die deutsche Mitbestimmung umgangen bzw. abgeschafft werden kann.

Doch selbst wenn die Mitbestimmung ein Eingriff in die Niederlassungsfreiheit wäre, wäre dieser durch das Interesse des Allgemeinwohls, des Schutzes der Arbeitnehmerinteressen gerechtfertigt.

Denn die „Überseering-Entscheidung“ des EuGH hat auf einen solchen nationalen Spielraum zum Schutz der Arbeitnehmer/innen-Rechte verwiesen. „Die deutsche Unternehmensmitbestimmung verstößt nicht gegen europäisches Recht.“ Zu diesem Ergebnis kommt auch ein Rechtsgutachten von Prof. Dr. Walter Bayer (Jena).

Diese beiden Tendenzen verstärken die Gefahr, dass ein Unternehmen viele Beschäftigte in Deutschland hat, der deutschen Unternehmensmitbestimmung aber nicht unterliegt. Deshalb sind besondere Regelungen in der EU-Gesetzgebung und nationalen Durchführungsgesetzen nötig, um die Unternehmensmitbestimmung zu schützen.

2.1 Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat

Wie wurde die Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat vereinfacht?

Die Regulierung des Wahlverfahrens für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat stammte bis vor kurzem zum großen Teil aus den 50er Jahren. Für die drittelbeteiligten Aufsichtsräte wurde dies im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und begleitender Verordnung geregelt, für die Montanmitbestimmung im Montanmitbestimmungsgesetz. Für die paritätische Mitbestimmung, die 1976 eingeführt wurde, wurde das Wahlverfahren durch das Mitbestimmungsgesetz 1976 und drei begleitende Verordnungen (für unterschiedliche Unternehmensformen) geregelt.

In den 90er Jahren gab es weitgehenden Konsens, dass die Wahlverfahren zu komplex, zu altmodisch, zu zeitaufwendig, und zu teuer seien. Die Meinungen dazu, wie das System verbessert werden konnte, lagen aber weit auseinander (z.B. Urwahl oder Zusammenlegung mit den Betriebsräteversammlungen). Es wurde deshalb im Januar 1998 eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Experten usw. gebildet, um einen Konsens für ein neues Verfahren zu erreichen. Nach vielen Jahren lagen die Meinungen noch weit auseinander. Die Arbeitgeberseite befürwortete eine Urwahl für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die Gewerkschaften dagegen unterstützten die Zusammenlegung der Wahl mit den regelmäßig stattfindenden Betriebsräteversammlungen.

Aber die Verhandlungen in der Arbeitsgruppe bekamen einen neuen Anstoß durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001, die die Trennung nach Arbeitern und Angestellten in der Interessenvertretung aufgehoben hat. Diese Trennung wurde auch in den Wahlverfahren zum Aufsichtsrat angewendet, und deren Reform wurde nach der neuen Betriebsverfassungsgesetz-Reform fällig.

Es wurde in der Arbeitsgruppe eine Einigung auf eine Verbesserung des bestehenden Wahlsystems erzielt. Die Vorschläge der Arbeitsgruppe wurden für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen im Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten (2002) und dazu gehörigen Wahlverordnungen und für die drittelbeteiligten- und montan-mitbestimmten Unternehmen im zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten (2004) und begleitende Wahlverordnung festgehalten.

Die Gesetze und Verordnungen enthalten eine Fülle technischer Reformen. Die wichtigsten Veränderungen sind:

- Abschaffung der Trennung von Arbeitern und Angestellten
- Verkleinerung der Delegiertenversammlung

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

- Einfachere Ermittlung der Kandidaten der leitenden Angestellten in nur noch einer Abstimmung
- Einbeziehung der Sprecherausschüsse in das Wahlverfahren
- Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmittel bei der Wahl
- Verkürzung der Wahlfristen

Was hat die Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat gebracht?

Von Gewerkschafts- sowie Arbeitgeberseite wird behauptet, dass die neuen Gesetze und dazu gehörenden Verordnungen eine Vereinfachung der Aufsichtsratswahlen erfolgreich erzielt haben. Das neue Verfahren hat die Transparenz der Wahlen erhöht und die Kosten und den Zeitaufwand gesenkt.

Die Kosten könnten aber weiter gesenkt werden, indem man die Vorschläge der Gewerkschaften zur Zusammenlegung der Wahlen der Arbeitnehmervetreter mit den regelmäßig stattfindenden Betriebsräteversammlungen aufgreifen würde. Die Wahl auf der Betriebsräteversammlung, die bei der Montanmitbestimmung übrig ist, würde die kostenintensive Delegiertenversammlung ersetzen. Sie wäre auch kostengünstiger als der Vorschlag der Arbeitgeber, die Arbeitnehmerveteter im Aufsichtsrat durch Urwahlen zu wählen.

Was war das Seemannsgesetz (Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und weiterer Gesetze von 2005)?

Im November 2004 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das Quorum für die notwendigen Stützunterschriften für Wahlvorschläge zur Wahl der Delegierten in den Betrieben (so genannter Minderheitenschutz) zu hoch war. In den Gesetzen und Verordnungen war generell ein Quorum von Unterschriften von einem Zehntel oder 100 der Wahlberechtigten nötig.

Im Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und weiterer Gesetze von 2005, und in den Verordnungen, wurde dieses Quorum auf ein Zwanzigstel oder 50 der Wahlberechtigten gesenkt.

2.2 Europäische Gesellschaft (SE)

Was wurde mit der SE-Gesetzgebung erreicht?

Nach einer dreißigjährigen Auseinandersetzung auf europäischer Ebene um die Europäische Gesellschaft wurde der große Durchbruch im Jahr 2001 erreicht. Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), zusammen mit den nationalen Ausführungsgesetzen, die spätestens am 8.10.2004 in Kraft treten sollten, schaffte zum ersten Mal die Möglichkeit der Gründung eines Unternehmens auf Basis europäischen statt nationalen Rechts. Unter anderem sollte die Gründung einer SE die Tätigkeit eines Unternehmens in verschiedenen EU Ländern erlauben, ohne dass das Unternehmen Tochtergesellschaften in jedem Land nach dem da gültigen Recht gründen müsste.

Die SE-Verordnung eröffnet vier verschiedene Möglichkeiten zur Gründung einer SE:

- | | |
|-----------------------------|--|
| <i>Umwandlung</i> | einer AG mit Sitz und Hauptverwaltung in einem EU-Mitgliedsstaat, wenn seit mindestens 2 Jahren eine dem Recht eines anderen EU-Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft hat |
| <i>Verschmelzung</i> | von mindestens zwei Aktiengesellschaften, die dem Recht verschiedener Mitgliedsstaaten unterliegen |
| <i> Holding</i> | Gründung durch Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung aus verschiedenen Mitgliedsstaaten |
| <i>Tochter</i> | Gründung durch Gesellschaften verschiedener Typen oder sonstigen juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechts |

Das Ausführungsgesetz in Deutschland für die SE-Verordnung sowie die begleitende Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE war das **Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG)** von 2004.

Welcher Schutz enthalten die SE-Gesetze für die Unternehmensmitbestimmung?

Gleichzeitig mit der SE-Verordnung wurde auch die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE in Brüssel verabschiedet. In Gegensatz zu früheren SE-Entwürfen setzt diese Richtlinie auf einen Vorrang für Verhandlungen über die Form der Mitbestimmung, mit einer Auffanglösung für den Fall eines Scheiterns der Verhandlungen. Die wichtigsten Elemente dieser Richtlinie sind:

- Für die Arbeitnehmerseite wird ein besonderes Verhandlungsgremium gebildet, das mit Management über die Mitbestimmung verhandelt. Dieses Gremium ist bereits von den Regelungen zum Europäischen Betriebsrat bekannt.
- Beim Scheitern der Verhandlungen sollte die stärkste Form der Mitbestimmung unter den betroffenen Unternehmen, die einen bestimmten Schwellenwert erreichen, für die ganze SE gelten.
- Die Schwellenwerte richten sich nach der Gründungsform der SE. Im Falle einer Fusion liegt der Schwellenwert bei 25 Prozent der Beschäftigten im neuen Unternehmen. Also wenn ein paritätisch mitbestimmtes deutsches Unternehmen an einer SE Gründung teilnimmt und mindestens 25 Prozent der Beschäftigten dieser SE ausmachen würde, würde die paritätische Mitbestimmung als stärkste Form der Mitbestimmung als Auffanglösung gelten, egal in welchem Land die SE Hauptsitz hat.

Beispiel 1:

Eine SE wird durch die Verschmelzung eines deutschen Unternehmens mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit einem englischen Unternehmen ohne Unternehmensmitbestimmung gegründet. Das deutsche Unternehmen beschäftigte vor der Fusion mindestens 25% aller Arbeitnehmer/innen. Das Sitzland ist unerheblich.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die in Deutschland vorgesehene paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Auffanglösung. Die paritätische Mitbestimmung gilt auch für die englischen Arbeitnehmer/innen.

Beispiel 2:

Eine SE wird durch die Verschmelzung eines deutschen Unternehmens mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit einem österreichischen Unternehmen mit Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat und einem englischen Unternehmen ohne Unternehmensmitbestimmung gegründet. Das deutsche Unternehmen beschäftigte vor der Fusion weniger als 25% aller Arbeitnehmer/innen. Das österreichische Unternehmen und das britische Unternehmen beschäftigen beide mindestens 25% aller Arbeitnehmer/innen. Das Sitzland ist für dieses Beispiel unerheblich.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die in Österreich vorgesehene Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Auffanglösung. Die Mitbestimmung der deutschen Arbeitnehmer/innen wird von der paritätischen Mitbestimmung zur Drittelbeteiligung abgeschwächt, aber die Drittelbeteiligung gilt zum ersten Mal für die englischen Arbeitnehmer/innen.

Welche Erfahrungen gibt es mit der Gründung von SEs?

Die Ausführungsgesetze sowie die Gründung von SEs wird vom SEEurope Network, das von der Hans-Böckler-Stiftung und Europäischem Gewerkschaftsinstitut finanziert wird, beobachtet. Bis Mitte Juli 2005 gab es ca. ein Dutzend Fälle von SE-Gründungen oder Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern über eine Gründung. Bisher gibt es nur zwei Fälle von Unternehmen, die sich in Deutschland als SEs registrieren wollen. Also von einer Flut von SE-Gründungen kann nicht die Rede sein.

Weil relativ wenig Zeit seit Inkrafttreten der Ausführungsgesetze vergangen ist muss man mit Aussagen zur Wirksamkeit der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE vorsichtig sein. Aber die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die SE nicht als Mechanismus zur Flucht von der Mitbestimmung benutzt wird. Unternehmen, die sich als SEs registriert haben oder registrieren wollen, wollten sich eher als „europäische Vorreiter“ profilieren, oder andere Vorteile der SE-Form (z.B. Vereinfachung der Unternehmensstruktur) ausnutzen.

In Fällen wo die Rechte der Arbeitnehmer auf Verhandlungen durch das besondere Verhandlungsgremium verletzt wurden (z.B. beim österreichischen STRABAG) haben die Gewerkschaften erfolgreich Nachverhandlungen verlangt.

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

2.3 Verschmelzungsrichtlinie

Was wurde mit der Verschmelzungsrichtlinie erreicht?

Das Ziel der Verschmelzungsrichtlinie ist, die Fusion von Unternehmen in verschiedenen EU Ländern zu erleichtern.

Anders als bei der Gründung einer SE durch Fusion, die nach europäischem Recht vollzogen wird, findet die Fusion nach der Verschmelzungsrichtlinie auf der Basis nationalen Rechts statt. Nach der Fusion hat das fusionierte Unternehmen eine Rechtsform, die durch nationale Gesetzgebung reguliert wird. Unternehmen haben den Wunsch geäußert, neben der SE-Lösung auch eine Fusion nach nationalem Recht durchführen zu können.

Wie die SE-Gesetzgebung war die Verschmelzungsrichtlinie (auch Fusionsrichtlinie oder 10. Richtlinie zum Gesellschaftsrecht genannt) auf europäischer Ebene lange Zeit vor allem wegen der Mitbestimmungsfrage umstritten. 1985 wurde der erste Entwurf vorgelegt, und 2001 nach mehrfach gescheiterten Verhandlungen von der Europäischen Kommission zurückgezogen.

Erst mit dem SE-Durchbruch wurde ein Weg gefunden, um die Mitbestimmungsfrage zu lösen. Mit dem Ansatz von der SE-Arbeitnehmer Richtlinie (Vorrang für Verhandlungen, mit Auffanglösung) wurde ein Kompromiss in Brüssel erreicht. Der Richtlinieentwurf wurde durch den Rat im November 2004 verabschiedet und in erster Lesung vom Europäischen Parlament im Mai 2005 angenommen. Die letzte Lesung sollte im Herbst stattfinden. Die Frist für Umsetzung auf nationaler Ebene würde zwei Jahre betragen.

Welcher Schutz enthält die Verschmelzungsrichtlinie für die Unternehmensmitbestimmung?

Wie gerade erwähnt, erhält die Verschmelzungsrichtlinie den gleichen Schutzmechanismus wie die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE. Ein besonderes Verhandlungsgremium verhandelt für die Arbeitnehmer mit Management über die Mitbestimmung. Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen gilt die stärkste Form der Mitbestimmung für das ganze fusionierte Unternehmen.

Es gibt aber zwei Abweichungen von der SE-Lösung, die den Schutz der Unternehmensmitbestimmung etwas schwächen. Erstens ist der Schwellenwert für die Messung der stärksten Form der Mitbestimmung 33 Prozent statt 25 Prozent. Weiterhin wird EU-Staaten mit monistischem System (Verwaltungsrat)

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat (eng. Board) auf ein Drittel festzulegen. Demnach ist die paritätische Mitbestimmung nur dort gesichert, wo die deutsche Beschäftigung mindestens 33 Prozent der gesamten Beschäftigung ausmacht und die „monistischen Board-System“ Ausnahme nicht angewendet wird.

Beispiele aus einem Beitrag im Magazin "Die Mitbestimmung"¹

Beispiel 1:

Ein deutsches Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat fusioniert mit einem schwedischen Unternehmen. Sitz des fusionierten Unternehmens ist Schweden (mit der Möglichkeit der Festlegung der Begrenzung auf eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im monistischen System). Das deutsche Unternehmen beschäftigt vor der Fusion mehr als 33^{1/3}% der gesamten Beschäftigten.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die Auffangregelung, die aber in diesem Fall eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verwaltungsrat vorsieht, sofern Schweden von der Möglichkeit einer solchen gesetzlichen Regelung Gebrauch machen wird.

Beispiel 2:

Ein deutsches Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat fusioniert mit einem österreichischen Unternehmen (in Österreich gilt das dualistische System). Das deutsche Unternehmen beschäftigt vor der Fusion 30% aller Arbeitnehmer/innen. Das Sitzland ist für dieses Beispiel unerheblich.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die in Österreich vorgesehene Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Würde das fusionierte Unternehmen als SE gegründet, dann würde der Schwellenwert von 25% der Arbeitnehmer/innen die paritätische Mitbestimmung in Deutschland als Auffanglösung bewirken.

¹ Verfasser ist Dietmar Hexel, Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes. Der Artikel "Brusseler Kompromiss" ist in "Mitbestimmung" 01+02/2005 (Jan/Feb) erschienen.

Beispiel 3:

Ein deutsches Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat fusioniert mit einem schwedischen Unternehmen. Sitz des fusionierten Unternehmens ist Deutschland. Das deutsche Unternehmen beschäftigte vor der Fusion mindestens $33\frac{1}{3}\%$ aller Arbeitnehmer/innen.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die in Deutschland vorgesehene paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Auffanglösung.

Beispiel 4:

Ein deutsches Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat fusioniert mit einem österreichischen Unternehmen (in Österreich gilt das dualistische System). Das deutsche Unternehmen beschäftigte vor der Fusion mindestens $33\frac{1}{3}\%$ aller Arbeitnehmer/innen. Das Sitzland ist für dieses Beispiel unerheblich.

→ Folge:

- Einigung über die Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege
- Beim Scheitern der Verhandlungen gilt die in Deutschland vorgesehene paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Auffanglösung.

3. Auseinandersetzung mit den Positionen der CDU/CSU, FDP und BDI/BDA zur Unternehmensmitbestimmung

Im letzten Jahr ist die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland unter heftiger Kritik aus dem konservativen sowie dem wirtschaftsliberalen Lager geraten. Auslöser dafür sind die Europäische Gesetzgebung (SE und Fusionsrichtlinie), die Ausführungsgesetze auf nationaler Ebene benötigten, die verstärkte Diskussion über Corporate Governance sowie ganz aktuell Spekulationen auf einen CDU/CSU/FDP-Sieg in der nächsten Bundestagswahl. In der Argumentation der Kritiker wird allerdings vielfach deutlich, dass die eigentliche Motivation in der Schwächung der Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaften liegt. Wichtige Beispiele dieser Kritik sind:

- FDP Positionspapier zu Corporate Governance vom 10.8.2004
- Der Bericht der BDI/BDA Kommission Mitbestimmung „Mitbestimmung modernisieren“ (vom Herbst 2004)
- „Rede zur Europäischen Gesellschaft“ vom 11.11.2004 vom CDU-Bundestagsabgeordneten Karl-Joseph Laumann
- FDP Bundestagsantrag "Vorfahrt für Arbeit – Neue Chancen für Arbeitsplätze und Investitionen durch weniger Funktionsrechte" vom 11.5.2005
- Stellungnahme des CDU-Wirtschaftsrates „Von der Anspruchs- zur Leistungsgesellschaft“ vom Juni 2005

In diesen Dokumenten gibt es einige Unterschiede, inwieweit die Unternehmensmitbestimmung eingeschränkt werden sollte. Aber insgesamt sind die Kritikpunkte ähnlich, und konzentrieren sich auf:

- 1) die „Abweichung“ der paritätischen Mitbestimmung in Deutschland von der internationalen Praxis,
- 2) die ökonomische „Ineffizienz“ der paritätischen Mitbestimmung und das Verschrecken der ausländischen Investoren,
- 3) die Präsenz von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat, und
- 4) die Größe des Aufsichtsrates

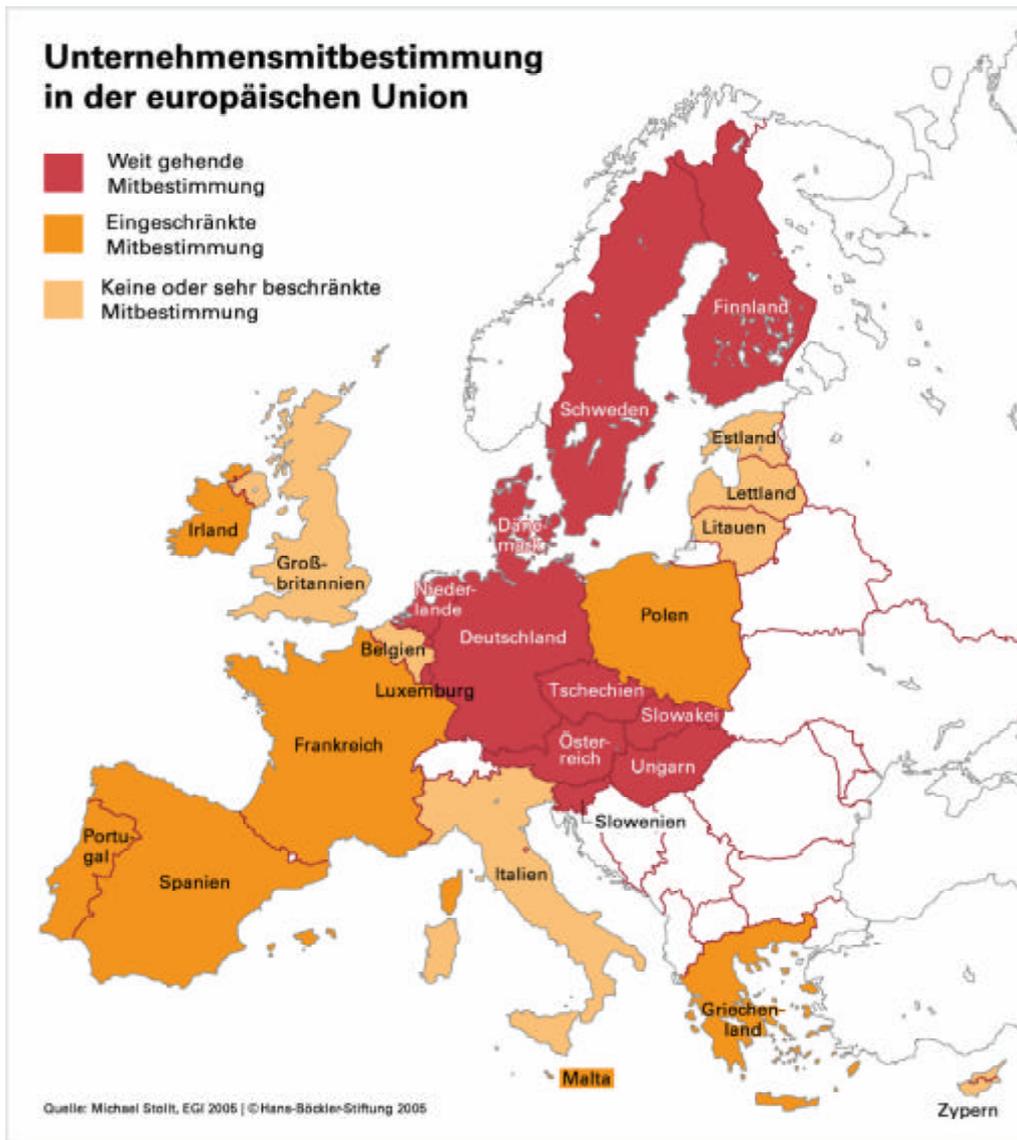
Weicht die deutsche Unternehmensmitbestimmung von der internationalen Praxis ab?

Außerhalb von Europa ist die Unternehmensmitbestimmung in der Tat selten. Aber aus historischen Gründen ist Europa die richtige Vergleichsgruppe für Deutschland. Denn anders als andere Regionen der Welt bekennt sich Europa zu einer sozialen Variante des Kapitalismus, also zu einer Marktwirtschaft mit einer starken sozialen Dimension, die auch Arbeitnehmerrechte zur Information und Partizipation einbezieht. Dieses Bekenntnis hat Ausdruck gefunden im Artikel 27 der Europäischen Grundrechte-Charta, sowie in einer Reihe von Richtlinien, die konkrete Arbeitnehmerrechte definieren:

- RL zu Massenentlassungen 1975
- RL zum Betriebsübergang 1977
- RL zum Europäischen Betriebsrat 1994
- RL zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE 2001
- RL zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer 2002

Die meisten EU-Länder haben eine gesetzliche Grundlage für die Unternehmensmitbestimmung für mindestens ein Teil der Großunternehmen (siehe Graphik unten):

- Von den 25 EU-Ländern haben 11 Länder eine starke Grundlage für Unternehmensmitbestimmung, mit mindestens der Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im höchsten Unternehmensorgan.
- Weitere 7 Länder haben ein mittleres Niveau an Unternehmensmitbestimmung, z.B. in staatlichen und/oder privatisierten Unternehmen. Dazu erleichtern einige dieser Länder die Vertretung von Belegschaftsaktionären. In Frankreich zum Beispiel bekommen Belegschaftsaktionäre einen Vertreter im höchsten Unternehmensorgan, wenn sie mindestens 3 Prozent der Aktien halten.
- Nur 7 Länder haben keine oder sehr schwache gesetzlichen Rechte zur Arbeitnehmervertretung im höchsten Unternehmensorgan.
- Von den 10 neuen EU-Beitrittsländern haben nur 4 Länder keine oder schwache Mitbestimmungsrechte. Die Mitbestimmung ist also kein Auslaufmodell hier.



Die Kritik der Mitbestimmungskeptiker in Deutschland konzentriert sich vor allem an den Anteil der Arbeitnehmerbank im höchsten Unternehmensorgan. In der Tat ist die paritätische Unternehmensmitbestimmung nur in Deutschland und Slowenien weit verbreitet. Aber es gibt andere Dimensionen der Mitbestimmung, nach dem andere Länder eine stärkere Unternehmensmitbestimmung als Deutschland kennen, zum Beispiel:

- Ein signifikant niedrigerer Schwellenwert für die Unternehmensmitbestimmung. In Deutschland gilt die paritätische Mitbestimmung für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigte und die Drittelbeteiligung für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. In Dänemark z.B. gilt die Drittelbeteiligung schon für Unternehmen mit mehr als 35

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Arbeitnehmern und in Schweden sogar für Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern.

- Des Weiteren müssen monistische und dualistische Board-Systeme unterschieden werden. In monistischen Systemen trifft sich der Verwaltungsrat/Company Board viel häufiger und beschäftigt sich viel mehr mit dem operativen Geschäft als der typische deutsche Aufsichtsrat. Die Unternehmensmitbestimmung in solchen Ländern bedeutet deshalb eine viel tiefere Beschäftigung mit dem täglichen Geschäft als es der Fall in Deutschland ist.
- Die Unternehmensmitbestimmung ist typischerweise nur ein Element der Arbeitnehmervertretung in europäischen Unternehmen. Die Wirksamkeit der Unternehmensmitbestimmung ist aber auch von der Stärke anderer Formen der Arbeitnehmerbeteiligung abhängig, vor allem z.B. von der Vertretung auf betrieblicher Ebene durch Gewerkschaften oder Betriebsräte. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland liegt im Mittelfeld in der EU. Die Unternehmensmitbestimmung hat deshalb eine ganz andere Stärke als z.B. in den skandinavischen Ländern, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad mehr als zweimal so hoch ist wie in Deutschland.

Ist die paritätische Mitbestimmung ökonomisch ineffizient, und vertreibt sie ausländische Investoren aus Deutschland?

Diese Behauptung basiert vor allem auf den Ergebnissen einer methodologisch hoch fragwürdigen Studie, die häufig als „Studie der Federal Reserve Bank of St. Louis“ zitiert wird, z.B. im FDP Bundestagsantrag "Vorfahrt für Arbeit – Neue Chancen für Arbeitsplätze und Investitionen durch weniger Funktionsrechte" vom 11.5.2005. In diesem Antrag steht wörtlich:

"Nach einer empirischen Studie der Federal Reserve Bank of St. Louis vom April 2002 wären deutsche Kapitalgesellschaften am Aktienmarkt deutlich mehr wert, wenn sie statt der paritätischen Mitbestimmung eine Drittelparität hätten. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland leidet darunter und das wiederum bedeutet unmittelbar weniger Investitionen und weniger Arbeitsplätze."

Diese Studie wurde tatsächlich von einem Mitarbeiter des St. Louis Federal Reserve Bank, also eine regionale Einheit der Zentralbank der USA, zusammen mit einem Co-Author von der Wharton School of Business verfasst (Frank Schmid und Gary Gorton). Wie bei allen Working Papers der Federal Reserve Board, sind die Ergebnisse die Verantwortung der einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeitern und nicht die offizielle Meinung der Federal Reserve.

Die wichtigste Behauptung dieser Studie ist, dass die paritätische Mitbestimmung im Vergleich zur Drittelbeteiligung einen Abschlag von 26 Prozent des Aktienkurswertes bei deutschen börsennotierten Unternehmen verursacht. Eine frühere Studie vom gleichen St. Louis Reserve Bank Mitarbeiter und einem Mitarbeiter der Universität Mannheim, die auf einer ähnlichen Methodik basiert war und 1998 in der Zeitschrift für Betriebswirtschaft veröffentlicht wurde, kam zum Ergebnis, dass die paritätische Mitbestimmung gegenüber der Drittelbeteiligung zu einem Abschlag von 21-24 Prozent des Aktienwertes führt.

Von diesen Ergebnissen wird von Mitbestimmungskritikern abgeleitet, dass:

- die paritätische Mitbestimmung ausländische Investoren vertreibt – sonst wären sie bereit, den „vollen Wert“ für die Aktien zu zahlen, und
- wenn die paritätische Mitbestimmung durch die Drittelbeteiligung ersetzt würde, würde der Börsenwert der deutschen Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern um ca. ein Viertel steigen.

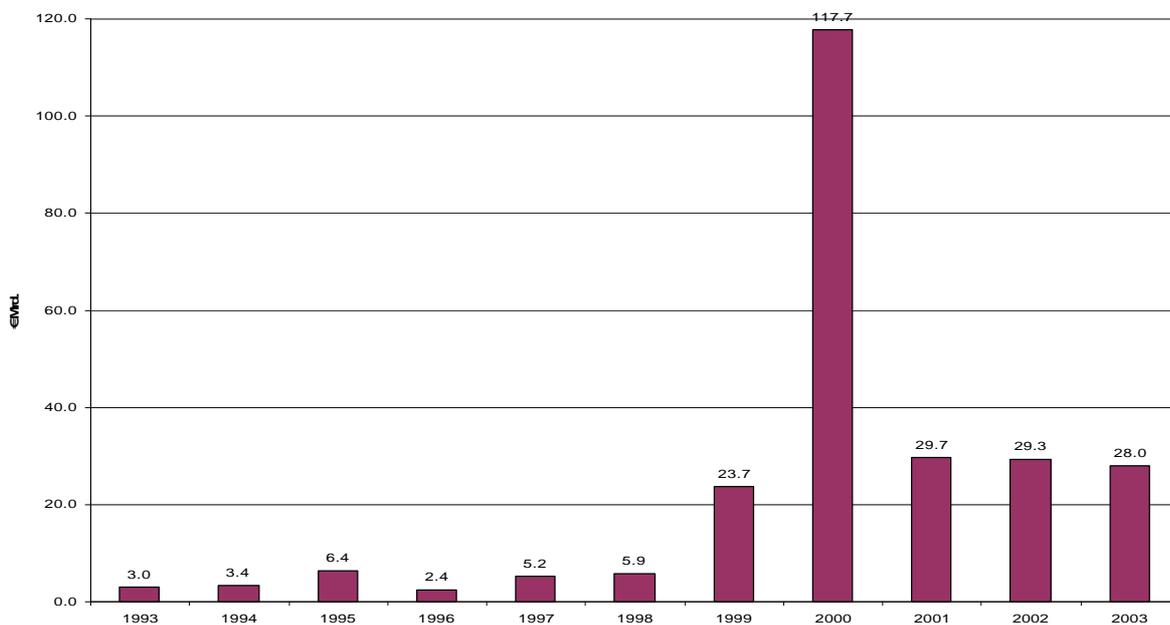
Die Methodik dieser Studie ist aber sehr fragwürdig, und wurde in der wissenschaftlichen Literatur scharf kritisiert, z.B. von Frick, Speckbacher und Wentges in 1999 in der gleichen Zeitschrift (ZfB) und von Prof. Sadowski (Uni Trier). Solch eine scharfe methodische Kritik kommt in der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften relativ selten vor.

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Das Hauptergebnis dieser Studie steht auch im Widerspruch zu den Ergebnissen einer Reihe von Studien, die die ökonomischen Effekte der Unternehmensmitbestimmung als nicht negativ (also neutral bis positiv) bewerten. z.B. eine Studie von Martin Höpner (Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln), die zum Schluss kam, dass es keine „Börsen-Discount“ der Mitbestimmung gibt.

Erwähnenswert ist hier die Tatsache, dass die ausländischen Investitionen in deutsche Unternehmen (börsennotierte Aktien sowie Direktinvestitionen) seit Mitte der 1990er Jahre enorm gestiegen sind. Diese Tatsache ist schwer zu vereinbaren mit der Behauptung, dass Deutschland wegen der paritätischen Mitbestimmung sowie einer Reihe anderer Standortnachteile international nicht wettbewerbsfähig ist. Die Graphik unten zeigt, dass ausländische Direktinvestitionen vor 1999 zwischen € 2,4 und 6,4 Mrd. schwankten, aber seit 1999 mindestens € 23,7 betragen haben. (Der große Anstieg im Jahre 2000 ist aber vor allem der Mannesmann-Übernahme zuzuschreiben).

Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland, 1993-2003 (in Mrd. Euros)



Quelle: Deutsche Bundesbank

Sollten Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sein?

Ein weiterer Kritikpunkt der Mitbestimmungskritiker ist die Einbeziehung gewerkschaftlicher Vertreter in die Aufsichtsräte. Es wird behauptet:

- Einerseits seien die Gewerkschaftler zu fern vom Geschehen des Unternehmens um das Unternehmen gut zu verstehen, andererseits bringen sie aber wenig nutzbares externes Fachwissen in den Aufsichtsrat.
- Noch gravierender seien die Konflikte zwischen den Interessen der gewerkschaftlichen Vertreter als Tarifpartner und ihrer Verantwortung als Aufsichtsratsmitglied. Das Beispiel des Verdi-Vorsitzenden, Frank Bsirke, wurde mehrfach in der Presse vom konservativen Lager kritisiert, da er als Aufsichtsratsmitglied bei Lufthansa für die finanzielle Lage des Unternehmens Verantwortung trägt, gleichzeitig aber Einfluss über die Tarifpolitik für die Beschäftigten hat.

Der Vorschlag dieser Kritiker wäre, dass die Gewerkschaften nicht mehr in den Aufsichtsräten vertreten werden sollten.

Als Gegenargument sollte aber berücksichtigt werden, dass alle großen, komplexen Organisationen Interessenkonflikte haben. Die Großbanken zum Beispiel, die Vertreter in den meisten Aufsichtsräten deutscher Großunternehmen haben, haben Konflikte zwischen ihren Interessen, Gewinne durch den Verkauf ihrer Produkte und Dienstleistungen zu erzielen, und ihrer Verantwortung als Aufsichtsratsmitglied für das Unternehmen. Es geht darum, effektive Mechanismen aufzubauen, die diese Konflikte regulieren können (z.B. chinesische Mauer).

Ein zweiter Punkt ist, dass Gewerkschaftsvertreter häufig unternehmensübergreifendes Fachwissen einbringen, sowie Beziehungen zur Politik, usw. In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften die Ausbildung ihrer Aufsichtsratsvertreter deutlich verbessert. Gewerkschaftler spielen auch eine wichtige integrative und vermittelnde Rolle zwischen den verschiedenen Interessengruppen im und außerhalb des Aufsichtsrates.

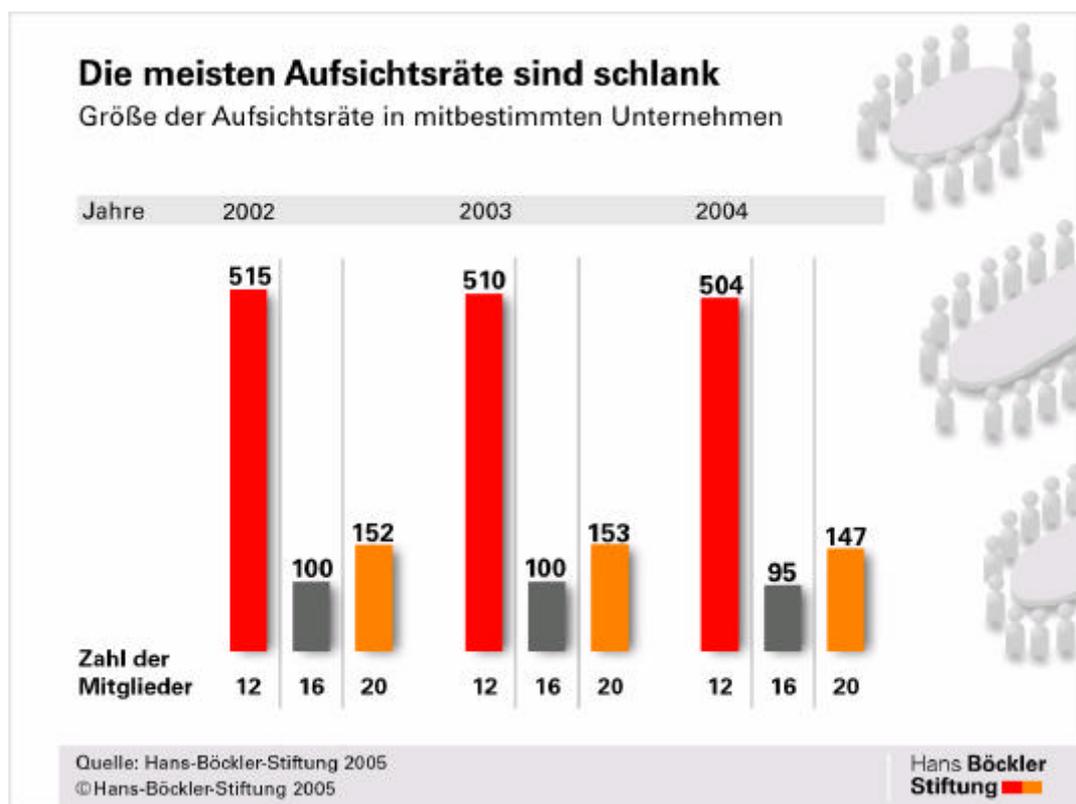
Ein dritter Punkt ist die wachsende Zahl der ehemaligen Vorstandsvorsitzenden und anderer Vorstandsmitglieder im Aufsichtsrat, die eine Schwächung der externen Kontrolle über das Management bedeutet (siehe Graphik unten). Laut Statistik der Hans-Böckler-Stiftung hat sich der Anteil der Unternehmen mit ehemaligen Vorstandsvorsitzenden als Aufsichtsratsvorsitzenden zwischen 2001 und 2004 mehr als verdoppelt (von 8,2 auf 19,7 Prozent). Der Anteil der Aufsichtsräte, die einen ehemaligen Vorstandsvorsitzenden als Mitglied haben, ist auch dramatisch gestiegen (von 14,2 auf 29,6 Prozent) im gleichen Zeitraum. Angesichts dieser Entwicklung sind externe Kontrollmechanismen über Manager

mehr als früher nötig. Die Gewerkschaftsvertreter, die als unabhängige Vertreter nach den EU-Kriterien definiert sind, können diese Misslage ausgleichen.

Sind deutsche Aufsichtsräte zu groß?

Die pauschale Aussage von den Mitbestimmungskritikern ist, dass deutsche Aufsichtsräte im internationalen Vergleich zu groß sind und deshalb nicht optimal funktionieren können. Die Größe des Aufsichtsrats verhindere eine effektive Diskussionskultur und erhöhe die Kosten.

Die Mindestgröße des Aufsichtsrates ist gesetzlich geregelt. Laut Statistik der HBS sind die meisten Aufsichtsräte nicht übermäßig groß. In 2004 hatten 504 der 746 mitbestimmten Aufsichtsräte (also 68 Prozent) nur 12 Mitglieder (siehe Graphik).



Zwar haben einige Manager sich für die Verkleinerung der Aufsichtsräte ausgesprochen. Es gibt aber Aufsichtsräte, die größer sind als die gesetzliche

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Mindestgröße. Bekanntestes Beispiel hier ist die Deutsche Börse AG, die gegenwärtig 21 Mitgliedern hat. Dadurch wird klar, dass eine pauschale Aussage zur Notwendigkeit der Verkleinerung nicht korrekt ist.

Die Gefahr für die Unternehmensmitbestimmung, die aus einer Verkleinerung des Aufsichtsrats entsteht, ist, dass sich die Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank und damit auch deren Kompetenz drastisch verändern könnte. Die Ergebnisse einer Studie des Wissenschaftszentrum Berlin und der ULA von 2004 beweisen, dass jede im AR vertretene Gruppe einen wichtigen Beitrag zur Kompetenz des Aufsichtsrates leistet.

Des Weiteren wird die Arbeit des Aufsichtsrats immer mehr in den Ausschüssen bzw. Committees verlegt, z.B. Audit Committee, Remuneration Committee, usw. Die Größe dieser Ausschüsse ist nicht gesetzlich geregelt, und kann deshalb „optimal“ für die Diskussionskultur und Effizienz bestimmt werden. Diese Entwicklung schwächt die Glaubwürdigkeit der Aussage zur Notwendigkeit der Verkleinerung des Aufsichtsrates.



4. Weitere Studien zum Thema Praxis der Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung wurde vor allem aus gesellschaftspolitischen Gründen eingeführt. In der öffentlichen Diskussion rücken aber immer mehr Fragen der ökonomischen Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensmitbestimmung in den Vordergrund. Eine Reihe neuer Studien zeigen, dass die Unternehmensmitbestimmung positive Effekte auf die Unternehmensperformance hat.

Paritätische Mitbestimmung und Produktivität

In einer aktuellen Studie untersuchen FitzRoy/Kraft (2004)² die Produktivitätsentwicklung in einigen Unternehmen vor und nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes im 1976. Von den 179 untersuchten Unternehmen waren 65 von dem neuen Gesetz betroffen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Produktivität der Unternehmen, bei denen die paritätische Mitbestimmung eingeführt wurde, stärker gestiegen ist, als bei den Unternehmen ohne paritätische Mitbestimmung.³

Paritätische Mitbestimmung und Innovation

In einer neuen Studie untersuchen Kraft/Stank (2004) die Zahl der neuen Patentanmeldungen von 155 Aktiengesellschaften des verarbeitenden Gewerbes vor und nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Patentanmeldungen sind ein wichtiger Maßstab für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen. In Relation zu den nicht-mitbestimmten Firmen haben die mitbestimmten Unternehmen mehr Patentanmeldungen als vor Inkrafttretung des Mitbestimmungsgesetzes. Die Wissenschaftler interpretieren das Ergebnis

² FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (2004): Co-Determination, Efficiency, and Productivity, in: IZA discussion paper No. 1442.

³ Ein grundsätzliches Problem für die Anwendung statistischer Methoden ist, dass die paritätische Mitbestimmung im Prinzip für alle Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigte gilt (außer für Montan-Unternehmen). Ein statischer Vergleich (d.h. Vergleich zu einem Zeitpunkt) von paritätisch-mitbestimmten Unternehmen mit entweder drittelbeteiligten Unternehmen oder unternehmensmitbestimmungsfreien Unternehmen bedeutet zwangsweise ein Vergleich von sehr großen Unternehmen mit deutlich kleineren Unternehmen. Es ist deshalb schwierig zu unterscheiden, ob Unterschiede in der ökonomischen Performance zwischen verschiedenen Gruppen ein Effekt der Mitbestimmungsstärke oder der Unternehmensgröße ist. Eine methodische Lösung dafür ist ein Vorher-Nachher-Vergleich (d.h. die Zeit vor der Einführung der paritätischen Mitbestimmung mit der Zeit nach der Einführung zu vergleichen).

dahingehend, „dass sich die Mitbestimmung nach dem MitbestG eindeutig nicht negativ auf das Innovationsverhalten der Unternehmen auswirkt.“⁴

Paritätische Mitbestimmung und Aktienkurs

Im Gegensatz zur im Kapitel 3 erwähnte St. Louis Federal Reserve Bank Studie, die einen Börsenabschlag für die paritätische Mitbestimmung von ca. ein Viertel schätzt, kommen einige neue Studien zu dem Schluss, dass es kein "Börsen-Discount" der Mitbestimmung gibt.

In einer Untersuchung der Auswirkungen der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 sowie von Gerichtsentscheidungen, die die Wirksamkeit der Mitbestimmungsgesetze bestätigt haben, kommt Frick (2004) zum Ergebnis, dass die Unternehmensmitbestimmung kein negativer Effekt auf den Aktienkurs hat:

"Einzelne Gerichtsurteile zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat beeinflussen den Kurs börsennotierter Aktiengesellschaften ebenso wenig wie die Einführung und die höchstrichterliche Bestätigung des MitbestG die Kapitalmarktperformance der davon besonders betroffenen Branchen."⁵

Auch eine Untersuchung von Höpner (2004) stellt fest, dass es keinen negativen Effekt der Mitbestimmung auf den Börsenkurs gibt.⁶

Mitbestimmung in Europa und Wettbewerbsfähigkeit

Im Gegensatz dazu verdichten sich die Ergebnisse, dass Mitbestimmung kein Standortnachteil ist: So können Kluge (2005)⁷ und Vitols (2005)⁸ zeigen, dass die

⁴ S. 446 in: Kraft, Kornelius/Stank, Jörg (2004): Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivitäten deutscher Unternehmen, in: Schmollers Jahrbuch 124, S. 421-449.

⁵ Frick, Bernd (2004), Kontrolle und Performance der mitbestimmten Unternehmung: Rechtsökonomische Überlegungen und empirische Befunde. Unveröffentlichtes Manuskript: Universität Witten/Herdecke, S. 15.

⁶ Höpner, Martin (2004): Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss: Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, MPIfG Discussion Paper 04/08.

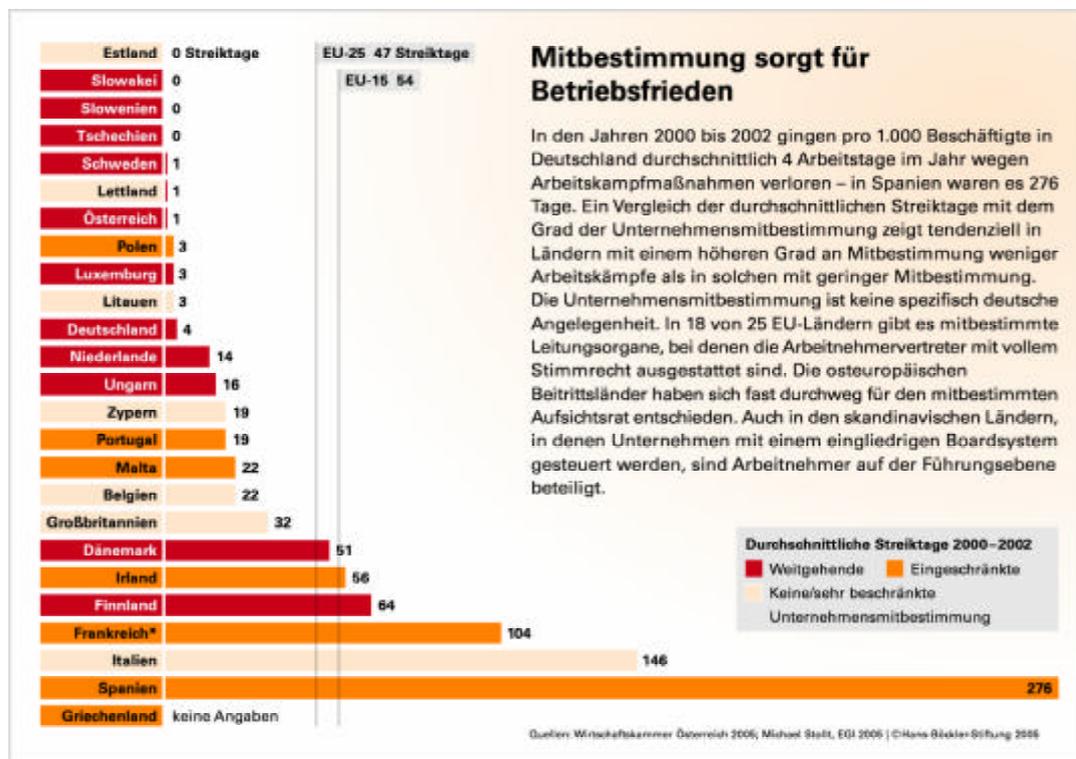
⁷ Kluge, Norbert (2005): Mitbestimmte Unternehmensführung – ein Kernelement im europäischen Sozialmodell, erscheint demnächst in englischer Sprache in transfer, Nr. 2/2005.

⁸ Vitols, Sigurt (2005), Prospects for Trade Unions in the Evolving European System of Corporate Governance, Report for the Project "SEEUROPE – The Influence of the EU Directive on Worker Involvement in European Companies on Worker Participation and Company Management Practices", www.seeurope-network.org.

Dr. Sigurt Vitols – Gutachten zur Unternehmensmitbestimmung in dieser Legislaturperiode

Länder mit weitgehenden Mitbestimmungsrechten meist auch diejenigen Länder sind, die entweder über eine starke Weltmarktposition verfügen oder aber einen der vorderen Plätze im Business Competitiveness Index des World Economic Forums erreichen konnten. Ausgaben für FuE (Forschung und Entwicklung) sind auch deutlich höher und die Streikrate viel niedriger in Ländern, die starke Rechte für Unternehmensmitbestimmung haben, als in Ländern mit keiner oder mittlerer Mitbestimmung (siehe Graphik).

Auch wenn die Aussagekraft stark aggregierter Daten mit Vorsicht zu interpretieren sind, so ist dieses Ergebnis doch ein erster wichtiger Indikator dafür, dass Mitbestimmungsrechte nicht in einer negativen Korrelation zur ökonomischen Stärke eines Landes stehen.



Mitbestimmung und ausländische Investoren

Weiterhin zeigen aktuelle Umfragen unter ausländischen Führungskräften, dass die Mitbestimmung für internationale Investoren eine eher untergeordnete Rolle spielt. So kommt Vitols (2001) nach einer Befragung bei den deutschen Töchtern ausländischer Konzerne zu dem Ergebnis, dass „ausländische Unternehmen sehr pragmatisch und wenig ideologisch mit den deutschen

Mitbestimmungsgesetzen“⁹ umgehen. Im Gegensatz zum System der Arbeitsbeziehungen spielten andere Faktoren eine sehr viel wichtigere Rolle, wie die Nähe zu wichtigen Kunden, Marktgröße bzw. Marktdynamik oder die Verkehrsinfrastruktur.¹⁰

Zu einem vergleichbaren Ergebnis kommen auch die Wirtschaftsprüfer von Ernst & Young (2004). Bei der Befragung von Führungskräften in 513 internationalen Unternehmen erreicht der (weit über die Mitbestimmung hinausgehende) Faktor „Flexibilität des Arbeitsrechtes“ nur den 9. Rang von insgesamt 14 Faktoren.¹¹

⁹ Vitols, Sigurt (2001): Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in den deutschen Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen, Forum Mitbestimmung und Unternehmen, Düsseldorf, S. 1.

¹⁰ Vgl. Vitols (2001), S. 7 ff.

¹¹ Vgl. Ernst & Young (2004).