



Wortprotokoll der 120. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 29. Mai 2017, 14:00 bis 15:00 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH, 3.101

Vorsitz: Gabriele Schmidt, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 1945

Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke,
Kerstin Andreae, Katja Keul, weiterer Abgeordneter
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unternehmensmitbestimmung stärken – Grauzonen schließen

BT-Drucksache 18/10253

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Lagosky, Uwe Lezius, Antje Schiewerling, Karl Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stracke, Stephan	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Hiller-Ohm, Gabriele Kapschack, Ralf Paschke, Markus Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W.	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang



Ministerien	Kleinsorge, MR Georg (BMAS) Kramme, PStSin Anette (BMAS) von Oppen, RDin Hella (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Klinger, Stefan (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Paul, Diana (CDU/CSU) Wischmann, Manuela (DIE LINKE.)
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabi (ST) Martfeld, RVWDin Tanja (SH) Moritz, RDin Katja (BE) Scholle, RR Thilo (NRW)
Sachverständige	Görner, Dr. Regina Heuschmid, Dr. Johannes (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht) Ramme, Ludger (ULA - Vereinigung der Deutschen Führungskräfteverbände) Scherrer, Peter Schubert, Prof. Dr. Claudia Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks) Sick, Dr. Sebastian Steltmann, Silke (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.) Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Talkenberg, Sibylle (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.) Thannisch, Rainald (Deutscher Gewerkschaftsbund) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Einziger Punkt der Tagesordnung

Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Keul, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unternehmensmitbestimmung stärken – Grauzonen schließen

BT-Drucksache 18/10253

Vorsitzende Schmidt: Guten Tag, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich darf Sie sehr herzlich begrüßen zu der heutigen öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales, der zweiten des heutigen Tages. Ich begrüße die Staatssekretärin aus dem BMAS, Frau Kramme. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist die Vorlage: Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, u. a. von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unternehmensmitbestimmung stärken – Grauzonen schließen“ auf Bundestagsdrucksache 18/10253.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 18(11)1061 vor.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie diese Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich - obwohl einige, Entschuldigung, alte Hasen dabei sind - folgende Erläuterungen abgeben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke der Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Dazu dienen auch die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Dann schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten gibt. Hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf:

Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf sowie Herrn Stefan Sträßer, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Frau Birgit Schweer, vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall e. V. Frau Sibylle Talkenberg, vom Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. Frau Silke Steltmann, von

der ULA - Vereinigung der Deutschen Führungskräfteverbände Herrn Ludger Ramme, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Rainald Thannisch, vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht Herrn Dr. Johannes Heuschmidt.

Ebenfalls heiße ich sehr herzlich Willkommen die Einzelsachverständigen: Frau Dr. Regina Görner, Herrn Peter Scherrer, Frau Prof. Dr. Claudia Schubert, Herrn Dr. Sebastian Sick. Hier ist jetzt die Frauenquote deutlich besser; das hätte die Frau Vorsitzende Griese gefreut. Vorhin war das nämlich nicht der Fall.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich Sie, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an den/die die Frage gerichtet ist. Es beginnt - wie immer - die CDU/CSU-Fraktion, und zwar Kollege Lagosky.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine Eingangsfrage geht an die BDA, Herrn Wolf oder Herrn Sträßer, und an den Deutschen Gewerkschaftsbund, Herrn Thannisch. Die Frage der Mitbestimmung hat in Deutschland eine lange Tradition und eine gewachsene Entwicklung. Im Nachgang zur Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich gezeigt, dass die Mitbestimmung ein Wettbewerbsvorteil für Deutschland ist. Wie beurteilen Sie die Lage der Mitbestimmung in Deutschland im Allgemeinen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wie beurteilt man die Lage der Mitbestimmung im Allgemeinen hier in Deutschland? Sie haben es angesprochen, Herr Abgeordneter. Die Mitbestimmung ist - in dieser Form und auch generell - ein deutsches Sonderphänomen. Es ist ein Phänomen, über das wir seit über hundert Jahren verfügen, wenn man die Betriebsverfassung dazu zieht. Auch wenn heute der Kern die Unternehmensmitbestimmung ist, muss man beide Formen berücksichtigen. Man kann die Eine nicht ohne die Andere sehen. Vor diesem Hintergrund ist die Unternehmensmitbestimmung ein von niemanden - behaupte ich mal mutig - in Frage gestelltes Instrument unserer Wirtschafts- und Arbeitsmarktordnung. Das stellt niemand in Abrede und das soll auch so bleiben. Allerdings muss man sagen, die Zeit, in der unsere Mitbestimmung gebildet worden ist, war durch ganz andere wirtschaftliche Voraussetzungen geprägt. Da muss man dann doch einmal einen Blick darauf werfen, wie kann man dieses, dem Grunde nach anerkannte Instrument vielleicht positiv weiterentwickeln. Die Mitbestimmung ist geschaffen für große, allergrößte Wirtschaftsunternehmen, die es auch künftig geben wird. Aber die Frage stellt sich, wie kann in einer Zeit, in der es zu mehr Spezialisierung und Aufgabenteilung kommt, die Mitbestimmung weiter wirken. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung rät es sich dringend an, vielleicht einmal im europäischen Recht - und wir haben Erfahrung mit dem sogenannten Europäischen Gesellschaftsrecht - Maß zu nehmen. In diesem europäischen Recht gibt es z. B. bei der SE einen festen Rahmen für das Gesellschaftsrecht und 27 oder noch 28 Rahmen für das Mitbestimmungsrecht. Der Fokus



liegt hier auf Vereinbarungslösungen. Und diese Form der Renovierung, der Weiterbildung der Mitbestimmung über Vereinbarungslösungen nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch auf nationaler Ebene - das wäre ein wichtiger und zentraler Schritt, Mitbestimmung auch für Industrie 4.0 attraktiv zu halten. Und lassen Sie mich das auch gleich anschließen, weil ich weiß, dass das nicht so eindeutig von allen gesehen ist, wie es richtigerweise eingeordnet werden muss, solche Vereinbarungen können natürlich nur Anteilseigner und Arbeitnehmervertreter oder aber Arbeitnehmer treffen. Das kann niemals ein Thema für Tarifverträge sein.

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herr Lagosky, herzlichen Dank für Ihre Frage. Ich sehe das tatsächlich genauso wie Sie. Mitbestimmung hat sich in Deutschland bewährt - als Wettbewerbsvorteil, als Motor für eine nachhaltige Unternehmenspolitik. Die ökonomische Evidenz der Unternehmensmitbestimmung ist positiv, wie wir aus allen verfügbaren Studien wissen. Und sie trägt natürlich auch dazu bei, die Wirtschaft zu demokratisieren. Sie ist in der Gesellschaft, auch in der Politik, hoch anerkannt. Stellvertretend für viele möchte ich den Bundespräsidenten a. D., Joachim Gauck, zitieren, der im vergangenen Jahr beim Festakt „40 Jahre Mitbestimmung“ sagte, dass diese ein Kernelement der Kooperationskultur in Deutschland sei. Das ist, glaube ich, ein schönes Wort, das auch die breite Akzeptanz der Mitbestimmung unterstreicht. Gleichwohl müssen wir, glaube ich, sehen, und dazu haben die Grünen ja auch in ihrem Antrag einiges ausgeführt, dass die Unternehmensmitbestimmung Herausforderungen ausgesetzt ist. Herausforderungen, die sich daraus ergeben, dass durch europäisches Recht auch durch europäische Rechtsetzung mittlerweile rechtliche Möglichkeiten Unternehmen zu strukturieren, vorhanden sind, die es früher nicht gab. Insbesondere nenne ich hier europäische Rechtsformen wie die SE oder die Nutzung ausländischer Rechtsformen in Deutschland. Diese Möglichkeiten waren einfach damals, als die Mitbestimmungsgesetze gemacht wurden, noch gar nicht vorhersehbar und konnten nicht prognostiziert werden. Dementsprechend geht es in erster Linie darum, die Mitbestimmungsgesetze, ich sag mal, zu renovieren und anzupassen an die aktuelle Situation. Ich verweise hier auf die regelmäßig stattfindenden Jahressteuergesetze. Auch das Steuerrecht wird immer wieder aktualisiert. Und wir denken, jetzt 40 Jahre nach Einführung des Mitbestimmungsgesetzes wäre es an der Zeit, auch das Mitbestimmungsgesetz an die neuen Herausforderungen anzupassen. Wir glauben, dabei ist der Antrag der Grünen in der Tat ein richtiger Schritt. Wir können uns darüber hinaus noch qualitative Verbesserungen der Mitbestimmung vorstellen, beispielsweise einen gesetzlich fixierten Zustimmungskatalog von zustimmungspflichtigen Geschäften, also Geschäften, die vom Aufsichtsrat ausdrücklich genehmigt werden müssen, oder auch eine Absenkung der Schwellenwerte beispielsweise des Mitbestimmungsgesetzes auf 1.000. Die Verhandlungslösungen, die Herr Wolf angesprochen hat, und damit will dann auch Schluss machen, sind aus unserer Sicht ein

durchaus tauglicher Rahmen zur Verhandlung der Mitbestimmung bei der europäischen Aktiengesellschaft, wo unterschiedliche nationale Mitbestimmungskulturen zueinander kommen und man hier praktisch dann maßgeschneiderte Lösungen finden kann. Sie sind unseres Erachtens kein geeigneter Maßstab für die Mitbestimmung im nationalen Rahmen. Hier denken wir, dass klare Vorgaben des Gesetzgebers der richtige Weg sind.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an Regina Görner. Sie sprechen von neuen Entwicklungen in den Unternehmen, die die Debatte um die Mitbestimmung auf eine andere Ebene stellen. Wo sehen Sie diese Entwicklung und was ergibt sich daraus für unsere Debatte heute?

Sachverständige Dr. Görner: Ich würde Ihre Aufmerksamkeit gern auf Sachverhalte richten, die nicht so sehr im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion sind, aber sich aus dem ergeben, was ich in den letzten Jahrzehnten nicht nur auf europäischer Ebene - ich war eine ganze Zeit lang die Präsidentin des Europäischen Sozialen Dialogs in der Metall- und Elektroindustrie auf der Arbeitnehmerseite - sondern auch aus meiner betrieblichen und gewerkschaftlichen Erfahrung in der IG Metall mitbekommen habe. Dabei geht es vor allen Dingen um die Frage: Wie haben sich eigentlich die Entscheidungsstrukturen in den Betrieben in den letzten Jahren unter den Bedingungen der Globalisierung, im internationalen Wettbewerb entwickelt? Ich glaube, das ist nicht mehr mit der Situation in den 90er Jahren zu vergleichen. Man wundert sich ein bisschen, dass die Argumente, die für oder gegen Mitbestimmung vorkommen, immer noch in erster Linie auf der Ebene der Verteilungsfragen zwischen Arbeit und Kapital behandelt werden. Ich glaube, dass die Mitbestimmung heute und stärker noch in Zukunft in der Lage sein wird, nicht nur Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zu nutzen, sondern den Unternehmen an sich und auch der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Sie wird eine wesentliche Voraussetzung dafür werden und sie ist es heute in vielen Fällen schon. Ich ermuntere Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, einfach dazu, dass Sie sich in Ihren Wahlkreisen mit den Unternehmen ins Benehmen setzen, die in solchen internationalen Zusammenhängen agieren. Sie werden sehr schnell feststellen, dass beispielsweise die Marktführer in den Industriebranchen in Deutschland - das sind oft auch nicht unbedingt die richtigen Großunternehmen, sondern ganz oft auch Klein- und Mittelbetriebe! - dass das Betriebe sind, die gut mitbestimmt sind. Die sind keine Niedriglohnbetriebe, wie man oft in der internationalen Diskussion hören kann. (Ich erinnere an das, was Herr Trump jetzt gerade in der letzten Woche wieder verlangt hat.) Nicht Niedriglöhne machen den Erfolg aus, sondern die Tatsache, dass sie in der Tat mitbestimmte, gut organisierte Hochlohnbetriebe sind, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in einer ganz besonderen Art und Weise einbringen können. Ich glaube, es ist in der Vergangenheit viel zu wenig gesehen worden, was das für die Entwicklung der Unternehmen, ihre positive Entwicklung



und Wettbewerbsfähigkeit bedeutet. Das heißt nicht zuletzt, dass wir noch einmal ganz zusammenhängend darüber nachdenken müssen, ob wir es uns wirklich erlauben können, den kleineren Betrieben in Deutschland weiterhin Mitbestimmung als ein Element der Wettbewerbsförderung vorzuenthalten. Ich würde sehr dafür plädieren, dass man über diese Fragen nochmals im Zusammenhang redet; denn unsere Erfahrung ist, dass unter den Bedingungen von shareholder value, der inzwischen eigentlich bis in die Klein- und Mittelbetriebe hinunter eine Rolle spielt (beispielsweise auch für die Entscheidungen von Kreditvergaben von Banken), Unternehmensentscheidungen immer stärker an den kurzfristigen Zielen, die die Shareholder bzw. die Kreditgeber haben, ausgerichtet werden, während es in dieser Situation schwerer wird, die langfristigen Ziele, die das Unternehmen haben könnte, überhaupt noch zum Tragen zu bringen. Da hat sich in den vergangenen 20 Jahren etwas Entscheidendes verändert. Das führt dazu, dass immer mehr Unternehmen dazu neigen, kurzfristig wirksame Entscheidungen vorzuziehen und die langfristigen Folgen lieber nicht in den Blick zu nehmen. Wir haben das in der großen Finanz- und Wirtschaftskrise auf sehr schmerzvolle Weise erfahren. Damals war das Thema Kurzfristigkeit der Unternehmensentscheidungen ein massives Thema. Das ist aber wieder aus dem Blick geraten. Ich halte aber dafür, dass man genau dies in den Blick nimmt; denn die Langfristigkeit der Unternehmensinteressen können die Anteilseigner und die Arbeitgeber, auch die Manager in aller Regel heute nur noch sehr schwer wahren, weil sie unter dem Druck von außen stehen. Sie brauchen Gegendruck, brauchen Gegengewichte, wie das in der Sozialen Marktwirtschaft eigentlich als Strukturelement ohnehin verlangt wird. Diese Gegengewichte können eigentlich nur die Belegschaften in den Unternehmen bilden; denn die stehen für die Langfristigkeit, dafür dass dauerhaft auch über Investitionen nachgedacht wird - nicht nur in Technologie und Arbeitsprozesse, sondern beispielsweise auch in human resources, in Ausbildung und Qualifizierung. Bei all diesen Dingen kann es nicht darum gehen, wie die Bilanz im nächsten Jahr aussieht, sondern das muss man mit dem langen Atem angehen. Die Belegschaften stehen genau dafür, dass diese Aspekte in den Betrieben nicht unter den Tisch fallen. Das ist meines Erachtens eine völlige Veränderung der Situation. Das hatten wir vor 20 Jahren so nicht. Deshalb muss man noch einmal grundsätzlich nachdenken, was unter diesen Bedingungen eigentlich Mitbestimmung bedeuten kann und ob wir es uns wirklich erlauben können, das auf wenige einzelne Betriebe zu konzentrieren, die ohnehin schon manch andere Wettbewerbsvorteile haben. Ich würde sehr dafür plädieren, dass man das auch den kleineren Betrieben zur Verfügung stellt.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Das ruft schon fast nach einer neuen Kommission, die wir einberufen müssten, um uns damit insgesamt zu befassen. Wir haben den Antrag hier vorliegen, der umfasst vor allem auch die Frage, wie man mit Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen umgeht. Deswegen meine Frage

an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Was halten Sie denn von dem vorliegenden Vorschlag, dass die Unternehmen mit ausländischer Rechtsform hier in das deutsche Unternehmensmitbestimmungsgesetz mit einbezogen werden sollen? Gibt es denn von Ihrer Seite empirische Daten? Und wenn wir das noch einmal ein bisschen ausweiten würden auf das Thema der Stiftungen, dann haben wir durchaus auch hier die Situation, dass es keinen mitbestimmten Aufsichtsrat gibt. Ist ein Unterlaufen der Mitbestimmungsrechte von Ihrer Seite festzustellen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zu der ersten Frage: Ich und mit mir die ganz überwiegende Zahl der Wissenschaftler halten eine Zwangserstreckung unseres Mitbestimmungssystems für nicht geboten. Wir reden hier von - das muss man sich immer vor Augen halten - von der Unternehmensmitbestimmung. Natürlich gilt für jeden in Deutschland gelegenen Betrieb die Betriebsverfassung und damit die betriebliche Mitbestimmung. Die ist immer gewährleistet, unabhängig von der Gesellschaftsform. Deswegen muss man die Folgen beider Formen der Mitwirkung eben auch gemeinsam sehen. Die Übertragung der Unternehmensmitbestimmung auf solche Unternehmen wäre ein Unionsrechtsverstoß, ich glaube sie wäre sogar darüber hinaus nach den Möglichkeiten des allgemeinen Völkerrechtsrechtswidrig. Wir haben zum Beispiel noch aus den 50iger Jahren ein Freihandelsabkommen, ein Seefahrtsabkommen, ein See- und Handelsabkommen mit den Vereinigten Staaten von Amerika abgeschlossen. Hier wird ganz selbstverständlich davon ausgegangen, dass die Übertragung unserer Mitbestimmung auf die amerikanischen Gesellschaften mit einem Verwaltungssitz in Deutschland in diesem Fall nicht zulässig wäre. Das gilt sowohl für die supranationalen Unternehmen, wie es eben auch für EU-Inländer aus Partnerstaaten gelten würde. Um es nochmal zu betonen: Diese Unternehmen sind nicht mitbestimmungsfrei, sie haben die gesamten Folgen der Betriebsverfassung. Ich halte die Diskussion auch deswegen für eine Phantomdiskussion, weil wir von wenigen Gesellschaften sprechen. Es gibt unterschiedliche Zahlen. Das sind einige wenige Duzend. Die ganz großen Player in Deutschland gehören nicht dazu und werden auch künftig nicht dazu gehören. Zu Ihrer zweiten Frage: Da verstehe ich offen gestanden schon das Ansinnen nicht, denn das vermittelt so ein bisschen den Eindruck, als wenn die Stiftung im Regelfall selbst das Unternehmen sei. Nein, die von ihr kontrollierten Unternehmen können natürlich mitbestimmt werden, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Die Stiftung tritt an die Stelle des Eigentümers oder des Anteilseigners. Und so wie man keiner natürlichen Person sagen würde, sie muss sich jetzt aber auch zur Mitbestimmung einen Arbeitnehmervertreter in ihren Haushalt holen, genauso passt das mit den Stiftungen ganz einfach nicht. Die Stiftungen sind der Anteilseigner, und die sind selbstverständlich nicht mitbestimmt, während die Unternehmen, an denen sie Anteile halten, also die GmbH oder AG natürlich dem Recht der Mitbestimmung folgen. Also insofern sehe ich nicht nur keinen Anlass für diese



Regelung, sondern ich würde sie sogar für verfassungsrechtlich sehr bedenklich halten.

Vorsitzende Schmidt: Wir kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, an Herrn Thannisch. Sie hatten eben schon auf die Frage des Kollegen Lagosky gesagt, dass Sie die Absenkung des Schwellenwertes für gerechtfertigt halten. Meine Frage ist jetzt: Gibt es aus Ihrer Sicht Anknüpfungspunkte für genau diese vorgelegene Zahl von 1000 Beschäftigten für die Absenkung des Schwellenwertes?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Lassen Sie mich zunächst kurz feststellen, dass die Schwellenwerte im deutschen Mitbestimmungsrecht im europäischen Vergleich wirklich außerordentlich hoch sind. In Schweden beispielsweise ab 25 Beschäftigten, in Dänemark ab 35 Beschäftigten, in Österreich immerhin ab 300 Beschäftigten kennt man eine Mitbestimmung im obersten Unternehmensorgan. Wie gesagt in Deutschland gelten hier die Schwellenwerte 500 bzw. 2000. Der Schwellenwert von 1000, wie im Antrag der Grünen erwähnt wird, aber auch in den bislang bekannten Entwürfen der Wahlprogramme von SPD, Grünen und Linken, entspricht gewerkschaftlichen Positionen. Dieser Schwellenwert ist in der Tat nicht willkürlich gewählt, sondern entspricht dem Schwellenwert der Montanmitbestimmung, dem ersten Mitbestimmungsgesetz von 1951, damals von Konrad Adenauer eingeführt. Und dieses Gesetz ist aus vielerlei Gründen für den Deutschen Gewerkschaftsbund auch weiterhin eine Blaupause für moderne Mitbestimmungspolitik. Es spräche aus unserer Sicht vieles dafür, dieses bewährte Gesetz, diesen Schwellenwert aus diesem bewährten Gesetz in der Tat zu übernehmen für das Mitbestimmungsgesetz.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Frau Dr. Schubert zum Thema Stiftungen. Die Mitbestimmungsgesetze erstrecken sich auf Kapitalgesellschaften der Stiftungen. Sie sind nicht mit in die Mitbestimmung einbezogen. Ich möchte von Ihnen gerne wissen, wie Sie die derzeit geltende Rechtslage sehen: Sachgerecht, zeitgemäß oder muss sie geändert werden? Falls ja, wie könnte man sowas ändern? Wie könnte man den Geschäftsbetrieb von Stiftungen von den reinen Familienstiftungen rechtssicher abgrenzen?

Sachverständige Prof. Dr. Schubert: Was den Antrag bezüglich der Stiftungen angeht, so greift er einen Punkt auf, den die Mitbestimmungskommission 1970 noch außen vor gelassen hat. Sie hat ganz bewusst keine Empfehlung zur Einbeziehung der Stiftung in die Mitbestimmung abgegeben. Das hat sie damals aus guten Gründen getan. Ich will mich auf die jetzige Situation konzentrieren und zwei Punkte ausführen: Der Erste geht dahin, dass mir nicht ganz aufgeklärt zu sein scheint, wie viele Stiftungen überhaupt in den Bereich der Überlegungen kommen könnten, mitbestimmt zu werden. Denn es ist

zu unterscheiden zwischen Stiftungen, die tatsächlich unternehmerisch tätig werden – entweder weil sie den Betrieb selbst halten (was eher selten ist) oder aber, weil sie Beteiligungen halten und als Holding in unternehmerischer Weise Entscheidungen treffen – und den übrigen Stiftungen. Nur in diesem ersten Bereich ist – wenn überhaupt – eine Mitbestimmung denkbar. Man sollte sich auch vor Augen halten, dass die Mitbestimmung nie flächendeckend und umfassend war, sondern sie hat immer kleinere Lücken aufgewiesen. Das könnte auch bei den Stiftungen so sein und so bleiben. Zum zweiten – rechtlichen – Punkt: Die Einbeziehung der Stiftungen kann keinesfalls in der schlichten Form erfolgen, dass man das bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Rechtsformauflösung lediglich um die Stiftung ergänzt. Sie sind gerade keine Körperschaften und haben keine Mitglieder (Anteilseigner) und damit kein Organ, das einen Aufsichtsrat natürlicherweise besetzt. Es ist nicht ausgeschlossen – weil das Stiftungsrecht sehr offen ist –, Aufsichtsräte zu installieren. Das muss allerdings der Stifter selbst regeln und zwar im Rahmen des Stiftungsgeschäftes. Ist das nicht geschehen, so kann man im Nachhinein in die Verfassungen der Stiftungen nicht eingreifen. Das heißt, die Idee des Antrags, ein sich Entziehen gegenüber der Mitbestimmung zu verhindern, scheint mir auf der Basis der gegenwärtigen Rechtslage nicht erreichbar zu sein. Gerade für die Altstiftungen hat man keine Handlungsoption.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die Frage geht an Herrn Scherrer vom Europäischen Gewerkschaftsbund. Wie sehen Sie eine eigenständige Richtlinie zu Mindeststandards in Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene? Wie wünschenswert wäre das aus Ihrer Sicht? Welche Vorteile sollten eine solche Richtlinie bringen? Wie schätzen Sie die Realisierung auf europäischer Ebene ein?

Sachverständiger Scherrer: Die Frage ist schon sehr korrekt und präzise gestellt worden, denn Sie haben auch nach den Mindeststandards gefragt in der Unternehmensmitbestimmung. Es wird ganz häufig davon gesprochen – insbesondere von einem Arbeitgeberlager –, dass der Wunsch danach besteht, das deutsche Modell anderen überzustülpen oder dass die deutsche Mitbestimmung nicht ein Exportschlager geworden ist. Die Gewerkschaften wollten dies nie exportieren, sondern es geht darum, Mindeststandards für Informationen, Konsultationen und für Beteiligungen an Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene zu sichern. Es ist hier schon gesagt worden, dass in vielen anderen Ländern Verwaltungsräte, Aufsichtsräte, entsprechende Gremien existieren. In zwei Dritteln aller EU-Länder gibt es eine Form von Unternehmensmitbestimmung oder von Arbeitnehmerbeteiligung in den entsprechenden Gremien. Es gibt vor allem etwas, was seit 20 Jahren Praxis ist, das sind europäische Betriebsräte. Und europäische Betriebsräte haben ein Konsultationsrecht. Die Praxis ist sogar noch 2009/2010 verbessert worden. Es gibt eine deutliche Praxis, und wir haben in den Mitgliedsorganisationen des Europäischen



Gewerkschaftsbundes im letzten Jahr einen sehr einstimrigen und sehr deutlichen Beschluss dazu gefasst, dass eine Form der Unternehmensmitbestimmung, die ein Mindestmaß an Informations- und Konsultationsrechten vorsieht, sehr wünschenswert wäre, und zwar alle 89 Mitgliedsgewerkschaften. Das sind 45 Millionen Arbeitnehmer in Europa. Und wie sehe ich die Chancen, dass sich so etwas verwirklichen lässt? Es bedarf dazu natürlich treibender Kräfte. Aber derer hat es damals für die Einführung der Euro-Betriebsratsrichtlinie auch bedurft. Und sie ist erfolgreich, ist eine Erfolgsgeschichte von Arbeitnehmerbeteiligung. Deswegen glaube ich auch - insbesondere wenn die politischen Verhältnisse dafür sich verbessern, und es gibt Anzeichen, dass auch der neue Präsident Frankreichs der Einführung einer Mitbestimmung sehr wohlwollend gegenübersteht -, dass es eine gute Chance hat. Es ist natürlich wie bei vielen politischen Projekten so, dass es einer nachhaltigen Politik bedarf, dieses auch in eine europäische Richtlinie zu gießen. Dann könnte man wirklich alle Träger von Informations- und Konsultationsrechten miteinander verbinden. Eben das ist das, was wir in einer sogenannten neuen Architektur für Information und Konsultation in Arbeitnehmerbeteiligung erreichen wollen.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an Dr. Heuschmid vom HSI. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es ein zentraler Bestandteil der Niederlassungsfreiheit, dass ein Unternehmen seinen Satzungssitz im Ausland und den Verwaltungssitz in Deutschland haben kann. Halten Sie es unter dem Gesichtspunkt der Niederlassungsfreiheit für zulässig, wenn der deutsche Gesetzgeber die Regelung zur Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen ausländischer Rechtsform erstrecken würde, die in Deutschland ihren Verwaltungssitz oder eine Zweitniederlassung haben? Haben Sie dazu im Unterschied zu Herrn Wolf eine andere Auffassung?

Sachverständiger Dr. Heuschmid (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): In der Tat, ich hab dazu eine etwas andere Position als die BDA. Ich halte es für dringend geboten und rechtlich zulässig, eine solche Regelung zu erlassen. Wir haben inzwischen etwa 100 EU-Auslandsgesellschaften, die in Deutschland aktiv sind. Das ist aus meiner Sicht Grund genug, dort gesetzgeberisch auch zu intervenieren. Eine solche Mitbestimmungserstreckung hat zwei Komponenten. Sie ist einmal auf der Ebene des Gesellschaftskollisionsrechts zu behandeln. Da ist es so, dass jeder Mitgliedsstaat in Form von Eingriffsrecht in das ausländische Gesellschaftsstatut eingreifen kann und dementsprechend das deutsche Mitbestimmungsgesetz gegen die ausländische Gesellschaftsform durchsetzen kann. Das ist ähnlich wie im Bereich der Arbeitnehmerentsendung. Zum anderen die Frage der Niederlassungsfreiheit bzw. der Grundfreiheiten, auch da ist es in der Tat richtig, dass es eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit darstellt, wenn die Bundesregierung ein solches Gesetz erlassen würde. Allerdings ist eine solche Beschränkung zu rechtfertigen. Das ist auch der Stand der herrschenden Meinung,

wie man auch der Stellungnahme von Prof. Schubert entnehmen kann. Das bedeutet, die Unternehmensmitbestimmung ist ein Allgemeininteresse, auf deren Basis die Niederlassungsfreiheit eingeschränkt werden kann. Hinzu kommt, dass seit neuestem der Generalanwalt Øe in den Schlussanträgen in der Rechtssache Erzberger vorgeschlagen hat, die Unternehmensmitbestimmung als wesentlichen Bestandteil der Sozialordnung einzuordnen und dementsprechend die Grundfreiheiten in diesem Zusammenhängen nur sehr restriktiv anwendet. Im Übrigen, Völkerrecht ist auch kein wirkliches Problem in diesem Zusammenhang.

Vorsitzende Schmidt: Wir gehen weiter zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Es beginnt Frau Krellmann, bitte.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich auch an Herrn Thannisch. Ich will, trotzdem wir schon zweimal darüber geredet haben, das Thema Schwellenwert nochmals aufgreifen. Ich habe das nicht richtig für mich abgespeichert. Was schlagen Sie konkret vor, wie das in Zukunft sein soll aus Ihrer Sicht? Das ist das eine und den zweiten Blick würde ich gerne nochmal auf das Thema Europa richten. Ich weiß auch, dass das deutsche Mitbestimmungsmodell ein Alleinstellungsmerkmal in Europa hat. Aber könnte so ein Modell, wenn man es weiter in anderen europäischen Ländern interessant macht, auch mit dazu beitragen, Schwierigkeiten in den jeweiligen Ländern zu lösen?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Noch einmal kurz zum Thema Schwellenwerte. Da ist es so, dass wir derzeit im Mitbestimmungsgesetz den Schwellenwert von 2.000 haben und im Drittelbeteiligungsgesetz den Schwellenwert 500. Hier wäre unter dem Montanmitbestimmungsgesetz der Schwellenwert 1.000. Hier wäre der Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, das Mitbestimmungsgesetz an dieser Stelle an das Montanmitbestimmungsgesetz anzupassen, also den Schwellenwert von 1.000 einzuführen und in der Drittelbeteiligung, das habe ich eben angesichts der Kürze der Zeit nicht ausgeführt, wäre unsere Vorstellung und unsere Bitte an die Politik, den Schwellenwert von 500 auf 250 zu reduzieren. Dann zur Frage Europa. Hier möchte ich Herrn Prof. Weiß zitieren, der in einer vielbeachteten Publikation ausgeführt hat, dass eigentlich jedes Land seinen eigenen Sonderweg gegangen ist. Es wäre aus meiner Sicht also falsch, zu sagen, Deutschland hat hier einen Sonderweg beschritten, wie es teilweise von der Arbeitgeberseite vorgetragen wird. Sondern es gibt 18 Länder von noch 28 EU-Staaten - Kollege Scherrer wies darauf hin - die Unternehmensmitbestimmung kennen. Die meisten davon auch im Bereich der privaten Wirtschaft und die Modelle sind sehr unterschiedlich. Das schwedische Modell hat niedrigere Schwellenwerte, wie ich gesagt habe. Es hat eine geringere Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmervertretern proportional in das Verwaltungsorgan. Wir reden aber auch vom monistischen Board und nicht vom Aufsichtsrat, der lediglich Überwachungs- und Kontrollfunktionen hat. Insoweit



unterscheiden sich die Mitbestimmungsmodelle deutlich. Jedes rekuriert auf eine wirtschaftsgeschichtliche Tradition, die zu seiner Entstehung führte. Wichtig ist, glaube ich, das was Kollege Peter Scherrer eben ausgeführt hat, dass wir gerade im Kontext neuer europäischer rechtlicher Entwicklung Lösungen suchen müssen, wie wir nationale Mitbestimmungsmodelle schützen und auch wie wir Arbeitnehmerpartizipation in neuen europäischen Gesellschaftsformen bewahren und schützen. Hierfür sind die genannten Mindeststandards im europäischen Recht, glaube ich, ein sehr wichtiger Ansatz und hier ist es durchaus auch im gewerkschaftlichen Sinne eine große Erfolgsgeschichte, dass hier alle Mitgliedsgewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes einmütig, egal ob sie jetzt zu Hause Mitbestimmung kennen oder nicht, diese Forderung erhoben haben.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, Herrn Reinald Thannisch. Herr Thannisch, halten Sie es für notwendig, per Gesetz einen Mindestkatalog für Geschäfte, denen der Aufsichtsrat zustimmen muss, aufzustellen? Wenn ja, warum halten Sie dies für notwendig und welche Geschäfte sollten in diesen Mindestkatalog aufgenommen werden?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): In der Tat, das ist eine klassische Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, die weiterhin wichtig ist. Wir denken, dass die fortschreitende wirtschaftliche Globalisierung es notwendig macht, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat bei strategischen Unternehmensscheidungen zu stärken. Wie ich eben schon kurz ausführte, ist es so, dass bestimmte, wichtige Geschäfte vom Aufsichtsrat zu genehmigen sind. Allerdings wird diese Liste vom Aufsichtsrat selber festgelegt. Es gibt hier also keinen gesetzlichen Standard und wir wissen aus der gewerkschaftlichen Betreuungspraxis, dass diese Kataloge mitunter zu schmal sind. Demensprechend fordern wir, dass alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung eines Unternehmens, darunter Betriebskäufe, also von wesentlichen Betrieben, Verkäufe oder auch Standortverlagerung oder Standortschließungen ausdrücklich und immer und unbedingt der Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen sollten. Rechtliche Probleme hinsichtlich der Implementierung sehen wir ausdrücklich nicht, weil sich an der Entscheidungsweise im Aufsichtsrat nichts ändert. Es ist nur so, dass bestimmte Fragen seiner Zustimmung unterworfen werden.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich kann direkt noch einmal anknüpfen. Meine Frage geht auch an Herrn Thannisch. Gibt es seitens des Deutschen Gewerkschaftsbundes weitere Forderungen zur Fortentwicklung der Unternehmensmitbestimmung, die nicht Bestandteil des vorliegenden Antrages sind? Und im Grunde, ich selbst komme aus Niedersachsen und weiß, dass über das VW-Gesetz beispielsweise eine größere oder eine stärkere Mitbestimmung besteht, als in vielen

anderen Unternehmen in vergleichbarer Größe. Von daher meine Frage: Welche weitergehenden Vorschläge hat der Deutsche Gewerkschaftsbund in dem Zusammenhang?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): In der Tat, im Rahmen einer Prioritätensetzung als Gewerkschaftsbund, im Rahmen der offensiven Mitbestimmung haben wir für uns entschieden, dass das Schließen dieser Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung die höchste Priorität hat. Gleichwohl haben wir eine Reihe weiterer Forderungen an die Politik, eine wurde schon genannt, der Zustimmungskatalog. Weiter würden wir vorschlagen, das Wahlverfahren zum Aufsichtsrat zu ändern, tatsächlich am Beispiel der Montanmitbestimmung durch die auch kostengünstigere Wahl durch die Betriebsräteversammlung. Ebenfalls am Beispiel der Montanmitbestimmung anknüpfend, sehen wir viele Vorteile darin, dass der Arbeitsdirektor oder die Arbeitsdirektorin eines Unternehmens das besondere Vertrauen der Arbeitnehmerseite haben muss. Gerade in heutigen Zeiten, wo Personal immer wichtiger wird, ist dies - glaube ich - eine wichtige Forderung. Wir unterstützen unsere Mitgliedsgewerkschaft ver.di weiterhin in der Forderung, den Tendenzschutz im Rahmen der Unternehmensmitbestimmung abzuschaffen. Wenn wir uns das Beispiel des Gesundheitsmarktes angucken, dann sind Krankenhäuser absolut identischen Regulierungen unterworfen - oder weitgehend jedenfalls -, egal in welcher Trägerschaft sie sind. Dass allerdings Gesellschaften privater Rechtsform, die wiederum Kommunen gehören, hier üblicherweise dem Tendenzschutz unterfallen, halten wir für nicht geboten und würden in der Tat auch empfehlen, diese Regelung zu überdenken.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Dr. Sebastian Sick. Wie relevant ist denn aus Ihrer Sicht das Problem, dass sich Unternehmen der Mitbestimmung entziehen? Können die in dem Antrag vorgeschlagenen Maßnahmen dann tatsächlich die Lücken bei der Unternehmensmitbestimmung schließen?

Sachverständiger Dr. Sick: Der Hintergrund der ganzen Problematik sind aus meiner Sicht die veränderten Rahmenbedingungen, die sich in den letzten Jahren gezeigt haben, die letztendlich - so zeigt es die Empirie - schon zu einer drohenden Erosion der Mitbestimmung führen können. Und das möchte ich gerne ausführen: Veränderte Rahmenbedingungen vor allem deshalb, weil das europäische Recht die Optionen für eine Mitbestimmungsvermeidung insbesondere seit der Jahrtausendwende erhöht hat. Mitbestimmungsvermeidung hat es eigentlich immer in bestimmten Maßen gegeben. Man kann an die GmbH & Co.KG denken, man kann an die Stiftung, an den Tendenzschutz denken. Alles Formen, womit man Mitbestimmung vermeiden kann. Aber hinzugekommen sind durch die Niederlassungsfreiheit nach der EuGH-Rechtsprechung und den Binnenmarkt eben die ausländischen Rechtsformen, die nach Deutschland zuziehen können. Und anders, als Herr



Wolf es erwähnt hat, sind da schon größere Unternehmen bei. Zu nennen sind H & M, C & A, Air-Berlin usw. Insgesamt ungefähr 300 000 Beschäftigte, die aufgrund ausländischer Rechtsformen nicht von der paritätischen Mitbestimmung erfasst sind, die andernfalls in der paritätischen Mitbestimmung wären. Der zweite Punkt im europäischen Recht ist die Verhandlungslösung bei der SE und der grenzüberschreitenden Verschmelzung. Dort ist es so, dass eben die Mitbestimmung verhandelt wird und eine Auffanglösung gilt, die im Zweifel dann auf Dauer bestand hat. Das heißt, man kann die Mitbestimmung bei der Drittelbeteiligung einfrieren, wenn man in die SE wechselt oder ganz mitbestimmungsfrei bleibt. Und das führt im Moment dazu, dass ungefähr 50 Unternehmen - so sagen wir - aus der paritätischen Mitbestimmung herausfallen, weil sie zuvor mit mindestens 1.500 Beschäftigten die Mitbestimmung durch SE-Gründung eingefroren haben aber nachträglich über 2.000 Arbeitnehmer gewachsen sind. 2002 hatten wir noch 767 Unternehmen, die paritätisch mitbestimmt waren, 2014 waren es 635. Es ist eine beträchtliche Zahl, die abgenommen hat. Wobei es falsch wäre davon auszugehen, dass eine Flucht aus der Mitbestimmung besteht. Es ist vielmehr die Frage, welche Unternehmen wachsen eigentlich in die Mitbestimmung nach? Und da ist eben diese Vermeidungspraxis wirklich das Problem, das es zu lösen gilt. Vielleicht noch ein paar Details zu den Zahlen. Wie schon gesagt, bei der SE sind es ungefähr 50 Unternehmen, die die Mitbestimmung unterhalb der paritätischen Mitbestimmung eingefroren haben. Dagegen haben wir nur 14 paritätisch mitbestimmte SEs, obwohl die SE eigentlich für Aktiengesellschaften in größerer Form vorgesehen ist. Bei der SE & Co.KG sind es noch einmal einige Unternehmen, die auch insgesamt 58.000 Beschäftigte ausmachen und die deswegen aus der paritätischen Mitbestimmung herausfallen, weil die SE und Co.KG nicht Teil des Mitbestimmungsgesetzes ist. Insgesamt kommen wir so auf 160.000 Beschäftigte im Bereich der Vermeidungs-SE. Bei den Stiftungen ist es auch ein Problem der Vermeidung. Da gibt es schon größere Stiftungen. Da kann man an Dussmann, Schwarz-Stiftung, Aldi usw. denken. Insgesamt kann man dort von ca. 350.000 Beschäftigten ausgehen, die aufgrund von Stiftungsmodellen aus der paritätischen Mitbestimmung herausfallen - und ich spreche von den kapitalisierten Stiftungen - die quasi wie ein operativ tätiges Unternehmen die Holding leiten. Zuletzt zu den ausländischen Kapitalgesellschaften & Co KGs. Ich weiß nicht, ob ich es schon erwähnt hatte, dass 300.000 Beschäftigte etwa aus der Mitbestimmung herausfallen, weil es diese ausländischen Rechtsformen gibt, die genutzt werden. Wir haben ungefähr 100 Unternehmen, die die ausländische Rechtsform im Bereich mit über 500 Beschäftigten nutzen. Davon sind 69 Unternehmen ausländische Kapitalgesellschaften & Co.KGs, wovon für über 50 Unternehmen andernfalls die paritätische Mitbestimmung relevant wäre. Insgesamt haben wir somit eine Zahl von über 800.000 Beschäftigten, die in anderen Fällen paritätisch mitbestimmt wären. Das ist das eigentliche Problem. Es besteht die Ungleichbehandlung, denn eigentlich wollen

wir das Prinzip, dass kapitalisierte Gesellschaften mitbestimmt sein sollten für die nachhaltige langfristige Unternehmensführung. Das ist nicht gegeben bei immerhin über 800.000 Beschäftigten. Hinzu kommen die gesetzwidrigen Ignorierungen, wenn man in den Bereich der Drittelbeteiligung schaut. Da hatte Professor Bayer eine Studie vorgelegt, die gezeigt hat, dass 56 Prozent der GmbHs die Drittelbeteiligung gesetzwidrig ignorieren. Insofern zeigt sich auch dort das Problem. Legale und illegale Vermeidungen bedingen sich natürlich: Wenn ich illegal vermeide, dann ist schnell gesagt: „Okay, wenn ihr nun die Mitbestimmung einfordert, dann bin ich schnell in einem anderen Vermeidungsmodell.“ Insofern ist das Ganze als Gesamtkomplex zu sehen. Und wenn man die Erosion vermeiden will, dann muss man die Lücken schließen. Wenn der Wert der Mitbestimmung ein Wert ist, dann müssen die Lücken geschlossen werden. Dabei sind zwei Punkte für mich ganz zentral, mit denen man auch schnell etwas erreichen kann. Es geht um die Lücke in der Drittelbeteiligung und die Konzernzurechnung. Bei der Konzernzurechnung im Mitbestimmungsgesetz wird der gesamte Konzern der Arbeitnehmer gezählt mit den faktisch beherrschten Konzernunternehmen. In der Drittelbeteiligung ist das nur der Fall, wenn es einen Beherrschungsvertrag gibt. Es gibt keinen sachlichen Grund für diese Unterscheidung. Deswegen fallen dort - laut Professor Bayer - über 600 Unternehmen aus der Drittelbeteiligung heraus. Die Konzernzurechnung wäre ein leicht zu lösendes Problem. Es gibt für mich keinen ersichtlichen Grund, der dafür spricht, die Drittelbeteiligung anders zu behandeln als die paritätische Mitbestimmung. Hinzu kommt die GmbH und Co.KG, die in der Mitbestimmung auch erfasst ist. Allerdings nur lückenhaft, aufgrund der erforderlichen Gesellschafterkonkurrenz, die leicht umgangen werden kann. Es wäre die GmbH und Co.KG auch in die Drittelbeteiligung zu erfassen und gleichzeitig entsprechend der Paragraph im Mitbestimmungsgesetz zu reformieren.

Vorsitzende Schmidt: Gut. Eine Frage. Eine Antwort. Jetzt kommt die zweite Runde der CDU/CSU-Fraktion und Frau Lezius bitte.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Ramme von der Vereinigung der Deutschen Führungskräfteverbände. Wir befinden uns aufgrund der technischen Weiterentwicklung und Modernisierung in unserer Arbeitswelt in einem Veränderungsprozess, der in der Schnelligkeit - so denke ich - in den letzten Jahrzehnten noch nicht dagewesen ist. Stichpunkt: Arbeit 4.0. Im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt, der sich auf alle Branchen und allen Ebenen eines Unternehmens auswirkt: Welche Rolle spielt dabei die Unternehmensmitbestimmung aus Ihrer Sicht in der veränderten Arbeitswelt? Welche Herausforderungen sehen Sie hier?

Sachverständiger Ramme (ULA - Vereinigung der Deutschen Führungskräfteverbände): Arbeit 4.0, Digitalisierung, neue Formen der Arbeit, all das beschäftigt uns



alle, aber etwas bleibt und das ist das Stichwort Kommunikation und der Austausch. Kommunikation und Austausch werden auch in einer neuen Arbeitswelt ihren Platz haben. Wir sehen die paritätische Mitbestimmung als Ausdruck dieses Kommunikationsbedürfnisses zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern. In diesem Sinne halten wir die Mitbestimmung von 1976 für eine ganz große Stärke unseres Wirtschaftsstandortes. Sie ist auch etwas, um das uns unsere europäischen Nachbarn beneiden. Es ist nicht so, dass es ein Sonderweg ist, sondern im Gegenteil, viele meiner europäischen Kollegen sagen, dass diese Mitbestimmung, die wir haben, Klasse ist. Spätestens im Jahr 2008 hat sich das auch gezeigt. Da sind wir mit unserer Mitbestimmung besser durch die Krise gekommen als andere Länder Europas. Und in diesem Sinne würde ich auch dafür plädieren, die Mitbestimmung in der Pluralität und auch in ihrer Ausformulierung des Minderheitenschutzes zu erhalten. Und da, an dieser Stelle, ist es besonders wichtig, dass der Gesetzgeber auch für bestimmte Mindeststandards Sorge trägt. Dazu zählt eben Pluralität und Minderheitenschutz. Das kann man nicht in Verhandlungslösungen einfach übertragen; denn in Verhandlungslösungen, das hat die europäische Ebene gezeigt, dass die SE dazu geführt hat, dass in allen Umgründungen von deutschen Aktiengesellschaften in SE's der leitende Angestellte aus dem Aufsichtsrat herausverhandelt worden ist. Das war dann zwar immer verbrämt als Kollateralschaden. Aber es war einfach so, dass die Verhandlungspartner die Großen waren. Und die Großen haben natürlich dafür gesorgt, dass die kleineren, die Minderheiten im Aufsichtsrat, nicht mehr vorhanden waren. In diesem Sinne mein Appell an den Gesetzgeber, hier genau hinzuschauen und nicht leichtfertig alles auf die Verhandlungsebene zu übertragen.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Frau Talkenberg, und an den Bundesarbeitgeberverband Chemie, Frau Steltmann. Wie sehen Sie den Vorschlag, die Regelungen zur Konzernzurechnung im Mitbestimmungsgesetz von 1976 auch im Drittelbeteiligungsgesetz mit aufzunehmen?

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Für uns als Gesamtmetall - sicherlich auch als Tarifpartner - sind Regulierungen immer daran geknüpft, dass es einen Handlungsbedarf gibt. Gerade bei dieser Zurechnung, zumindest aus dem Bereich, aus dem ich komme, sehen wir diese Behauptung, dass unsere Unternehmen bestimmte Zuschnitte wählen, um aus dieser Mitbestimmung herauszukommen, nicht. Ich erkenne sie in dem Bereich, in dem ich tätig bin, nicht. Insbesondere ist der Zuschnitt von Unternehmen, nach dem, wie ich es wahrnehme (Zukäufe, Abtrennungen) nicht monokausal. Es gibt wahnsinnig viele Gründe für bestimmte Unternehmensentscheidungen. Die Darstellung, dass das nur gemacht wird, um die Mitbestimmung zu vermeiden, kenne ich so nicht. Es ist nie nur ein Grund. Deswegen reicht mir schon im Grunde die Behauptung, dass es in diesem Bereich die Flucht vor der Mitbestimmung gibt, dafür nicht aus. Hinzu kommt,

dass das Drittelbeteiligungsgesetz für kleine Einheiten geschaffen wurde. Es ist sicherlich auch ein Bereich in dem wir tätig sind. Die M&E-Industrie ist eher eine sehr mittelstandsgeprägte Industrie. Hier wird zwar behauptet, es gebe keinen sachlichen Grund. Aber ich glaube schon, der Hintergrund ist, dass diese kleinen Betriebe eben sehr familien- oder inhabergeführte Unternehmen sind, die häufig auch in ländlichen Regionen tätig sind. Und dort auch ganz andere soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter wahrnehmen, so dass aus meiner Sicht die Regelung, dass man das alles über die Paritätische Mitbestimmung löst, an der Stelle systemfremd wäre.

Sachverständige Steltmann (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.): Die Mitbestimmung in Deutschland ist natürlich unbestritten eine wichtige Säule der Unternehmenskultur und der sozialen Marktwirtschaft. Das wollte ich hier noch einmal herausstellen. Gleichwohl glauben wir, dass die vorgeschlagene Ausweitung, wie Sie das mit der Konzernzurechnung vorgeschlagen haben, in die falsche Richtung gehen würde. Aus unserer Sicht wäre das eine zusätzliche Belastung und Behinderung im globalen Wettbewerb. Wir sind schon der Auffassung, dass die deutsche Mitbestimmung ein Sonderweg in Europa ist und die Mitbestimmungsrechte deutlich weiter gehen, als dies in anderen europäischen Ländern der Fall ist. Das zum einen inhaltlich, aber auch die Vertretung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die Anzahl der Köpfe. Insgesamt glauben wir daher, dass die bestehende Unternehmensmitbestimmung daher jetzt schon ein Hindernis bei Investitionsentscheidungen ist. Deswegen würden wir davon abraten, diesen Weg weiter zu beschreiten. Wie Frau Talkenberg sagte, sehen wir auch, dass es systemfremd wäre, wenn man jetzt die großen paritätischen Unternehmen und die kleineren in einen Topf schmeißt und die Konzernzurechnung auch auf die Kleinen anwenden würde. Diese Konzernstrukturen gibt es in den kleineren Unternehmen gar nicht. Und gerade in Zeiten, wo sich das Geschäftsfeld und die Geschäftsmodelle sehr schnell entwickeln. Stichwort Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0, sind wir der Auffassung, dass die Mitbestimmung an die Unternehmen angepasst werden können muss. Deswegen würden wir auch dafür plädieren, dass es eher in die Richtung Flexibilität geht, das heißt also, eine vereinbarungsoffene Mitbestimmung eingeführt werden sollte, auch in Deutschland. Ein vergleichbares Modell zur SE wäre auch für die deutsche Mitbestimmung wünschenswert.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Welche Bedeutung hat die Mitbestimmung in Ihrer Branche und inwiefern können Sie feststellen, ob Handwerksbetriebe bzw. kleine und mittelständige Unternehmen die Rechtsform ändern, um dem deutschen Mitbestimmungsmodell zu entgehen?

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Ich möchte kurz einen Blick dazu in das Handwerk werfen, in die Struktur. Das Handwerk verfügt über eine Million Betriebe mit mehr als



fünf Millionen Mitarbeitern. Das Handwerk ist geprägt von kleinen und mittleren Betrieben. Handwerksbetriebe beschäftigen im Durchschnitt fünf bis acht Mitarbeiter und bewegen sich damit unzweifelhaft im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes, aber seltener im Bereich der Mitbestimmungsgesetze oder des Drittelbeteiligungsgesetzes. Das bedeutet allerdings nicht, dass es nicht auch im Handwerk Unternehmen gibt, die diesen Gesetzen unterfallen und zwar entsprechend größere Betriebe gibt es beispielsweise in der Gebäudereinigung. Hier gibt es Unternehmen, die zum Teil mehrere hundert Mitarbeiter haben oder aber auch mehrere tausend Mitarbeiter. Aus diesen Betrieben haben wir die Rückmeldung bekommen, dass die Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten dort als sehr aufwändig gesehen wird, als sehr bürokratisch und hohe Kosten mit sich bringt. Dabei muss man berücksichtigen, dass gerade die Gebäudereinigerbetriebe sehr personalkostenintensiv sind und einen Personalkostenanteil bis zu rund 85 Prozent zu schultern haben. Dass diese Unternehmen Rechtsformen wählen oder ändern, um der Unternehmensmitbestimmung oder der Drittelbeteiligung zu entgehen, ist uns nicht bekannt und dürfte nach unserer Einschätzung auch kaum ein maßgebender Aspekt sein; denn die Frage, welche Rechtsform die Unternehmen wählen, hängt von zahlreichen Aspekten ab. Das ist hier auch schon genannt worden, zumal auch an die einzelnen Rechtsformen unterschiedliche Anforderungen gestellt werden. Zentrale Frage bei der Wahl der Rechtsform sind, so nehmen wir das wahr, die Fragen der Haftung, Fragen des Startkapitals und auch formale Aspekte der Gründung, nicht aber die Frage, ob man durch eine Rechtsform dem Mitbestimmungsgesetz entgeht oder dem Drittelbeteiligungsgesetz. Da sehen wir auch keinen Bedarf, das System der Unternehmensmitbestimmung, so wie es in dem vorliegenden Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN skizziert wird, zu überarbeiten.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wenn Unternehmen Mitbestimmungsmodelle unterlaufen, dann ist es heute rechtlich auch geregelt, wie man dort entsprechend agiert. Wenn sie das überhaupt unterlaufen, denn sie versuchen eher Veränderungen dahingehend zu machen, dass sie möglichst nicht in die Mitbestimmung kommen. Was halten Sie von Sanktionen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Interessante an dem Antrag, der uns vorliegt, ist, dass so getan wird, als wenn es gar keine Sanktionsvorschriften in diesem Bereich gäbe. Selbstverständlich können Betriebsräte, die Vertreter der leitenden Angestellten, über den Sprecherausschuss oder aber auch Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen schon heute bei den Fällen, in denen Gesetzesverstöße festzustellen sind, durch eine verfehlte Zusammensetzung des Aufsichtsrats entsprechende Maßnahmen ergreifen und dafür sorgen, dass die Auf-

sichtsräte so, wie die Gesetze es vorsehen, zusammengesetzt werden. Deswegen sehe ich keinen Bedarf in den Bereichen, in denen es solche Aufsichtsräte gibt, nachträglich über das hinausgehende Sanktionssystem weitere Sanktionen einzuführen. Und das gilt genauso für diejenigen Unternehmen, die zumeist gemeinsam mit ihren zuständigen Gewerkschaften bzw. Betriebsräten sich entscheiden, keine Aufsichtsräte zu bilden. Auch in diesen Fällen bedarf es eines neuen Sanktionssystems nicht.

Vorsitzende Schmidt: Hier könnte man vielleicht den Deutschen Gewerkschaftsbund in der freien Runde noch einmal bitten, das zu beantworten. Wir kommen zur Fragerunde der SPD, es beginnt Herr Kapschack.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Das Thema Konzernzurechnung ist schon ein paar Mal angesprochen worden, denn eine Regelung wie die Konzernzurechnung in § 5 des Mitbestimmungsgesetzes gibt es im Drittelbeteiligungsgesetz nicht. Deshalb die Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund: Sind diese Unterschiede aus Ihrer Sicht a) sachlich gerechtfertigt und b) gäbe es bei der Übertragung der Regelung zur Konzernzurechnung Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz rechtliche Probleme, die besonders zu beachten wären?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, wir halten es für ausgesprochen wichtig, diese Lücke in der Drittelbeteiligung, insbesondere bezogen auf die Konzernzurechnung, aber auch auf die Frage der Kapitalgesellschaften Co.KG zu schließen. Herr Dr. Sick hat dazu bereits viele empirische Fakten genannt, die ich nicht wiederholen möchte. Ich möchte aber ganz klar sagen, dass wir aus der gewerkschaftlichen Betreuungspraxis ganz klare Evidenz, ganz klare Bestätigung haben, dass bei Unternehmen, die unter die Drittelbeteiligung fallen würden, rechtliche Konstruktionen so gewählt werden, dass die Drittelbeteiligung vermieden wird unter Nutzung der von Ihnen genannten Gestaltungsoption. Und das ist insoweit auch problematisch, weil die Drittelbeteiligung nun die erste und niedrigste Ebene der Mitbestimmung ist und auch der Ort, wo sich ein Unternehmen, vielleicht auch ein Familiengeschafter, mit der Mitbestimmung arrangieren, an sie gewöhnen kann. Die Problematik besteht jetzt darin, dass bereits diese niedrigschwellige Form der Mitbestimmung von den Unternehmen vermieden wird. Darauf aufbauend wird dann mitunter auch das Mitbestimmungsgesetz vermieden, unter Nutzung der Einfrierungsproblematik bei der SE auf die Herr Dr. Sick hingewiesen hat. Das heißt, wir haben gar nicht erst die Möglichkeit heutzutage, dass kleinere Unternehmen sich mit der Mitbestimmung arrangieren und so merken, welche Vorteile sie hat. Es ist im Übrigen so – das möchte ich auch so unterstreichen –, dass wir nicht von einer Flucht aus der Mitbestimmung reden. Ganz üblicherweise gibt es dort, wo Mitbestimmung existiert, ein beiderseitiges Einvernehmen. Es gibt win-win-Situationen und alle sind mit der Mitbestimmung zufrieden. Das



heißt, wir haben mit der Drittelbeteiligung das Problem, jetzt ein Sprungbrett zur Mitbestimmungsvermeidung zu haben, und man kommt gar nicht erst in die Situation, sich damit beschäftigen zu müssen. Und daher - hier möchte ich auch noch einmal die Resolution des Deutschen Bundesrates von Februar ansprechen - wäre es uns ein wichtiges Anliegen, auch im Sinne des Bundesrates in der Tat diese erste Tür, dieses erste Türchen zur Mitbestimmungsvermeidung zu schließen. Die Konzernzurechnung, wie der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das auch vorsieht, sollte so vorgesehen werden, wie das Mitbestimmungsgesetz es vorsieht. Allerdings gibt es auch im Mitbestimmungsgesetz, bezogen auf die KG noch Regelungen, die noch überarbeitet werden sollten. Es wäre aus unserer Sicht aber tatsächlich sehr wichtig, in einem ersten Schritt hier die Regelung des Mitbestimmungsgesetzes zu übertragen.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage richtet sich an Frau Prof. Dr. Schubert. Wenn ein deutsches Unternehmen die Rechtsform in eine SE wechselt, wird die Mitbestimmung oder das Mitbestimmungsniveau zu dem Zeitpunkt festgeschrieben, unabhängig davon, ob später ein erheblicher Zuwachs an Beschäftigten etc. erfolgt oder nicht. Gibt es nach Ihrem Kenntnisstand Mitgliedsstaaten der EU, die für diesen Fall des Überschreitens nationale Schwellenwertregelungen vorgesehen haben, die zu Neuverhandlungen über die Beteiligung führen? Und wäre ein Abstellen auf die nationalen Schwellenwerte systemgerecht und mit europäischem Recht vereinbar?

Sachverständige Prof. Dr. Schubert: Bei diesem Punkt - Sie haben es angesprochen - geht es um das Einfrieren der Mitbestimmung durch die Gründung einer SE. Sie ist gekennzeichnet durch eine bloße Mitbestimmungssicherung. Das fällt besonders in Deutschland ins Gewicht, weil wir abgestufte Schwellenwerte haben und das einzige Land in der Europäischen Union sind, das zwei Schwellenwerte für die Unternehmensmitbestimmung kennt. Insofern verwundert es vielleicht nicht, dass sich genau diese Besonderheit nicht in den europäischen Regelungen abbildet. Insofern besteht nach der gegenwärtigen Fassung des Unionsrechts keine Möglichkeit, ein Nachverhandeln aufgrund der gestiegenen Zahlen der Arbeitnehmer durchzuführen. Wenn Sie mich fragen, ob es in anderen Unionsstaaten solche Regelungen gibt, so kann ich nach einem groben Überblick über die einzelnen Mitgliedsstaaten sagen: Nein, solche Regelungen sind nicht vorhanden. Sie wären insbesondere interessant gewesen für Länder mit hohen Schwellenwerten, wie Luxemburg, die Niederlande oder Finnland. Aber auch dort finden wir keine vergleichbaren Regelungen. Einzig Österreich kennt eine Passage im Arbeitsverfassungsgesetz, wo auch der Zuwachs an Arbeitnehmern eine strukturelle Änderung und dann eine Neuverhandlung auslösen kann. Dort geht es aber nicht um Schwellenwerte bei der Mitbestimmung. Es gibt in Österreich keine zwei Schwellenwerte wie in Deutschland, sondern es geht lediglich darum, dass eine Anpassung der SE-Betriebsräte bzw. der Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter möglich werden soll. Also

wird nicht die Quote der Arbeitnehmervertreter erhöht. Wenn Sie mich dann zusätzlich fragen, ob eine Regelung in Deutschland denkbar wäre, so ist aus meiner Sicht nach dem gegenwärtigen Stands des Unionsrechts eine solche Regelung nicht möglich. Wir bewegen uns nicht im Bereich der Sozialpolitik, wo Mindeststandards geregelt werden, die national überschritten werden dürfen. Beide Akte, nämlich die SE-Verordnung und die SE-Richtlinie basieren auf der Rahmenkompetenz der Union. Die Union selbst hat keine Tür dahingehend geöffnet, dass lediglich Mindeststandards festgelegt werden und die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit der besseren Regelung, also des stärkeren Schutzes der Arbeitnehmerinteressen, haben. Daher sehe ich für Deutschland gegenwärtig keine Möglichkeit, abweichende Regelungen zu schaffen.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Herrn Scherrer. Es geht um neue Standards. Sie beschreiben die Unternehmensmitbestimmung. Wie könnten aus Ihrer Sicht die neuen Standards in der Unternehmensmitbestimmung aussehen?

Sachverständiger Scherrer: Neue Standards betreffen dann insbesondere Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die bisher über keine Information zum Konsultationsrecht verfügen. Die, wo die Arbeitnehmervertreter in keiner der Organe vorgesehen sind und mitarbeiten bzw. mitwirken können. Das heißt, neue Standards sind Mindeststandards für alle jetzt noch 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Das wäre das Neue daran, dass alle diese Standards haben. Dass vor allen Dingen die verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretung - also bei uns sind das zum Beispiel die Betriebsräte, in anderen Ländern der EU sind das Gewerkschaftsvertretungen -, dass diese mit den Vertretern in den Bords bzw. Verwaltungsräten, Aufsichtsräten zusammen arbeiten können. Das wäre ein neuer Standard. Den gibt es bisher so nicht.

Vorsitzende Schmidt: Die Anhörung ist damit am Punkt der freien Runde. Ich habe vier Wortmeldungen, und ich bitte um sehr kurze Fragen und präzise kurze Antworten. Es beginnt Frau Krellmann, wenn ich das richtig verstanden habe.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Sick. Ich hatte den Eindruck, dass Sie mir mit Ihrer Vermeidungsproblematik aus meinem Herzen sprechen. Allerdings musste ich dann feststellen, dass Frau Talkenberg vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Problematik gar nicht so gesehen hat, dass es diese gibt. Insofern hatte ich den Eindruck, in Ihren Ausführungen sind Sie nicht ganz zu Ende gekommen und würde Sie deshalb bitten, Ihre Vorschläge, wie man das denn vermeiden und wo man alternativ ansetzen könnte, das noch fortzusetzen.

Sachverständiger Dr. Sick: Direkt in Antwort auf Frau Talkenberg und an einige andere Kollegen: Es wurde so ein bisschen der Eindruck erweckt, als sei gerade die Drittelbeteiligungslücke eher ein Problem - oder kein



Problem – bei kleinen Familiengesellschaften oder so. Das sehe ich völlig anders. Ich will nur einige Namen aufzählen: Freudenberg-SE, Knauf Gips, Dachser, Theo Müller, Deichmann-SE, Wacker-Chemie. Alles Probleme im Bereich großer Familiengesellschaften, die aus der Mitbestimmung herausfallen wegen der Vermeidungsproblematik. Ein Fall ist auch die Rossmann GmbH mit 20.000 Beschäftigten – das kann man auch mal so sagen. Insofern glaube ich, dass gerade die Drittelbeteiligungslücke wirklich der Fall ist, der gelöst werden muss, auch wenn es um Familiengesellschaften geht. Ich glaube auch, dass das Problem des Handwerks da nicht so virulent ist. Es geht um Gesellschaften, die mehr als 500 Beschäftigte haben. Denn wir haben sonst das Problem bei der SE, gerade und sonst auch. Es gibt eine Zergliederung in den Gesellschaften, gerade im Handelsbereich, wie bei Edeka und anderen. Wir kommen auf 1.900 Beschäftigte im Konzern und mehr. 1.999 Beschäftigte haben keine Drittelbeteiligung. Ab 2.000 hätten wir die paritätische Mitbestimmung. Aus meiner Sicht ist das unlogisch und auch nicht wirklich sachgerecht. Ich finde - wie Herr Thannisch gesagt hat -, dass es ein Heranwachsen an die Mitbestimmung geben muss. Deswegen ist es nur sachgemäß in der Drittelbeteiligung, die Drittelbeteiligungslücke mit der Konzernzurechnung zu schließen, die GmbH und Co.KG auch in die Drittelbeteiligung einzufügen und generell eben ausländische Rechtsformen auch von der Mitbestimmung zu erfassen. Denn da haben wir an die 100 Unternehmen, die aus der Mitbestimmung herausfallen wegen der Umgehungsproblematik durch ausländische Rechtsformen. Und bei der Frage SE würde ich denken, dass man genauer hinschauen muss, wie sich das europarechtlich regeln lässt. Wir haben auch in der europäischen Genossenschaft ECE noch Regelungen, da kann man mal vergleichen und reingucken. Jedenfalls muss man da noch mal genauer hingucken.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht auch an Herrn Dr. Sick. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie schreibt in der Stellungnahme, dass es das Ziel bei der Einführung der Mitbestimmung damals war, dass der angenommene Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital aufgelöst werden sollte. Dann steht dort, dass dieser Widerspruch heute nicht mehr besteht und dass deswegen die Mitbestimmung kritisch hinterfragt und neu justiert werden soll. Dann kommt der Vorschlag, die Mitbestimmung sollte vereinbarungsoffen und speziell an das jeweilige Unternehmen angepasst werden. Herr Dr. Sick – was sagen Sie dazu?

Sachverständiger Dr. Sick: Ich kann nicht ganz nachvollziehen, warum dieser Widerspruch, wenn man ihn denn als Widerspruch benennt, nicht mehr bestehen soll. Denn es ist doch nach wie vor so, dass wir abhän-

gig Beschäftigte haben, und dass wir große Kapitalunternehmen haben. Auch gerade im Bereich Kapitalanlagen ist der Wertzuwachs der vergangenen Jahre gewesen und nicht gerade unbedingt im Bereich der Lohnzuwächse. Insofern ist die Ungleichheit - da erzähle ich nichts Neues - gestiegen. Insofern kann ich nicht ganz nachvollziehen, dass da dieser Gegensatz oder Widerspruch nicht mehr bestehen soll. Im Gegenteil, Bundestagspräsident Lammert hat vor einiger Zeit auch hervorgehoben, dass es eigentlich anders herum ist, dass Eigentum nicht mehr so ist wie es früher war. Dass bei großen Kapitalgesellschaften der Eigentümer nicht mehr sichtbar ist und wir in Fonds investieren und so weiter, aber kein persönlicher Eigentümer in großen Aktiengesellschaften gegeben ist, jedenfalls in den börsennotierten. Insofern kann man sich eher andersherum die Frage stellen, ob die Aussagen, die damals 1979 im Bundesverfassungsgerichtsurteil getroffen wurden, dass die Kapitaleseite immer ein Übergewicht haben muss, ob das immer noch so Bestand hat, weil gar kein personifiziertes Eigentum mehr vorhanden ist. Zu der Frage Verhandlungslösung: Das kann natürlich die betroffenen Probleme nicht lösen. Wir haben nationale Probleme erstmal im Bereich der Vermeidungsproblematik, z.B. wenn wir auf GmbH & Co.KG und Konzernzurechnung zu sprechen kommen. Im nationalen Recht brauchen wir keine Verhandlungslösung. Die haben wir in der SE geschaffen, weil wir unterschiedliche Beteiligungsmodelle europäisch zusammengebracht haben. Aber im nationalen Modell brauchen wir das nicht.

Vorsitzende Schmidt: Jetzt hätten wir noch die Frage der Sanktionen von Herrn Thannisch zu beantworten. Gut, wenn das nicht gewünscht ist, dann gerne eine andere Frage – ganz kurz.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Und zwar hat Deutschland insgesamt gute Erfahrungen mit Mitbestimmungskommissionen in der Vergangenheit gemacht. Wir haben so viel Unterschiedliches heute gehört. Die Frage ist: Nach Ihrer Einschätzung, könnte eine Mitbestimmungskommission hier einen Beitrag leisten?

Vorsitzende Schmidt: Es ist jetzt schwierig, zumal wenn zwei antworten sollen. Vielleicht haben die beiden Herren noch Zeit, aber die offizielle Fragerunde ist einfach beendet – tut mir leid. Ich bedanke mich sehr herzlich für die Präzision und die Beteiligung von den Experten. Gute Heimfahrt, herzlichen Dank für Ihre Beteiligung. Den Kollegen weiter gute Beratungen und eine schöne Woche.

Ende der Sitzung: 15:10 Uhr



Personenregister

- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1943
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1943, 1950
Görner, Dr. Regina 1944, 1945, 1946
Heuschmid, Dr. Johannes (Hugo Sinzheimer
Institut für Arbeitsrecht) 1944, 1949
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1943
Kapschack, Ralf (SPD) 1943, 1953
Kramme, PStS Anette (BMAS) 1945
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1943, 1949, 1950,
1954
Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 1943, 1945, 1946, 1948,
1952, 1953, 1955
Lezius, Antje (CDU/CSU) 1943, 1951
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN) 1942, 1943, 1945, 1950, 1955
Paschke, Markus (SPD) 1943, 1954
Ramme, Ludger (ULA - Vereinigung der Deutschen
Führungskräfteverbände) 1944, 1945, 1951
Rützel, Bernd (SPD) 1943, 1948, 1954
Scherrer, Peter 1944, 1945, 1948, 1949, 1954
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1943
Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 1942,
1943, 1945, 1948, 1949, 1951, 1953, 1954, 1955
Schubert, Prof. Dr. Claudia 1944, 1945, 1948, 1949,
1954
Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen
Handwerks) 1944, 1945, 1952
Sick, Dr. Sebastian 1944, 1945, 1950, 1953, 1954,
1955
Steltmann, Silke (Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.) 1944, 1945, 1952
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 1943, 1947
Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 1944, 1945
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN) 1943, 1945
Tack, Kerstin (SPD) 1943, 1948, 1949
Talkenberg, Sibylle (Arbeitgeberverband
Gesamtmetall e.V.) 1944, 1945, 1952, 1954
Thannisch, Rainald (Deutscher Gewerkschaftsbund)
1944, 1945, 1946, 1948, 1949, 1950, 1953, 1955
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 1944, 1945, 1946, 1947,
1949, 1951, 1953