

Mitbestimmung – Demokratie am Arbeitsplatz

Die Mitbestimmung in Betriebs- und Aufsichtsräten in Deutschland ist seit Jahrzehnten bewährt. Doch was bedeutet es für die Mitbestimmung, wenn ein hiesiges Unternehmen nach niederländischem Recht firmiert? Oder wenn zunehmend Leiharbeiter und Werkvertragskräfte beschäftigt werden? Zwei Beispiele, die zeigen: Die Mitbestimmungsregeln müssen an neue Gegebenheiten angepasst werden, gerade auch auf europäischer Ebene.

Von Heike Riemann

Seit einem knappen Jahr tourt eine sehenswerte Ausstellung der Hans-Böckler-Stiftung durch Deutschland: »Vom Wert der Mitbestimmung« beschreibt das Engagement für Demokratie auch »hinter dem Werkstor« und die damit einhergehende Entwicklung der deutschen Mitbestimmung seit 1945.

Der KDA der Nordkirche präsentiert sie im Mai 2017 in der Anscharkirche Neumünster und anschließend in der öffentlichen Bücherhalle in Hamburg-Harburg.

Die Ausstellung lässt sich auch als besondere Würdigung derjenigen verstehen, die als Interessenvertretung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betriebs- und Aufsichtsräten aktiv sind: aktuell rund 185.000 Betriebsratsmitglieder und ca. 8.000 Vertreter in Aufsichtsräten bundesweit.

Die letzte Tafel der Ausstellung könnte auch die erste sein: Selbstbewusst bilanziert die Hans-Böckler-Stiftung dort Mitbestimmung u. a. als friedensstiftend sowie gesellschaftlich und wirtschaftlich stabilisierend. Mitbestimmung sei zudem eine »zentrale Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilnahme der Arbeitnehmer an der Gestaltung des demokratischen Sozialstaates«.

Es werden aber auch Herausforderungen für eine Mitbestimmung der Zukunft genannt: Nicht nur, dass es bis heute immer wieder vorkommt, dass Betriebsratsgründung und -arbeit zum Teil massiv behindert wird. Auch neue Unternehmensformen und (digitale) Arbeitszusammenhänge machen es notwendig, neue Regelungen zu finden oder bestehende anzupassen. Hinzu kommen Fragen, die sich aus einer zunehmenden Internationalisierung ergeben.

Das »Weißbuch Arbeiten 4.0« des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) widmet sich ebenfalls dem Thema Mitbestimmung. Ende November 2016 veröffentlicht,

markiert es das vorläufige Ende eines zweijährigen öffentlich und fachspezifisch geführten Dialogprozesses über die Arbeitswelt der Zukunft und ihre Ausgestaltung. Auch hier sind Fragen, die sich aus der gegenwärtigen Entwicklung ergeben, besonders im Blick, z. B. wie Tarifstrukturen in Deutschland gestärkt werden können, welche Rechte und Ressourcen für Mitbestimmung im digitalen Zeitalter gebraucht werden oder wie mehr Beschäftigte von Mitbestimmung profitieren können.

Neun von zehn Betrieben ohne Betriebsrat

Während Mitbestimmung für die einen etwas Selbstverständliches ist und sie sich eine Zukunft ohne Mitbestimmung gar nicht vorstellen können, haben andere nur eine geringe bis keine Vorstellung bzw. keine praktischen Erfahrungen.

Zwar werden rund 41% aller Arbeitnehmer*innen in Deutschland von einem Betriebsrat vertreten, da aber Betriebsräte überwiegend in größeren Unternehmen existieren, gibt es ihn nur in rund 9% aller Betriebe, die dazu berechtigt wären.

Sicherlich ein Grund, warum der Begriff Mitbestimmung in das Glossar des Weißbuchs »Arbeiten 4.0« aufgenommen wurde. Dort werden »die wichtigsten Fachbegriffe aus der Arbeitswelt von heute, morgen und übermorgen« erklärt (vgl. www.arbeitenviernull.de/glossar).

Bei der Mitbestimmung gibt es zwei Ebenen. Betriebsräte sind bei allen Fragen, »die sich für die Beschäftigten unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz stellen«, zu beteiligen; das nennt man »betriebliche Mitbestimmung«. Die »unternehmerische Mitbestimmung« findet über Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten statt; dort geht es um die Mitwirkung bei wirtschaftlichen Planungen und Entscheidungen.

Im Aufsichtsrat: die weniger bekannte Seite der Mitbestimmung

Der Aufsichtsrat kontrolliert und berät die Geschäftsführung und den Vorstand.

Für Firmen mit 500–2.000 Beschäftigten ist eine Besetzung des Aufsichtsrates nach dem Drittelbeteiligungsgesetz vorgesehen: 2/3 der Mitglieder werden von den Anteilseig-

nern gestellt, 1/3 von den Arbeitnehmenden gewählt. Bei Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten ist eine paritätische Besetzung vorgesehen: Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite stellen die gleiche Anzahl von Mitgliedern für den Aufsichtsrat, wobei auf der Seite der Arbeitnehmenden auch ein Vertreter der leitenden Angestellten und zwei bis drei Gewerkschaftsvertreter mitgerechnet werden.

Bei vielen Mittelständlern fehlen die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

Ende 2015 hatten 635 Firmen in Deutschland einen Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungs- oder Mitbestimmungsgesetz. Auch hier könnte die Anzahl größer sein. Etwa die Hälfte der Mittelständler, die einen Aufsichtsrat nach Drittelparität besetzen müssten, sei säumig, berichtet die FAZ (24. 8. 2015) unter Berufung auf eine aktuelle Studie des Gesellschaftsrechtlers Walter Bayer von der Universität Jena. Mögliche Gründe: Unkenntnis der rechtlichen Situation, aber auch fehlende Kontrolle.

Mitbestimmung auf europäischer Ebene

Bei internationalen Firmen erfordern viele Fragen eine länderübergreifende Zusammenarbeit – nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch bei den Arbeitnehmervertretungen.

Sich überhaupt zu einem Europäischen Betriebsrat (EBR) zusammenschließen zu können, regelt eine EU-Richtlinie. Im vergangenen Jahr feierte sie ihr 20-jähriges Bestehen und immer wieder ist zu hören: Nur so sei es für Arbeitnehmervertretungen möglich, mit der obersten Unternehmensleitung in Kontakt zu kommen.

Die Richtlinie gilt für Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmenden in der EU, wenn das Unternehmen in mindestens zwei Mitgliedsstaaten jeweils 150 Arbeitnehmende oder mehr beschäftigt. Sie gilt auch für die in EU-Ländern befindlichen Niederlassungen internationaler Konzerne, die ihren Hauptsitz nicht in der EU haben.

Ende 2016 gab es 1.115 Unternehmen mit einem Europäischen Betriebsrat. 510 davon waren in mehr als zehn Ländern tätig, 360 in fünf bis zehn Ländern. Das macht deutlich, es gibt eine Reihe von Herausforderungen für die



Die KDA-Publikation »Stimme der Arbeit« erschien von 1964 bis 2005. Eine der ersten Ausgaben griff die Frage auf, welche Rolle Betriebsräte bei der Mitbestimmung im Unternehmen einnehmen.

Zusammenarbeit in einem Europäischen Betriebsrat: Wie wird die grenzüberschreitende Arbeit organisiert, wie lassen sich gute Lösungen für die unterschiedlichen Sprachen, Kommunikationsgewohnheiten oder kulturellen Unterschiede finden?

Mit welchen Kompetenzen Europäische Betriebsräte ausgestattet sind, ist dabei mehr oder weniger Verhandlungssache. Das Umsetzungsgesetz (das dafür sorgt, dass EU-Gesetze im jeweiligen EU-Land Anwendung finden) gibt lediglich vor: »Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.«

Ein Europäischer Betriebsrat ist also nicht einfach ein deutscher Betriebsrat in XXL. Das kann er auch gar nicht sein, denn betriebliche Mitbestimmung ist in den Ländern der EU ganz unterschiedlich organisiert.

Der Europäische Betriebsrat ist kein deutscher Betriebsrat in XXL.

Was den Durchblick beim Thema Mitbestimmung zusätzlich erschwert: andere Länder, andere Rechtsformen. Wie sieht Mitbestimmung aus, wenn die Firma eine »ausländische Rechtsform hat«, z.B. als »public limited company« (plc, britisches Recht) oder als N.V. (naamloze vennootschap, eine Aktiengesellschaft nach niederländischem Recht)? In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2015 wird darauf hingewiesen, dass die Anzahl derartiger Gesellschaften in Deutschland steigt, die trotz inländischer Tätigkeit und entsprechender Mitarbeitendenzahl keinen Aufsichtsrat mit (paritätischer) Arbeitnehmendenvertretung haben.

Bundesrat fordert zukunftsfeste Gestaltung

Das Schließen dieser Lücke im Gesetz gehört zu den Maßnahmen, die der Bundesrat mit einer aktuellen Entscheidung im Februar 2017 auf den Weg gebracht hat. Unter dem Titel »Mitbestimmung zukunftsfest gestalten« fordert er u. a., »Lücken im deutschen Mitbestimmungsrecht zu schließen und gleichzeitig auf europäischer Ebene dafür einzutreten, dass entsprechende Schlupflöcher geschlossen und keine neuen Umgehungstatbestände geschaffen werden«. Der Bundesrat betonte dabei noch einmal, dass die gesetzliche Mitbestimmung »gelebte Demokratie in Betrieb und Unternehmen« sei, die zu den »Kernelementen unserer Kooperations- und Konsenskultur« gehöre.

In einem Betrieb arbeiten heute nicht nur Menschen zusammen, die alle zur selben Firma gehören. Betriebsangehörige, Leiharbeitnehmer, Werkvertragsbeschäftigte, aber auch rechtlich Selbstständige sind u. U. gemeinsam in einer Produktion tätig. Der Bundesrat spricht sich deshalb auch dafür aus, den für die Mitbestimmung maßgeblichen Arbeitnehmerbegriff an die betriebliche Realität anzupassen, mit anderen Worten: eine einheitliche Vertretung aller Beschäftigten eines Betriebes zu ermöglichen. Auch »arbeitnehmerähnliche Personen« sollen durch einen gemeinsamen Betriebsrat mit vertreten werden.

Fazit: Mitbestimmung an neue Realitäten anpassen!

Die Mitbestimmung von Arbeitnehmern auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene ist wichtig, für den Betrieb, das Unternehmen, aber auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft generell. Oft werden Krisensituationen als Beispiele herangezogen: »Ohne Betriebsrat oder eine Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wäre das nicht so gut ausgefallen«, heißt es dann. Dabei profitieren wir als Gesellschaft auch ohne Krise von der Mitbestimmung: Sie übt Demokratie im Alltag und macht sie selbstverständlich.

Doch die Ausgestaltung von Mitbestimmung kann mühsam sein. Akzeptanz- wie Regelungsbedarf gibt es sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch im nationalen wie internationalen Kontext – gerade in einer zunehmend global agierenden Wirtschaft, die nicht auf den simplen Austausch von Waren beschränkt bleibt, sondern auch Herstellung, Dienstleistungen, Steuern oder rechtliche Auflagen jeweils nach firmeneigenen Bedürfnissen optimieren will und dafür z. B. Firmensitze verlegt oder Unternehmensformen anpasst. Eine zunehmende Digitalisierung erweitert zusätzlich die

Demokratie und Mitbestimmung bleiben eine Baustelle.

Möglichkeiten der internationalen Zusammenarbeit bzw. der Verlagerung von Arbeiten, auch auf Menschen, die formal nicht zur Firma gehören. Regelungen der Mitbestimmung sollten deshalb entsprechend erweitert werden. Neue Realitäten schaffen neuen Regelungsbedarf: Demokratie und auch Mitbestimmung sind eine Baustelle.

Der Katalog zur Ausstellung »Vom Wert der Mitbestimmung« ist einsehbar unter:

www.boeckler.de/pdf/v_2016_03_07_katalog.pdf

Interview zu Mitbestimmung mit IG-Metall-Chefin Ina Morgenroth auf der folgenden Doppelseite.

Wo Arbeitnehmer mitentscheiden

Das Recht auf Mitbestimmung in Führungsgremien gibt es ...

- in staatlichen und privaten Unternehmen
- vorwiegend in staatlichen Unternehmen
- nur in Ausnahmefällen
- > in der Regel ab einer Beschäftigtenzahl ...



*gilt nicht für staatliche Unternehmen **nur GmbHs, bei AGs kein Schwellenwert, sofern ein Betriebsrat existiert

Quelle: ETUI 2015 / Hans-Böckler-Stiftung

»Arbeit 4.0 braucht den Sozialstaat 4.0«



Seit 2016 ist Ina Morgenroth 1. Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Region Hamburg. Damit vertritt die 39-Jährige politisch und rechtlich rund 45.000 Gewerkschaftsmitglieder.

Ina Morgenroth, 1. Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Region Hamburg, gehört mehreren Aufsichtsräten an. Sie gibt hier einen Einblick in die praktische Seite der Mitbestimmung und geht auf die Zukunft von Arbeit und Arbeitnehmervertretung ein.

Du bist gewählte Arbeitnehmer*innenvertreterin im Aufsichtsrat von Stromnetz Hamburg. Was heißt das?

Ina Morgenroth: Der Aufsichtsrat von Stromnetz Hamburg besteht aus zwölf Personen und ist paritätisch besetzt, d. h. sechs Personen vertreten die Arbeitgeber bzw. Anteilseigner und sechs die Arbeitnehmer*innen. Wir beraten und kontrollieren die dreiköpfige Geschäftsführung. Den Vorsitz im Aufsichtsrat hat Jens Kerstan, Senator für Umwelt und Energie in Hamburg. Dadurch kommen auch Belange zur Sprache, die Hamburg insgesamt berühren. Das ist dann immer besonders spannend.

Aber auch für die Arbeitnehmer*innen der Vattenfall GmbH und von Still bin ich in den Aufsichtsräten. Das sind sehr ernst zu nehmende Gremien. Die Geschäftsführer müssen uns regelmäßig zur Geschäftslage berichten und Einblick in die Strategien geben. Darüber lässt sich so einiges erreichen.

Die Anforderungen an Betriebsräte steigen und steigen. Noch immer ist die Größe des Betriebsrates und eine Freistellung von der regulären Arbeit abhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden im Betrieb, so wie es vor Zeiten im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt wurde. Fair?

Es macht in der Tat Sinn, diese Regelungen zu überprüfen. Eine Freistellung für eine einzelne Person aus dem Betriebsrat gibt es z. B. erst ab 200 Mitarbeitenden.

Froh bin ich, dass seit 2013 eines gerichtlich geklärt ist: Regelmäßig im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter*innen sind bei der Anzahl der Beschäftigten für eine Betriebsratswahl mit zu berücksichtigen. Denn wenn Belegschaften

durch den Einsatz von Leiharbeitskräften geschrumpft werden, heißt das noch lange nicht, dass Betriebsräte weniger zu tun hätten.

Und eine große Sorge bleibt: Noch immer berichten mir Kolleginnen und Kollegen, wie sie bei der Betriebsratsarbeit behindert werden oder wie sogar durch üble Tricks versucht wird, sie loszuwerden und das Kündigungsverbot für Betriebsräte zu umgehen. Das muss ein Ende haben!

Durch Arbeit 4.0 sind fast alle bisherigen Regelungen auf dem Prüfstand, so scheint es. Wenn Arbeit nicht mehr an Ort und Zeit gebunden ist, also nicht mehr zwangsläufig im Betrieb stattfindet, und neue Formen wie der formal selbständige Clickworker entstehen, führt das zu mehr oder weniger Regelungsbedarf?

Zunächst einmal: Arbeit 4.0 ist für mich nicht ohne einen Sozialstaat 4.0 denkbar. Es kann nicht sein, dass wir uns als Gesellschaft allein auf die Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung konzentrieren. Genauso gilt es, unseren Sozialstaat weiterzuentwickeln und zu schauen, was uns wirklich wichtig ist. Wir müssen dafür sorgen, dass die Menschen und die Gesellschaft – die betriebliche und die tarifliche Ebene gehören für mich dazu – gestärkt werden für ein gutes und erfülltes Leben.

Wir wirken als Gewerkschaft bei den neuen Herausforderungen gerne mit. Ein Beispiel: Als Antwort auf die neuen Anforderungen durch die Digitalisierung der Arbeit wird stets Weiterbildung genannt. Seit 2016 haben wir für die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie eine neue tarifliche Bildungsteilzeit. Die macht es möglich, dass Arbeitnehmer*innen in Teilzeit gehen oder sich freistellen lassen, um sich weiterzubilden. Und zwar ohne die bisherige betriebliche Notwendigkeit. Das befördert selbstbestimmte Weiterbildung und macht die Arbeitnehmer*innen zugleich flexibler – was ja im Zusammenhang mit 4.0 immer wieder angemerkt wird.

Braucht Arbeit 4.0 auch eine Gewerkschaft 4.0?

Ich bin überzeugt, wir sind als IG Metall auf einem guten Weg, um uns auch in Zukunft für Arbeitnehmer*innen-Interessen stark zu machen.

Für Menschen, die als Click- oder Crowdworker arbeiten, haben wir z. B. das Projekt FairCrowdWork installiert. Dort findet man Unterstützung und vielerlei hilfreiche Informationen.

Die Begleitung von Arbeitnehmer*innen entlang von Wertschöpfungsketten, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb oder einer bestimmten Branche, wird zunehmend wichtiger. Da sind wir auf einem guten Weg, auch unter den Einzelgewerkschaften verstärkt zusammenzuarbeiten.

Und zunehmend sind wir auch international vernetzt. In unseren Gewerkschaftsverbund IndustriALL Global Union arbeiten Vertreter*innen aus rund 140 Ländern mit. So können wir beim Aufbau neuer Werke oder Verlagerungen von Betrieben frühzeitig darauf einwirken, dass Arbeitnehmer*innen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Gemeinsam gehen wir gegen prekäre Arbeit vor.

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Gespräch führte Heike Riemann.

Mehr Infos über das Projekt FairCrowdWork: www.faircrowdwork.org