

Dreißig Jahre Unternehmensmitbestimmung – ein Erfolgsmodell?

3

Seit 30 Jahren sind in großen Unternehmen mit mindestens 2 000 Mitarbeitern neben den Anteilseignern auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten. Allerdings ist die »deutsche Mitbestimmung« seit ihrer Einführung umstritten. Die Gegner sehen sie als ein Hemmnis für den Standort Deutschland an. Ist die Unternehmensmitbestimmung ein Auslaufmodell?

Für eine moderne, flexible Unternehmensmitbestimmung

Seit 30 Jahren gilt in deutschen Kapitalgesellschaften eine gesetzlich festgelegte unternehmerische Mitbestimmung in Aufsichtsräten. Das Mitbestimmungsgesetz 1976 hat nach scharfen, streitigen Debatten zwischen dem Arbeitgeber- und Unternehmenslager auf der einen und dem Arbeitnehmer- und Gewerkschaftslager auf der anderen Seite die Gemüter zunächst beruhigt: Alle Aufsichtsräte deutscher Kapitalgesellschaften mit mehr als 2 000 Arbeitnehmern müssen quasi-paritätisch mit Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern besetzt sein. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat bei einem Patt ein zweites Stimmrecht. Diese Konstellation mag 1976 die passende gewesen sein. Aber ist sie es noch heute? Wie sollte die deutsche Unternehmensmitbestimmung künftig aussehen?

Für freiwillige, flexible Vereinbarungslosungen

Die Wirtschaft plädiert seit langem für ein Aufbrechen gesetzlich festgelegter Mitbestimmungsstrukturen. BDA und BDI haben mit einer Kommission im November 2004 bereits konkrete Vorschläge zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung und der betrieblichen Mitbestimmung vorgelegt.¹ Derzeit arbeitet eine Regierungskommission unter Vorsitz von Prof. Kurt Biedenkopf daran, die Vorstellungen der Wirtschaft mit denen der Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsseite bis Ende 2006 in Einklang zu bringen. Die Kommission »zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung« hat den Auftrag, »ausgehend vom geltenden Recht, Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der

deutschen Unternehmensmitbestimmung zu entwickeln. Auf der Grundlage einer Analyse der Mitbestimmungsregelungen im europäischen Raum soll die Kommission die Stärken und Schwächen der deutschen Unternehmensmitbestimmung, insbesondere vor dem Hintergrund europäischer und globaler Anforderungen, bewerten.«

Im Kern setzt sich die Wirtschaft für eine Öffnung zugunsten freiwilliger Vereinbarungslosungen ein. Diese Vereinbarungen müssen flexibel handhabbar sein, um schnell auf Entwicklungen im Unternehmen reagieren zu können. Mit unserem Vorschlag, das gesetzlich fixierte deutsche Mitbestimmungsrecht für Vereinbarungen zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerseite zu öffnen, orientieren wir uns an der Europäischen Gesellschaft (SE). Diese relativ junge Gesellschaftsrechtsform kann seit 2005 auch in Deutschland mittels vereinbarter Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter gegründet werden. Besondere Aufmerksamkeit erfährt derzeit die Allianz AG, die sich in eine SE deutschen Rechts umwandelt. Nach Abschluss der Registrierungsverfahren in Italien und Deutschland wird die Allianz AG als erstes Unternehmen im europäischen Aktienindex EURO STOXX 50 voraussichtlich Mitte Oktober 2006 die Rechtsform der SE annehmen.² Dass die langen Verhandlungen zwischen der Leitung der Allianz AG und dem so genannten Besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter am 21. September 2006 zu einer Vereinbarung über die Mitbestimmung geführt haben, ist ein Durchbruch.



Jürgen R. Thumann*

* Jürgen R. Thumann ist Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V.

¹ Der Bericht ist im Internet abrufbar unter <http://www.bdi-online.de/de/fachabteilungen/3682.htm>.

² Näheres ist im Internet unter <http://www.allianz.com/azcom/dp/cda/0,,1245062-49,00.html> zu erfahren.

Sie zeigt, dass die Arbeitnehmerseite durchaus verhandlungsfähig und -willig ist. Dies muss kein Einzelfall bleiben. Besonders bemerkenswert ist die Verkleinerung des Aufsichtsrates der neuen Allianz SE. Statt aus bisher 20 wird er künftig nur noch aus zwölf Mitgliedern bestehen. Dies erhöht die Effizienz der Aufsichtsratsarbeit. Seit Jahren plädiert der BDI dafür, generell maximal zwölf Personen in die Aufsichtsräte zu wählen. Eine arbeitsfähige Größe zu erreichen, ist eine große Herausforderung des deutschen Aufsichtsratsystems.

Die Allianz SE ist kein Einzelfall. So hat die MAN B&W Diesel AG sich zum 31. August 2006 ebenfalls in eine SE umgewandelt. Der Aufsichtsrat wurde von zwölf auf zehn Mitglieder reduziert, ohne vom deutschen Vorstands-Aufsichtsrats-Modell abzurücken.³ Warum entscheiden sich solche renommierten Unternehmen für die SE? Unter anderem deswegen, weil sie sich als internationale Unternehmen verstehen, die sich mit der SE eine europäische Identität geben. Die SE schafft zudem die Möglichkeit, das Legitimationsdefizit deutscher Gewerkschaftsfunktionäre in Aufsichtsräten solcher Unternehmen zu beheben, in denen die Mehrheit der Arbeitnehmer im Ausland arbeitet. Diese können sich bisher weder in einen deutschen Aufsichtsrat wählen lassen noch selbst Vertreter wählen. Mit Hilfe der SE kann dies hingegen Wirklichkeit werden. Bei der Allianz SE und der MAN Diesel SE sind auch ausländische Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten vertreten.

Zunehmende Internationalisierung deutscher Unternehmen zwingt zum Umdenken

Die SE-Praxisbeispiele sind ein Anfang. Angesichts der wachsenden Zahl deutscher Unternehmen, die im Ausland produzieren, sollten wir uns ernsthaft bemühen, mutig notwendige Reformschritte zu gehen. Das Mitbestimmungsrecht ist wesentlicher Bestandteil deutscher Unternehmensführung und -kontrolle. Eine gesetzlich zementierte Einheitslösung bei der Unternehmensmitbestimmung droht uns nicht nur in Europa zu isolieren. Dies können wir uns nicht leisten. Der vom Europäischen Gerichtshof im Jahr 2003 angestoßene scharfe Wettbewerb der Rechtsformen hat uns in Deutschland Tausende nicht mitbestimmter englischer »private limited companies« beschert, welche die deutschen GmbHs zurückdrängen. Noch findet dieser Wettbewerb nur im Bereich kleiner Kapitalgesellschaften statt. Das muss aber nicht so bleiben. Daher müssen deutsche Rechtsformen so attraktiv wie möglich gestaltet werden.

Wir müssen deshalb nicht nur bei der SE, sondern generell im deutschen Recht flexible, freiwillige Vereinbarungen der

beteiligten Seiten über die unternehmerische Mitbestimmung zulassen. BDI und BDA wollen die Aufsichtsrats-Mitbestimmung nicht vollständig mittels solcher Vereinbarungen aufgeben. Die Unternehmen brauchen aber aufgrund ihrer stärkeren internationalen Ausrichtung und ihrer unterschiedlichen Bedürfnisse individuell zugeschnittene Mitbestimmungslösungen.

Ob und in welcher Form ausländische Arbeitnehmer in die deutsche Unternehmensmitbestimmung einbezogen werden, sollten Sache der Verhandlungen zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerseite sein. Erzwungen werden kann dies nicht.

Für ein gesetzliches Mindestmaß der Aufsichtsrats-Mitbestimmung beim Scheitern der Verhandlungen

Das Mindestmaß sollte entsprechend dem europäischen Niveau im dualistischen Vorstands-Aufsichtsratsmodell eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite zu einem Drittel nicht überschreiten. Wir sollten auch bei uns diese Ein-Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer anstreben, um nicht im europäischen Wettbewerb zurückzufallen. Eine solche Beteiligungsgröße von Arbeitnehmern an Entscheidungen des Aufsichtsrats würde den Standort Deutschland auch für Holding-Gesellschaften attraktiver machen.

Für das bei uns noch weitgehend unbekanntes monistische System mit einem einheitlichen Führungs- und Kontrollorgan (Verwaltungsrat wie bei der Europäischen Gesellschaft – SE) schlagen wir vor, die Arbeitnehmervertreter außerhalb des Aufsichtsrats über einen neu zu bildenden Konsultationsrat einzubeziehen. Dies hatte bereits vor einigen Jahren das Berliner Netzwerk Corporate Governance vorgeschlagen.

Wettbewerb der Rechtsformen zulassen

Forderungen nach einer gesetzlichen Ausdehnung der Mitbestimmung auf in Deutschland tätige ausländische Gesellschaften sind zurückzuweisen. Dies würde bei den ausländischen Gesellschaften und ihren Anteilseignern auf Unverständnis stoßen. Schließlich hat der Europäische Gerichtshof gerade erst den Wettbewerb der Rechtsformen in Europa eröffnet. Die Mitbestimmung steht nicht neben dem Gesellschaftsstatut deutscher Kapitalgesellschaften. Vielmehr prägt sie in ihren unterschiedlichen Qualitäten die Binnenorganisation und die Führung dieser Unternehmen. Umgekehrt kann sich eine mitbestimmte deutsche Gesellschaft auch nicht durch Wegzug ins europäische Ausland der eigenen, nationalen Mitbestimmung entziehen.

³ Näheres ist im Internet unter http://www.manbw.com/article_006023.html nachzulesen.

Ausländische Rechtsformen entstammen anderen Rechtsordnungen und oft auch uns fremden Rechtskulturen. Sie funktionieren anders als deutsche Gesellschaften. Hierauf sollten wir Rücksicht nehmen, indem wir ihnen keinen systemfremden Kontrollmechanismus über die Unternehmensmitbestimmung aufzwingen. Eine Ausweitung der deutschen Mitbestimmung auf ausländische, im Inland tätige Gesellschaften widerspricht dem europäischen Recht. Deutschland sollte sich vielmehr dem Wettbewerb der Rechtsformen in Europa stellen und darauf eine passende Antwort finden. Die Antwort sollte sein, bewährte deutsche Rechtsformen wie die GmbH zu modernisieren, von Hemmnissen zu befreien und schnellere Gründungen zu ermöglichen.

Keinesfalls sollten die Kompetenzen des Aufsichtsrates in der GmbH an den Aufsichtsrat der AG angeglichen werden. Die GmbH ist die in Deutschland beliebteste Rechtsform der Unternehmen. Mehr als eine Million derartige Unternehmen sprechen für sich. Warum ist dies so? Weil die GmbH sehr flexibel ist und den Gesellschaftern viele Freiräume lässt. Solche Entscheidungsspielräume haben Aktionäre einer AG nicht. Zudem sind die GmbH-Gesellschafter enger an ihr Unternehmen gebunden. Häufig wird die GmbH durch einen Geschäftsführer geführt, der zugleich Gesellschafter ist. Auch diese Bindung kennt die AG nicht. Sie ist viel stärker formalisiert und hat wesentlich mehr organisatorische Maßnahmen zur Unternehmenssteuerung zu treffen als eine GmbH. Überdies wird die GmbH durch die umfassenden Weisungsrechte der Gesellschafter gegenüber dem Geschäftsführer geprägt. Selbst die Mitbestimmung findet hier ihre Grenze, d.h. mitbestimmte Aufsichtsräte in GmbHs können nicht in die Weisungsbefugnis der Gesellschafter eingreifen. Erst recht kann das Weisungsrecht der Gesellschafter nicht auf einen obligatorischen Aufsichtsrat übertragen werden, da der Aufsichtsrat keine geschäftsführenden Funktionen ausüben darf.

Da die GmbH strukturell mit der AG nicht vergleichbar ist und eine Abschaffung oder Schwächung des Weisungsrechts der GmbH-Gesellschafter diese Rechtsform aushöhlen würde, sollte der Gesetzgeber in das innere Gerüst einer GmbH eingreifen. Das Bundesministerium der Justiz arbeitet gerade an einer Reform, um die GmbH wettbewerbsfähiger zu machen. Die GmbHs stärker in den engen gesetzlichen Rahmen der Mitbestimmung zu drängen würde das Ziel konterkarieren.

Gewerkschaftsvertreter brauchen mehr Legitimation durch die Mitarbeiter

Gewerkschaftsvertreter sollten sich wie andere Arbeitnehmervertreter auch immer der Wahl stellen müssen. Bei der

Kapitalseite erfolgt dies in der Hauptversammlung durch die anwesenden Aktionäre. Nur so sind alle Aufsichtsratsmitglieder hinreichend legitimiert. Feste Rechtsansprüche von Gewerkschaftsvertretern passen damit nicht zusammen. Dies gilt umso mehr, als deutsche Unternehmen zunehmend ihre Arbeitnehmer im Ausland beschäftigen, die von inländischen Gewerkschaften nicht vertreten werden. Wenn ausländische Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen im Ausland die Mehrheit aller beschäftigten Arbeitnehmer stellen, sollten sie bei einer vertraglichen Einbeziehung in die Wahl der Arbeitnehmervertreter im deutschen Aufsichtsrat selbst entscheiden können, ob sie einen deutschen Gewerkschaftsvertreter wählen. In solchen Unternehmen kann ein deutscher Gewerkschafter nicht per se für sich in Anspruch nehmen, die mehrheitlich im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer mit zu vertreten.

Anreize für Investitionen ausländischer Anleger in mitbestimmten deutschen Unternehmen schaffen

Bei ausländischen Investoren insbesondere aus dem anglo-amerikanischen Raum stößt die deutsche Unternehmensmitbestimmung auf viele Vorbehalte. In den USA oder auch in Großbritannien ist den dortigen Kontrollorganen wie dem board of directors in US-amerikanischen corporations oder in englischen »plc« fremd. Dem Unverständnis ist zu begegnen: durch Aufklärung und Entgegenkommen. Falsch verstanden würde es, wenn wir die Schwellen für die Geltung der Mitbestimmung, so wie von den Gewerkschaften vorgeschlagen, absenkten. Hierdurch zwingt man noch mehr Unternehmen in einen starren gesetzlichen Rahmen, den sie gar nicht wollen. Denn niemand verwehrt jetzt schon die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten in Kapitalgesellschaften mit weniger als 500 Arbeitnehmern.

Freiwillige Corporate-Governance-Regeln stärken

Deutschland hat in den vergangenen Jahren große Fortschritte in der Führung und Kontrolle börsennotierter Gesellschaften (Corporate Governance) erreicht. Sowohl gesetzlich wie auch über den Deutschen Corporate Governance Kodex wurden neue Leitlinien für das Zusammenwirken von Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung entworfen. Dabei hat sich der Gesetzgeber davon überzeugen lassen, dass freiwillig zu befolgende Empfehlungen und Anregungen bei einem angemessenen Druck des Kapitalmarktes genügen, um die Unternehmen zum Handeln zu bewegen. Ziel ist es, dem Anleger transparenter zu machen, was das Unternehmen tut, um seinen Wert langfristig zu steigern. Es soll klar sein, wie der Aufsichtsrat arbeitet und welche Personen in welchen Gremien mitwirken.

Der Aufsichtsrat sollte jedoch selbst entscheiden dürfen, ob und wie er Ausschüsse bildet und besetzt. Dabei sind entsprechende aktienrechtliche Regelungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zu berücksichtigen. Nach dem Kodex, der für alle deutschen börsennotierten Gesellschaften gilt und auf andere Gesellschaften ausstrahlen soll, legt der Aufsichtsrat selbst fest, welche Ausschüsse er für notwendig erachtet. Die fachlich geeigneten Personen sollen in diesen Ausschüssen arbeiten. Es kommt auf die Kompetenz, weniger auf die Seite an, die das Aufsichtsratsmitglied vertritt.

Mit dem Aktienrecht unvereinbar wäre es auch, gesetzlich bestimmte Zustimmungskataloge des Aufsichtsrates für Vorstandsentscheidungen festzulegen. Dieses bleibt entweder der Satzung der AG oder einem Beschluss der Hauptversammlung überlassen.

Ferner muss es weiter möglich sein, Vorstandsmitglieder gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter zu berufen. Andernfalls würde der Anteilseigner in seinem Eigentumsrecht unverhältnismäßig beschnitten. Das Vorstandsmitglied muss sicher sein können, auch Entscheidungen treffen zu können, die den Vertretern der Arbeitnehmer nicht gefallen.

Ausblick

Eine Öffnung der gesetzlichen Mitbestimmung zugunsten freiwilliger, flexibler Vereinbarungslösungen ist die richtige Antwort auf die sich verstärkende Internationalisierung deutscher Unternehmen und ihrer Belegschaften. Die deutsche Wirtschaft will mit ihren Vorschlägen zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung die Partizipation ihrer Mitarbeiter nicht beseitigen. Ganz im Gegenteil. Die betriebliche Entscheidungsebene ist stärker zu betonen. Mit einer für freiwillige Vereinbarungslösungen geöffneten Unternehmensmitbestimmung justieren wir sie neu und passen sie an die konkreten Bedürfnisse der Unternehmen an. Dies sollte unsere Antwort auf den sich verschärfenden Wettbewerb sein.

Das Mitbestimmungsgesetz 1976 muss den Herausforderungen der Zeit angepasst werden. Die Dynamik des Wettbewerbs können wir nicht aufhalten. Sie treibt uns an, vorausschauend zu gestalten. Alle Beteiligten tragen dafür gemeinsam die Verantwortung: Die juristischen Rechtsformen deutscher Unternehmen sollten so attraktiv wie möglich gestaltet werden. Nur so werden sie auf Dauer im Wettbewerb bestehen.



Roland Wolf*

Entwicklung eines in Europa akzeptablen Mitbestimmungsmodells ist die Kernaufgabe

Erfolgsmodelle werden gern weltweit kopiert. Von der Rolex über die Louis Vuitton-Handtasche bis hin zur Bayerischen Weißwurst – gute Originale finden Nachahmer allerorten. Viele deutsche Gesetze sind so Vorbilder für Regelungen im Ausland geworden. Das gilt aber nicht für die deutschen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung im Montanmitbestimmungsgesetz und im Mitbestimmungsgesetz von 1976, die weltweit keine Nachahmer gefunden haben.

Ertrag und Nutzen

Die deutsche Mitbestimmung ist das Ergebnis eines historischen Prozesses, der durch tief greifende gesellschaftliche Umbrüche gekennzeichnet war. Die Unternehmensmitbestimmung ist vor diesem Hintergrund erklärbar. Sie steht als Eingriff in die Rechte der Anteilseigner aber unter einem beständigen Rechtfertigungsdruck. Von ihren Anhängern wird dabei in erster Linie die von ihr ausgehende stabilisierende Wirkung ins Feld geführt. Als ein Beispiel hierfür wird immer wieder genannt, dass notwendige Restrukturierungsprozesse – soweit sie von mitbestimmten Aufsichtsräten mitgetragen werden – leichter von statten gehen können als in nicht mitbestimmten Unternehmen. Ob dies aber wirklich die Folge der Unternehmensmitbestimmung ist oder nicht vielmehr das Ergebnis betrieblicher Prozesse und damit vor allem der betrieblichen Mitbestimmung, ist bis heute nicht genügend erforscht. Fest steht nur eines, die betriebliche Mitbestimmung ist quasi schon per Definition dem Arbeitnehmer näher als die Unternehmensmitbestimmung. Und

* Roland Wolf ist Geschäftsführer der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und Leiter der Abteilung Arbeitsrecht, Berlin.

auch in Ländern ohne Mitbestimmung auf deutschem Niveau gab und gibt es beträchtliche Innovationsprozesse. Die Rechtfertigung der Unternehmensmitbestimmung aus den positiven Wirkungen für Umstrukturierungsprozesse harret daher noch ihres Beweises.

Die Nachteile des deutschen Systems sind demgegenüber schnell benannt. Sie liegen – neben den erheblichen Wahlkosten, die in einzelnen Unternehmen schnell mehrere Millionen ausmachen können – insbesondere in der weltweiten Vereinzelung der deutschen Mitbestimmung – unter besonderer Berücksichtigung unserer europäischen Partner – wie in der anzutreffenden sachwidrigen und vom Gesetz nicht gewollten Koppelung von betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung.

Die Personenidentität von Betriebsratsmitgliedern und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, die bei größeren Unternehmen üblich ist, hat die Mitbestimmung auf Unternehmensebene vielfach zum verlängerten Arm der betrieblichen Mitbestimmung werden lassen. Mitglieder des Betriebsrates können ihre Stellung als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dazu nutzen, ihre Position als Betriebsrat zu untermauern. Sie verhandeln als Betriebsrat mit der Geschäftsleitung, die sie gleichzeitig kontrollieren. Eine Folge hiervon können sachwidrige Koppelungsgeschäfte sein, bei denen die Zustimmung des Aufsichtsratsmitglieds zu einer unternehmerischen Entscheidung daran geknüpft wird, dass der Vorstand oder die Geschäftsführung bei einer Frage des Betriebsverfassungsrechts dem Betriebsrat entgegenkommt. Dies kann Entscheidungsprozesse empfindlich verlangsamen.

Von besonderer Bedeutung ist, dass der Betriebsrat als Mitglied des Aufsichtsrats über die Wieder- oder Neubestellung von Vorstands- oder Geschäftsführungsmitgliedern mitentscheidet. Diese Kumulation von Einflussmöglichkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Mitbestimmungsrecht sichert den Arbeitnehmervertretern »Einflusssphären«, die deutlich weiter reichen als die Rechte aus ihrer Tätigkeit als Aufsichtsrat oder Betriebsrat für sich genommen. Diese weit reichenden, aus der Kumulation der Beteiligungsrechte herrührenden »Einflusssphären« führen dazu, dass kritische Stimmen aus Unternehmen und Vorständen über die Mitbestimmung nur selten öffentlich geäußert werden. Beispielhafte Belege solcher Prozesse werden nicht öffentlich präsentiert, weil alle potentiellen Beweisführer selbst Betroffene sind.

Nun könnte man dies alles als nationale Besonderheit des deutschen Arbeitsrechts rechtfertigen. Von den Befürwortern der Unternehmensmitbestimmung wird daher auch immer wieder ins Feld geführt, dass zwar der Befund einer weit reichenden Unternehmensmitbestimmung – ebenso wie bei der betrieblichen Mitbestimmung kann man Deutsch-

land hier durchaus als »Weltmeister« bezeichnen – richtig sei, dafür aber auf der anderen Seite die kollektiven Rechte der Arbeitnehmer in Gestalt des Tarifrechts, insbesondere des Tarifverhandlungsrechts, eher schwach ausgeprägt seien. Wiege man dieses gegeneinander ab, komme man zum Ergebnis, dass Deutschland gar nicht so weit vom europäischen Durchschnittsmaß abweiche. Die Unternehmensmitbestimmung habe vielmehr – ebenso wie die betriebliche Mitbestimmung – eine hohe Befriedungswirkung im System der kollektiven Regelung der Arbeitsvertragsbeziehungen.

Mitbestimmung als Standortfaktor

Ohne den »Befund« des »eher gering ausgeprägten Rechts zu Tarifverhandlungen« an dieser Stelle erörtern zu wollen – es handelt sich nur um eine These –, ist eine solche national geprägte Sicht der Dinge der hoch arbeitsteiligen, weltweit verflochtenen und von vielfältigen globalen Zusammenhängen geprägten Wirtschaftsordnung nicht mehr angemessen. Unternehmensmitbestimmung ist ein wichtiger Standortfaktor und wie alle Standortfaktoren muss sie sich auf ihre Tauglichkeit im internationalen Standortwettbewerb überprüfen lassen.

Und dieser Standortfaktor ist so ausgeprägt wie nirgends in Europa. Allenfalls die Drittelbeteiligung hat einige Verbreitung in Europa gefunden, ein darüber hinaus gehendes Mitbestimmungssystem aber nicht. So existiert in Großbritannien, Italien, Spanien, Portugal, Irland, Belgien, Griechenland, Litauen, Lettland, Estland, Malta und Zypern überhaupt keine Unternehmensmitbestimmung, eine Drittelbeteiligung gibt es in Österreich, Luxemburg, Ungarn, Polen, Tschechien, der Slowakei und in Slowenien.

Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs

Zusätzlich angefacht wird der Wettbewerb durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit, wonach im Ausland wirksam gegründete Gesellschaften ohne besondere Hindernisse in der Lage sein müssen, ihren Verwaltungssitz in einen anderen Mitgliedsstaat zu verlegen. Vor diesen Entscheidungen erkannte die deutsche Rechtsprechung die Gründung als Kapitalgesellschaft im Ausland nicht an. Ausländische Kapitalgesellschaften konnten daher ihren Verwaltungssitz nicht in Deutschland ansiedeln. Eine Ausnahme galt allein für US-amerikanische Gesellschaften, weil Deutschland insoweit durch einen völkerrechtlichen Vertrag gebunden war.

In der »Überseering«-Entscheidung (EuGH vom 5. November 2002, Rs. C-208/00) hat der EuGH entschieden, dass

einer Gesellschaft, die nach dem Recht eines anderen Mitgliedstaates wirksam gegründet ist, die Rechtsfähigkeit auch dann erhalten bleibt, wenn sie ihren effektiven Verwaltungssitz nach Deutschland verlegt. Mit dieser Entscheidung, die flankiert wird von drei Entscheidungen aus den Jahren 2003 (EuGH vom 30. September 2003, Rs. C-167/01), 1999 (EuGH vom 9. März 1999, Rs. C-212/97) und 2005 (EuGH vom 13. Dezember 2005, Rs. C-411/03) ist damit auf deutschem Boden ein echter Wettbewerb verschiedener Gesellschaftsrechtssysteme eröffnet.

Dies hat unmittelbare Konsequenzen für die deutsche Unternehmensmitbestimmung. Unterliegt eine in Deutschland tätige Gesellschaft einem ausländischen Gesellschaftsstatut, ist das ausländische Mitbestimmungsrecht anzuwenden, wenn es im Gründungsstaat der Gesellschaft überhaupt Mitbestimmungsregelungen gibt. Gibt es in dem ausländischen Staat keine Mitbestimmung, wird die Gesellschaft ohne Mitbestimmung auch in Deutschland tätig. Die deutschen Vorschriften über die Mitbestimmung in Unternehmen sind nicht anzuwenden.

Diese Rechtsprechung führt zu Wahlmöglichkeiten und einem Wettbewerb der Gesellschaftsrechtssysteme. Dieser Wettbewerb ist im europäischen Recht und im europäischen Binnenmarkt angelegt und gewollt. Ein Unternehmen, das die vom Europäischen Gerichtshof eröffneten Möglichkeiten nutzt, macht Gebrauch von seiner Niederlassungsfreiheit, einer der zentralen Grundfreiheiten der Europäischen Union.

Eine Einschränkung dieser Niederlassungsfreiheit wäre nicht zu rechtfertigen. Zwar erlaubt der EuGH den Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass sich Unternehmen unter Ausnutzung der durch den Vertrag geschaffenen Möglichkeiten in rechtsmissbräuchlicher Weise der Anwendung nationalen Rechts entziehen. Die zielgerichtete Wahl desjenigen Gesellschaftsrechts, das dem Gesellschaftsgründer die größten Freiheiten lässt, ist aber nach Auffassung des EuGH gerade nicht rechtsmissbräuchlich (EuGH vom 30. September 2003, Rs. C-167/01). Dies gilt unabhängig von der Motivation. Ob es um Mindeststandards für Kapital, Publizität, Haftung oder Mitbestimmung geht, macht keinen Unterschied. Im Gegenteil, der Grundgedanke der Rechtsprechung des EuGH impliziert gerade, dass all diese Gesichtspunkte von den Anteilseignern bei der Wahl des für sie maßgeblichen Gesellschaftsrechts berücksichtigt werden können.

Eine etwaige Einschränkung des Wettbewerbs lässt sich auch nicht mit zwingenden Gründen des Allgemeininteresses rechtfertigen. Denn zwingenden Gründen des Allgemeininteresses, denen ein größeres Gewicht als der Niederlassungsfreiheit zukommen könnte, sind nicht ersichtlich. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist kein

solcher Grund. Sie ist im europäischen Vergleich isoliert. Je umstrittener aber eine Regelung im rechtspolitischen Kontext ist, desto weniger kann es überzeugen, sie als international zwingendes Recht durchzusetzen. Im Übrigen bedarf es unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit auch keiner Unternehmensmitbestimmung. Jedes Unternehmen, gleich aus welchem Land, unterliegt mit seinen Betrieben in Deutschland der betrieblichen Mitbestimmung. Diese betriebliche Mitbestimmung erfüllt alle Voraussetzungen eines effektiven Schutzes der Arbeitnehmerinteressen. Eine Rechtfertigung der Unternehmensmitbestimmung aus sich heraus, um dadurch die Niederlassungsfreiheit europäischer Gesellschaften einzuschränken, kann daher schon aus diesem Grunde nicht Platz greifen.

Europäische Rechtssetzungsakte

So sieht auch die bisher einzige europäische Gesellschaftsform, die Europäische Aktiengesellschaft (SE) keine zwingende Unternehmensmitbestimmung, sondern lediglich eine Auffangregelung bei einem bestehenden Mitbestimmungssystem in einem beteiligten Unternehmen vor. Dies lässt erkennen, dass der europäische Gesetzgeber Mitbestimmung nicht für eine unverzichtbare Grundentscheidung hält.

Corporate Governance

Bei der Beurteilung von Vor- und Nachteilen der Unternehmensmitbestimmung muss schließlich die internationale Entwicklung in der Diskussion um Unternehmensführung in den Blick genommen werden, die unter dem Schlagwort Corporate Governance geführt wird. So hat die amerikanische Börsenaufsicht für die Mitbestimmung in deutschen Unternehmen im Hinblick auf das Erfordernis der Unabhängigkeit der Mitglieder von Aufsichtsgremien nur auf massive Intervention der Bundesregierung eine Ausnahmeregelung von amerikanischen Vorstellungen der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder geschaffen. Auch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat die Diskussion um die Mitbestimmung nur auf Wunsch der Bundesregierung nicht zum Gegenstand ihrer Arbeit gemacht.

Reformansätze für eine zukunftstaugliche Regelung

Um die deutsche Unternehmensmitbestimmung aus ihrer Isolation herauszuführen und sie nicht zum Standortnachteil werden zu lassen, muss sie also mit anderen Systemen kompatibel werden. Hierzu bietet es sich an, in Anlehnung

an das europäische Modell die Mitbestimmung grundsätzlich für Vereinbarungslösungen zu öffnen. Der Gesetzgeber kann Regelbeispiele zur Verfügung stellen, die sich an den heute bestehenden Mitbestimmungsmodellen im Mitbestimmungsgesetz von 1976 und im Drittelbeteiligungsgesetz orientieren. Als drittes Regelbeispiel ist die Einführung eines Konsultationsrats als Gremium der Arbeitnehmervertreter außerhalb des Aufsichtsrates zu prüfen. Die Montanmitbestimmung scheidet demgegenüber aus verfassungsrechtlichen wie aber auch aus europäischen Gründen aus. Montanmitbestimmung ist ein einmaliger historischer und von den einschlägigen europäischen Richtlinien nicht akzeptierter Sonderfall.

Für den Fall, dass Verhandlungen über die Mitbestimmung zu keinem Ergebnis gelangen, muss eine gesetzliche Auffangregelung geschaffen werden. Um eine gleichmäßig ausbalancierte Ausgangsposition der Verhandlungspartner zu erreichen, sollte diese Auffanglösung zumindest für die dualistische Unternehmensverfassung mit Vorstand und Aufsichtsrat nicht über die Drittelbeteiligung hinausgehen.

Die monistische Unternehmensverfassung bedarf einer anderen Lösung. Diese Unternehmensverfassung mit einem Verwaltungsrat als einheitlichem Leitungsorgan an der Spitze des Unternehmens ist bisher in Deutschland nur in der SE möglich. Die Europäische Kommission hat aber vor, den Mitgliedstaaten aufzuerlegen, ein generelles Wahlrecht zwischen dualistischer und monistischer Unternehmensverfassung zu gewähren. Eine Implementierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung im Verwaltungsrat einer monistisch verfassten Gesellschaft würde eine schwerwiegende materielle Mitbestimmungsausweitung bedeuten, die verfassungsrechtlich hochproblematisch wäre. Als Auffangregelung muss deshalb für das monistische System die Einrichtung eines Konsultationsrates außerhalb des Verwaltungsrates vorgesehen werden.

Eine notwendige Reform der Unternehmensmitbestimmung muss sich darüber hinaus mit der Frage der Legitimation von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat befassen. In diesem Zusammenhang bedarf es einer Beantwortung der Frage, inwieweit Arbeitnehmer ausländischer Belegschaften in die Mitbestimmung einbezogen werden können. Dies kann ebenfalls nur auf einem Vereinbarungswege geschehen. Einer kritische Prüfung muss auch die Zwangsrepräsentation von externen Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat unterzogen werden. Es sollte allein dem Willen der Arbeitnehmer überlassen bleiben, ob sie solche externen Vertreter in den Aufsichtsrat wählen möchten. Viele technische Einzelheiten, wie z.B. die Vereinfachung von Wahlverfahren, müssten ebenso in eine Reform einbezogen werden.

Fazit

Eine Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung kann zur Erfolgsgeschichte für den deutschen Investitions- und Holdingstandort werden. Die deutsche Mitbestimmung wird sich in jedem Fall ändern, auch wenn der Gesetzgeber nichts ändert – dies dann aber an Deutschland als Standort vorbei. Die Gestaltung der Entwicklung hin zu einem in Europa akzeptablen Mitbestimmungsmodell ist eine Kernaufgabe des deutschen Unternehmensrechts. Die Nichtberücksichtigung der internationalen Entwicklung verbietet sich bei einem Land, das wie kaum ein anderes in den internationalen Austausch von Gütern eingebunden ist. Es bedarf der Öffnung der Mitbestimmung für die internationale und vor allem für die europäische Entwicklung. Eine Abschottung Deutschlands wäre demgegenüber kontraproduktiv und für den Standort Deutschland gefährlich.



Henning Röders*

Mitbestimmung – Kein Auslaufmodell!

Die deutsche Mitbestimmung ist seit ihrer Einführung vor 30 Jahren umstritten. Die Gegner sehen sie als ein Hemmnis für den Standort Deutschland an. Ausländische Unternehmen z.B. würden wegen der starken Arbeitnehmermitbestimmung vor Investitionen in Deutschland zurückschrecken. Daher wünschen die Gegner eine Reduzierung der Zahl der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten auf ein Drittel. Die Befürworter dagegen preisen das deutsche Mitbestimmungsmodell als ein Erfolgsmodell an. Die Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die Unternehmensentscheidungen trage zur Sicherung des Betriebsfriedens bei und stärke die Identifikation der Beschäftigten mit den Zielen der Unternehmenspolitik und deren Umsetzung.

Die kontroverse Diskussion zwischen den Befürwortern und den Kritikern des deutschen Mitbestimmungsmodells ist nicht mehr rein akademischer Natur. Die EU-Richtlinie zur Möglichkeit des Wechsels in die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft hat unmittelbare Auswirkungen auf das deutsche Mitbestimmungsmodell. Die Allianz macht es vor: Mit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft wird eine Veränderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrates einhergehen: Das Gremium wird stark verkleinert, und nur noch ein Drittel der Sitze sind für Arbeitnehmervertreter vorgesehen. Es hat außerdem keine echten unmittelbaren Mitbestimmungsrechte.

Steht Deutschland vor einem Paradigmenwechsel? Ist das deutsche Mitbestimmungsmodell wirklich ein Auslaufmodell, wie die Kritiker uns suggerieren möchten? Müssen wir das Mitbestimmungsrecht anpassen, damit der Standort Deutschland überlebensfähig bleibt? Ganz so einfach, wie

manche Wirtschaftsvertreter meinen, können diese Fragen nicht beantwortet werden.

Zunächst ist festzustellen: Das Wohl und Wehe des Standortes Deutschland hängt nicht von der Reform des deutschen Mitbestimmungsrechts ab. Ein Massenexodus der Unternehmenssitze wird es auch bei Ausbleiben der Reform nicht geben. Dieser hätte längst stattgefunden. Denn in den vergangenen 30 Jahren ist das deutsche System der Unternehmensmitbestimmung einmalig auf der Welt gewesen. Es gibt wohl doch noch genug Gründe für einen Verbleib in Deutschland: Eine gute Infrastruktur, ein stabiles politisches System, eine niedrige Steuerbelastung für Kapitalgesellschaften und das deutsche Schadensersatzrecht, das Schadensersatzzahlungen in Millionenhöhe – wie es z.B. in den USA durch Sammelklagen durchaus möglich ist – einen Riegel vorschiebt. Erst recht wird eine Reform der unternehmerischen Mitbestimmung keine positiven Auswirkungen auf die schwierige Arbeitsmarktlage haben. Für die Unternehmensführungen ist das angeblich enge Korsett der unternehmerischen Mitbestimmung nicht das entscheidende Hemmnis, sondern es sind die Arbeitskosten in Deutschland, die dem wirtschaftlichen Aufschwung im Wege stehen. Diese werden aber weder durch die Verkleinerung des Aufsichtsratsgremiums noch durch die Aufhebung der Parität zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gesenkt.

Die Kritiker der paritätischen Unternehmensmitbestimmung beklagen den großen Einfluss der Arbeitnehmerseite. Die Arbeitnehmerseite hätte zu große Mitentscheidungsrechte bei der Festlegung der Unternehmensstrategie. Die Unternehmensführungen wären oft zu Kuhhändler gezwungen, um Entscheidungen im Aufsichtsrat durchzubringen. So würden Arbeitnehmervertreter ihre Zustimmung zu heiklen Entscheidungen im Aufsichtsrat von wirtschaftlich nur schwer vertretbaren Standort- oder Arbeitsplatzgarantien abhängig machen. Bei dieser Argumentation wird aber außer Acht gelassen, dass die paritätische Mitbestimmung vom Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden in der zweiten Abstimmung durchbrochen wird. Strittige Entscheidungen sind möglich, die Arbeitnehmerseite kann durchaus von der Seite der Anteilseigner überstimmt werden. Die so genannten Kuhhändler wären im Grunde genommen also gar nicht nötig. Der Zweck liegt eher darin begründet, die Zustimmung der Arbeitnehmerseite bereits in einem frühen Stadium sicherzustellen und Konflikte wegen der Überstimmung zu vermeiden. Was ist aber daran negativ? Wenn der angeblich zu große Arbeitnehmereinfluss beklagt wird, liegt dem wohl der Wunsch zugrunde, möglichst unter sich zu bleiben und die Arbeitnehmervertreter so weit wie möglich außen vor zu lassen. Dabei sind es gerade die Beschäftigten, die mit dem Einsatz ihrer Arbeitskraft erst den Unternehmenserfolg ermöglichen. Da ist es nur legitim, wenn sie auch in einem großen Maße an den Unternehmensentscheidungen beteiligt werden.

* Henning Röders ist Hauptgeschäftsführer des DHV-Deutscher Handels- und Industriangestellten-Verbandes im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschland.

Zukunftsmodell Mitbestimmung

Die paritätische Unternehmensmitbestimmung ist neben der Tarifautonomie ein wichtiger Bestandteil der sozialen, konsensorientierten Marktwirtschaft. Die Einbindung der Arbeitnehmervertreter in einem frühen Entscheidungsstadium reduziert Konfliktpotentiale. Die Arbeitnehmer als Partner und nicht als Gegner – das ist die Regel. Die geringe Anzahl von Streiktagen pro tausend Arbeitnehmer (4,8) ist ein eindrucksvoller Beleg. In den von den Unternehmensführungen viel gepriesenen USA ist die Anzahl der Streiktage pro tausend Arbeitnehmer um das zehnfache (44,5) höher.

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist also kein Auslaufmodell. Im Gegenteil: Es trägt mit zu einem stabilen Wirtschaftssystem bei, da es den Grundsatz, dass Demokratie nicht vor den Werkstoren Halt machen darf, mit in die Tat umsetzt. Dennoch weist die deutsche Mitbestimmung Defizite auf.

Wahlmännerverfahren und Urwahl

Vor allem das Wahlmännerverfahren ist eine unbefriedigende Regelung. Warum dürfen Arbeitnehmer in Unternehmen mit über 8 000 Beschäftigten den Bundestag zwar unmittelbar wählen, die Vertreter im Aufsichtsrat ihres Unternehmens aber nur über die Wahl von Wahlmännern bestimmen? Keinen Sinn ergibt auch die willkürlich gezogene Grenze für die Wahlmännerwahl. Ein einleuchtender Grund, die Grenze für die unterschiedlichen Wahlverfahren bei 8 000 Beschäftigten zu ziehen, ist nicht ersichtlich.

Das Wahlmännerverfahren ähnelt dem rätedemokratischen Modell, mit dem die Kommunisten in der Frühzeit der Weimarer Republik die Macht an sich reißen wollten: Minderheiten sollten in dem Rätssystem keine Chance bekommen, die Entscheidungsprozesse mitzugestalten. Die Mehrheit allein sollte bestimmen. Gott sei Dank setzte sich das rätedemokratische Modell nicht durch; die Weimarer Republik wäre bereits 1919 untergegangen. Warum schafft der Gesetzgeber das Wahlmännerverfahren nicht ab? Es ist undemokratisch. Es benachteiligt kleinere Gewerkschaften. Die größeren Gewerkschaften können ihre Machtposition dazu ausnutzen, die ihnen wohlgesinnten Wahlmänner aufzustellen und somit die Grundlage für ein für sie günstiges Wahlergebnis zu erzielen. Kleinere Gewerkschaften haben wegen ihres geringeren Organisationsgrades das Nachsehen, selbst wenn sie eine personell überzeugendere Wahl-liste vorweisen können.

Die Wahlmännerwahl spiegelt in den seltensten Fällen die tatsächliche Stimmung in den Unternehmen wider. Jüngstes Beispiel hierfür war die Aufsichtsratswahl der TUI AG in diesem Jahr: Während die DHV-Liste bei der Wahlmänner-

wahl nur rund 20% erreichte, erzielte sie bei den TUI-Beschäftigten der Seefahrt, die das unmittelbare Wahlrecht hatten, rund 50%. Dieses Ergebnis ist ein eindeutiger Beleg für die Annahme, dass der DHV bei einer unmittelbaren Wahl besser abgeschnitten hätte.

Die Aufsichtsratswahl bei der TUI AG ist kein Einzelfall. Das belegen die Wahlergebnisse der vergangenen Jahre, bei denen es große Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Urwahlen und der Wahlmännerwahlen gab. Bei Urwahlen erzielten die Gewerkschaftslisten des DHV zum Teil sensationelle Erfolge. Auf jeden Fall befanden sie sich auf Augenhöhe mit den DGB-Gewerkschaften. Einige Beispiele:

Münchener Rückversicherung AG 2004:	88,6%
DATEV eG 2002:	72,1%;
2006:	78,5%
Bausparkasse Wüstenrot 2004:	73,3%
Deutsche Krankenversicherung AG 2003:	66,2%
Gothaer Finanzholding 2003:	64%;
2005:	48%
Gothaer Allgemeine Versicherung 2003:	62,4%;
2005:	48%
Allianz AG 2003:	44,2%
Allianz Lebensversicherung AG 2003:	58%
Hornbach Bau- und Gartenmärkte AG: 2004:	65,7%
TUI Leisure Travel GmbH 2006:	66%
Danzas Deutschland Holding GmbH 2003:	59%
Danzas GmbH 2003:	67%

Bei den Unternehmen mit Wahlmännerwahlen dagegen fielen die Wahlergebnisse für den DHV in der Regel schlechter aus:

Metro Großhandelsgesellschaft 2003:	41,2%
Metro AG 2003:	25,8%
ERGO Versicherungsgruppe 2005:	41%

Eine der Ausnahmen war die Wahlmännerwahl bei der Rewe Zentral AG, bei der die DHV-Liste rund 56% der abgegebenen Wahlmännerstimmen erzielte. Das Wahlergebnis dürfte annähernd die Stimmung im Unternehmen widerspiegeln haben.

Bei vielen Aufsichtsratswahlen von Unternehmen mit über 8 000 Beschäftigten jedoch trat der DHV wegen der von vornherein aussichtslosen Wahlchancen gar nicht erst an.

Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

Die DGB-Gewerkschaften besetzen ihre Gewerkschaftslisten mit ihren hauptamtlichen Mitarbeitern. Diese sind aber ihrer Gewerkschaft verpflichtet und können nicht objektiv

und ausschließlich im Interesse des Unternehmens entscheiden. Sie sind weisungsgebunden durch ihre Gewerkschaft, dem tarifpolitischen Gegenspieler des Unternehmens. Den DGB-Gewerkschaften, die für ihre Gewerkschaftslisten ihre hauptamtlichen Mitarbeiter als Kandidaten aufstellen, liegt folgerichtig nicht vornehmlich an dem unbedingten und loyalen Eintreten ihrer hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter für die Interessen des Unternehmens. Sie nutzen das geltende Mitbestimmungsrecht als Instrument zur Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen in ihrem Sinn. Aber: Mit welcher Berechtigung kontrollieren Gewerkschaftsfunktionäre ihren tarifpolitischen Gegenspieler?

Für den DHV und seine christlichen Partnergewerkschaften gilt dagegen der Grundsatz: *Mitbestimmung ist Selbstbestimmung durch die Arbeitnehmer und nicht Fremdbestimmung durch eine anonyme Gewerkschaftszentrale!* Deshalb werden nur Unternehmensbeschäftigte als Kandidaten auf den Gewerkschaftslisten aufgestellt. Diese Botschaft wird von den Beschäftigten verstanden. Das erklärt die Wahlerfolge, die nicht nur der DHV bei Urwahlen erzielt, sondern auch seine Partnergewerkschaften des christlichen Gewerkschaftsbundes.

Das Wahlmännerverfahren, das einen großen Einfluss der DGB-Gewerkschaften auf die Auswahl und Beeinflussung der Wahlmänner ermöglicht, erschwert die erfolgreiche Strategie der christlichen Gewerkschaften. Konkurrenz wird somit behindert oder von vornherein verhindert. Es trägt zum negativen Image der deutschen Mitbestimmung bei, das durch die Mannesmann-Affäre oder durch das Agieren des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden Frank Bsirske beim Lufthansastreik vor zwei Jahren weiteren Schaden erlitten hat. Bezeichnenderweise kommen in den Unternehmen, in denen das Urwahlprinzip gilt und in denen auch christliche Gewerkschaften im Aufsichtsrat vertreten sind, kaum Affären oder Skandale vor. Dort funktioniert die Mitbestimmung weitgehend reibungslos.

Einführung der Urwahl

Die Einführung des unmittelbaren Wahlrechts für die Beschäftigten aller Unternehmen ist das Gebot der Stunde. Die Urwahl löst den Negativeffekt durch die Entsendung hauptamtlicher DGB-Gewerkschafter in die Aufsichtsräte auf oder vermindert diesen erheblich. Die Urwahl ist nicht nur ein Beitrag für mehr Demokratie in den Betrieben, sondern hat auch einen angenehmen Nebeneffekt: Das komplizierte Procedere der Wahlmännerwahl wäre überflüssig und würde zu einer nicht unerheblichen Kostenentlastung der Unternehmen führen. Es wären keine Wahlmännerwahlen in den Betrieben mehr nötig, und die in der Regel zweitägige Wahlversammlung der Wahlmänner wäre ebenfalls überflüssig.

Der DHV und seine christlichen Partnergewerkschaften erwarten deshalb in der Frage der Abschaffung der Wahlmännerwahl ein entschlossenes Signal der Politik für mehr Demokratie in den Betrieben. Die Politik darf nicht weiter der Handlanger der DGB-Gewerkschaften sein. Sie muss handeln, damit die deutsche Mitbestimmung auch in der Zukunft ihren Fortbestand hat.