

SYSTEMRELEVANT 149

Daniel Hay erläutert die Erkenntnisse aus den Panels und Vorträgen der Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte und erklärt, wie die sozial-ökologische Transformation gelingt.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 20. Juno 2023, willkommen zur 149. Ausgabe von Systemrelevant. Daniel Hay, ich grüße dich.

Daniel Hay:

Ja, hallo, lieber Marco.

Marco Herack:

Du bist der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung, kurz I.M.U. oder IMU genannt. Und Daniel, wir haben deine, potenziell, deine Podcast-Taktrate verdoppelt. Letztes Mal hast du zwölf Monate gebraucht, jetzt sechs Monate. Das heißt, Ende des Jahres hast du dann die nächste Einladung von mir.

Daniel Hay:

Ja, ich freu mich drauf. Danke schön.

Marco Herack:

Ja, willkommen zurück. Und an euch wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Daniel twittert für das I.M.U. als zukunftmb auf Twitter und wir freuen uns sehr, wenn ihr uns einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Hans-Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte unterhalten, die am 13. und 14. Juno in Berlin stattfand. Und Daniel, da musst du mir so gleich mal helfen, weil das kannte ich gar nicht. Was ist denn die Konferenz für Aufsichtsräte?

Daniel Hay:

Ja, mach ich gerne, Marco. Und vielleicht noch mal zu deinem freundlich gemeinten Hinweis zur Taktung. Vielleicht hab ich mich ja rar gemacht, um die Attraktivität zu steigern. Das könnte man ja auch so vielleicht interpretieren. Aber, nee, Spaß beiseite, vielen Dank für die Möglichkeit, hier mal über die Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte zu sprechen, die die Hans-Böckler-Stiftung jährlich in Kooperation mit dem DGB, dem Deutschen Gewerkschaftsbund ausrichtet. In den letzten Jahren hat diese tolle Konferenz immer in Berlin stattgefunden. Wir sind jetzt seit Corona dann auch übergegangen, sie in Berlin und online stattfinden zu lassen. Und da geht es darum, dass wir, ja, mit dieser, kann man so sagen, Flagship-Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung einmal im Jahr alle Aufsichtsräte zusammenholen, die als Arbeitnehmervertretende in Unternehmen für die DGB-Gewerkschaften oder auch für den DGB dann die Rolle der Arbeitnehmervertretenden wahrnehmen. Und ja, da trifft

man sich einmal im Jahr. Kommt zusammen, diskutiert über die aufsichtsratsrelevanten Themen, die gerade so anliegen, die gerade sehr relevant sind für die Aufsichtsratspraxis und für die Arbeit der Aufsichtsräte. Und das ist ganz gut, weil das natürlich dann auch branchenübergreifend eine Plattform bietet, wo die Kolleginnen und Kollegen zusammenkommen und sich austauschen können. Es gibt immer einen großen inhaltlichen Teil, dazu kommen wir ja gleich noch, wo eben Themen dann im Plenum diskutiert werden. Es gibt aber dann auch, und das gehört zur Regelmäßigkeit dann auch der Konzeption, die Workshops, in denen wir dann aufsichtsratsrelevante Themen miteinander besprechen. Da können sich die Kolleginnen und Kollegen dann meistens zwei unterschiedliche Workshops aussuchen, die sie besuchen können. Und in diesem Jahr hatten wir da beispielsweise das Thema Good Practice in der Prüfungsausschussarbeit. Oder auch das Thema Shareholder-Aktivistinnen und Private Equity. Neue Entwicklungen in der Finanzinvestorenbranche. Oder Personalrisiken in der Transformation, Steueransätze für den Aufsichtsrat als Thema. Aber natürlich auch so ein Thema, was gerade auch jedes Aufsichtsratsmitglied im Grunde in seiner Arbeit beschäftigt wie das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung, wie gehe ich damit um, was bedeutet das eigentlich für mich. Genauso wie zum Beispiel praxisrelevante Ansatzpunkte für die Aufsichtsratsarbeit rund um das Lieferkettengesetz. Also das sind die Themen, die wir dann in diesen Workshops intensiver miteinander beleuchten.

Marco Herack:

Das ist ja auch, wenn man es so von der informellen Seite her denkt, gar nicht so unwichtig, so eine Veranstaltung, weil ja diese Aufsichtsräte in den Unternehmen dann ja auch Dinge erleben und das sehr wichtig ist, sich darüber auszutauschen und vielleicht auch Problemlagen dadurch früher zu erkennen sind, die vielleicht auftauchen und Ähnliches. Also das ist in dem Sinne ja eine sehr wichtige Veranstaltung.

Daniel Hay:

Absolut. Absolut. Das ist für uns jetzt auch konkret aus dem Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung heraus gesprochen die wichtigste Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr. Jetzt aus der Unternehmensmitbestimmungs- und Unternehmensführungsperspektive, die wir hier speziell haben. Die Überschrift der diesjährigen Konferenz lautete „Infrastruktur für eine sozialökologische Transformation“. Was natürlich von der Begrifflichkeit her erst mal sehr weit gefasst ist. Aber dahinter verbergen sich Themen wie beispielsweise Digitalisierung und künstliche Intelligenz als Themen für die Aufsichtsratsarbeit. Und das haben wir dort am ersten Tag der Konferenz dann auch mit guten Podiumsgästen, mit guten Podiumsteilnehmenden besprochen, um einfach diese Themen wirklich aus Perspektive der Aufsichtsratspraxis näher zu beleuchten. Weil die Themen sind natürlich in aller Munde. Und man kann auch aus der rein technischen Sicht, kann man sich da viele Vorträge drüber anhalten. Wir hatten auch einen Input dazu von Tobias Krafft von der

Arbeitsgruppe Algorithm Accountability Lab von der Technischen Universität Kaiserslautern, der das Thema erst mal aus der technischen Perspektive dargestellt hat. Aber das dann zu übertragen auf die Aufsichtsratsarbeit, dann der Frage näher nachzugehen, welche Aufgaben damit jetzt in der Tiefe für die Aufsichtsräte verbunden sind, diese Fragen und die Antworten darauf findet man jetzt nicht allerorts, sondern die hat man dort bei uns gefunden.

Marco Herack:

Jetzt muss du natürlich zumindest mal ein Beispiel geben, damit wir dir da so ein bisschen folgen können, was für Fragestellungen da so aufgetaucht sind.

Daniel Hay:

Sehr gerne. Das Thema künstliche Intelligenz beispielsweise, das gibt's ja im Grunde schon sehr lange. Basiert auf Algorithmen. Das ist jetzt von der technischen Seite zwar so, dass sich das immer weiter, immer weiter nach vorne entwickelt. Auch in wirklich rasanter Geschwindigkeit. Aber das Thema als solches ist natürlich jetzt nicht neu. Wo treffen wir auf künstliche Intelligenz bei der Mitbestimmung? Beispielsweise bei Fragen der Personalauswahl, bei Fragen von Personalentscheidungen, die dann im Unternehmen auf Basis von künstlicher Intelligenz getroffen werden. Das wird uns eben auch aus der Praxis gespiegelt. Also wenn man sich jetzt mal überlegt, in wie vielen verschiedenen Abteilungen beispielsweise in einem Unternehmen man sich mit künstlicher Intelligenz und Digitalisierungsfragen beschäftigt, also in der Rechtsabteilung, in der Personalabteilung, logischerweise in der IT-Abteilung, im Compliance und so weiter, dann ist das natürlich fein.

Aber die große Aufgabe für die Mitbestimmungsakteure ist ja, dieses Thema aus verschiedenen Facetten heraus zu betrachten, zu beleuchten und mitbestimmungstechnisch einfach auf den Prüfstand zu stellen und da auch ein Auge drauf zu haben. Und, ja, wie Sylvia Borchering beispielsweise, die zu Gast war bei uns im Podium, es ausgedrückt hat, also sie ist Arbeitsdirektorin bei 50Hertz, bei der 50Hertz Transmission GmbH. Nämlich, dass die Themen KI und Digitalisierung eben oft noch Expertenthemen sind, die dann von der IT-Abteilung, ja, präsentiert werden, auch im Aufsichtsrat präsentiert werden. Dass die Mitbestimmung sich einfach noch viel, viel intensiver und viel mehr einmischen muss in diese Themen und sich damit auseinandersetzen muss, weil ansonsten so Dinge wie beispielsweise Personalauswahl, Personalentscheidungen, ja, vielleicht an einem vorbeigehen. Und man sich da frühzeitig mit befassen muss, um auch gestalterisch einwirken zu können auf solche Prozesse.

Marco Herack:

Also quasi nicht erst dann, wenn schon alles mal durchgeregelt ist, versuchen, dann noch die Regeln zu ändern, sondern eher vorweg, bevor die Welle auf einen zukommt, wie man so schön sagt?

Daniel Hay:

Ganz genau. Ganz genau.

Marco Herack:

Und die Regelungen dann gleich mitzugestalten. Das haben wir ja oftmals, dass bei diesen digitalen Themen erst mal irgendwas gemacht wird, keiner kriegt es mit und plötzlich steht man vor dem Berg, der geschaffen wurde.

Daniel Hay:

Ja, richtig. Richtig. Und da würde ich auch gern noch mal ermutigen dazu an der Stelle, weil der Tobias Krafft, der das, wie gesagt, aus der rein technischen Perspektive dann beleuchtet hat und dazu den Input uns gegeben hat, hat selber davon gesprochen, dass eben die technische Seite seine Domain wäre bei der Betrachtung. Er aber bei den Fragen, welche sozialen Auswirkungen dann die Einführung von bestimmten KI-Instrumenten et cetera im Unternehmen hat, da nicht mitreden kann. Sondern dass es da eben die Gewerkschaften und die Mitbestimmungsakteure sind, auf die dann geschaut wird. Ja, da bringen die nämlich die Expertise ein und das fand ich dann auch noch mal beflügelnd für die Mitbestimmungsakteure, sich da auch zu trauen und sich da nicht davor zu scheuen, sich mit diesen Themen tatsächlich intensiver zu befassen. Weil ich glaube, dass aus der Arbeitnehmerperspektive die Potenziale von KI auch sehr positiv gewertschätzt werden, wenn es darum geht, beispielsweise für Entlastungen zu sorgen bei Beschäftigten. Aber es darf andererseits keinen Druck auf Mitarbeitende entstehen. Daten müssen geschützt sein et cetera, et cetera. Also das ist schon eine Akrobatik, die man hier hinlegen muss.

Marco Herack:

Tobias Krafft, weil es etwas ungewöhnlicher ist, er schreibt sich mit zwei F, also zwei Friedrich, falls ihr den jetzt gerade googeln wollt, weil wir ihn hier mehrfach erwähnt haben. Ihr habt euch aber auch mit anderen Themen befasst, die nicht ganz unaktuell sind, sag ich mal. Zum Beispiel die Infrastruktur in Lieferketten. Das ist ja ein so weites Spektrum. Also einmal wegen der ganzen Lieferkettengesetze, die da jetzt auf uns zukommen oder die grade verhandelt werden, teilweise schon umgesetzt wurden. Aber auch Thema De-Risking oder Resilienz und Ähnliches. Also das ist ja auch ein sehr weites Feld.

Daniel Hay:

Auch das Thema ist, also das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und alles, was da dran hängt, ist für den Aufsichtsrat und ist für die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter als Aufgabe anzusehen, das intern aufzuarbeiten ist beziehungsweise aufbereitet werden muss von den Verantwortlichen im Unternehmen. In dessen sogenannten Ressortverantwortung dieses Thema liegt. Weil das am Ende des Tages Teil des Risikomanagements ist im Unternehmen. Also es ist auch eine Frage von Com-

pliance selbstverständlich, inwieweit die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes eingehalten werden. Und da geht es natürlich ganz stark um die Frage, inwieweit sind denn Kontroll- und Beschwerdemechanismen tatsächlich installiert im Unternehmen. Weitergehend bei der Frage, was ist denn eigentlich alles Bestandteil der Lieferkette? Also meine Erfahrung aus der Praxis ist, dass nicht wenige Unternehmen ihre eigenen Lieferketten bis dato gar nicht wirklich kannten. Das deckt sich auch mit dem Hinweis von Florian Woitek, den wir dort im Podium hatten, der dort der Referatsleiter ist beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Weil diese Behörde ist nämlich tatsächlich für die Kontrolle der Einhaltung des Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes in den Unternehmen verantwortlich. Der nämlich sagte, dass bereits jetzt zu beobachten sei, dass Unternehmen ihre Lieferketten viel besser kennengelernt haben, also durch das Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz. Ich fand es auch ganz interessant, dass er eben erzählte, dass er selbst seit Dezember im Prinzip dort in der Behörde als Nummer 19 gestartet ist und jetzt sind es bereits 70 Kolleginnen und Kollegen, die dort sich mit der Lieferkettengesetzkontrolle befassen. Und wir haben eben ganz bewusst das Podium dann auch so zusammengestellt, dass wir ... weil wollten mal hören, wie im Grunde genommen die behördliche Praxis eigentlich aussieht, in der Frage, wie wird das eigentlich alles kontrolliert.

Marco Herack:

Ich musste grad so ein bisschen lachen, weil er festgestellt hat, dass die Unternehmen ihre Lieferketten nicht so gut kennen. Was ja so völlig gegen das Bild, das man von so einem Marktteilnehmer hat, spricht. Also da denkt man schon, die befassen sich sehr intensiv damit, wo und bei wem sie einkaufen, welche Qualitäten das sind, wie verlässlich das ist und so weiter. Und am Ende stellt sich dann raus, na ja, man agiert dann doch mehr am Preis orientiert. Aber ich finde, da sieht man dann aber auch ganz gut, dass solche Gesetzgebungen doch einen sehr starken und auch positiven Einfluss haben, sogar auf die Unternehmen selber.

Daniel Hay:

Ja, da würden jetzt vielleicht einige Unternehmensvertreter oder auch Verbandsvertreter arbeitgeberseitig dem durchaus entgegentreten, weil das natürlich auch in den Unternehmen selbst, ja, mit großen Anstrengungen verbunden ist. Das will ich gar nicht in Abrede stellen. Bei großen international agierenden Konzernen beispielsweise, sich überhaupt erst mal diesen Überblick im Detail über Lieferketten zu verschaffen, sofern der überhaupt tatsächlich möglich ist. Das Gesetz als solches ist natürlich nur dann auch zielführend und am Ende praxistauglich und wertvoll, wenn es auch Beschwerdemöglichkeiten gibt, Meldemöglichkeiten gibt, die so installiert sind, dass die Beschäftigten weltweit davon Gebrauch machen können. Also wenn es Verstöße gibt im Bereich von Menschenrecht, im Bereich von Sozialen beispielsweise, dann muss man ja auch die Möglichkeit haben als Beschäftigter, irgendwo sinnvoll seine Beschwerde darüber abzugeben. Das ist dann wahrscheinlich in den seltensten Fällen der direkte Vorgesetzte. Sondern da muss es eben Mechanismen

geben. Wir kennen das beispielsweise schon aus dem Bereich von globalen Rahmenvereinbarungen, die also auch vor dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes in einigen global agierenden Unternehmen installiert worden sind durch die Gewerkschaften beziehungsweise IndustriALL Global Union als Verband beispielsweise auf internationaler Ebene. Wo dann Gewerkschaften beispielsweise auch als Meldestelle mit reingenommen worden sind. Stell dir vor, irgendwo in Brasilien oder irgendwo in Venezuela in einem Werk gibt es einen Vorfall, da muss es ja eine vernünftige Möglichkeit geben, dass der dortige Beschäftigte sich dann auch, ja, in anonymisierter Form dann beschweren kann, sodass solche Dinge dann auch zutage treten. Das ist ja dann auch wichtig, solche Verstöße mitzubekommen. Ansonsten wäre es ein Papiertiger, dieses Gesetz und bringt am Ende gar nichts. Da kann ja keiner ein Interesse daran haben.

Marco Herack:

Da beginnt ja gerade auch die Umsetzung dessen, was der Gesetzgeber da beschlossen hat, dass auch, ich will jetzt nicht sagen, tote Briefkästen, aber dass man halt anonymisiert solche Sachen an Unternehmensstellen weitergeben kann und so weiter. Das gilt natürlich erst ab einer gewissen Unternehmensgröße. Nicht bei kleinen Unternehmen. Aber da tut sich ja sehr viel auf diesem Feld, so was so Accountability und Nachverfolgung und so weiter betrifft. Wie gut das dann am Ende dann umgesetzt werden konnte, werden wir wahrscheinlich dann in den nächsten Jahren sehen. Aber man kann zumindest nicht behaupten, dass nix getan wird. Ihr habt euch aber auch grundsätzlich sehr stark mit Mitbestimmung beschäftigt? Also du hast zum Beispiel ein Update zur Infrastruktur der Mitbestimmung gegeben.

Daniel Hay:

Ja, richtig. Ich hab gemeinsam mit meinem Kollegen hier aus dem I.M.U., dem Kollegen Sebastian Sick, einen Input gegeben zur Infrastruktur der Mitbestimmung. Was meinen wir damit? Na ja, also Mitbestimmung als integraler Bestandteil der Transformationsinfrastruktur und eben unerlässlich für eine funktionierende Wirtschaftsdemokratie. Uns geht's ja immer darum, dass die Ausgestaltung im Grunde genommen, die dann auf der Unternehmensebene auch stattfindet, nur mit den Beschäftigten gemeinsam zu machen ist. Also die Beschäftigten müssen in die Bewältigung dieser damit verbundenen Aufgaben dann auch einbezogen sein. Und ein guter Hebel dafür ist nun mal die unternehmerische Mitbestimmung, also die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Aufsichtsräten. Das ist eben für uns gute Unternehmensführung. Das ist das, was wir unter Wirtschaftsdemokratie verstehen. Auf der Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte ist dann eben auch diskutiert worden, wie die Infrastruktur weiterentwickelt werden muss für das Gelingen der sozialökologischen Transformation. Und da haben wir in unserem Part, also Sebastian Sick und ich, zunächst einmal aufgezeigt, wo derzeit noch die Defizite liegen. Nämlich insbesondere im Bereich von europäischen Aktiengesellschaften, wo ja eben Vermeidungskonstruktionen gewählt werden, um Unternehmensmitbestim-

mung zu vermeiden. Oder auch die Nutzung von ausländischen Rechtsformen, womit ja auch Mitbestimmung in Deutschland umgangen wird und über diese Wege ja insgesamt dann auch mehr als zwei Millionen Beschäftigte in Deutschland ohne paritätische Vertretung im Aufsichtsrat bleiben. Aber auch das Thema Ignorierung der Mitbestimmung ist ein Problem. Das heißt, diejenigen Unternehmen, die sich nicht die Mühe machen, durch Trickereien die Mitbestimmungsgesetze zu umgehen, beispielsweise über die Gründung einer europäischen Aktiengesellschaft, einer SE, über die wir, Marco, ja hier auch in dieser Podcast-Reihe schon einmal sehr ausführlich gesprochen haben, sondern die einfach hergehen und die bestehenden Gesetze schlicht ignorieren. Also einfach nicht anwenden, weil es nämlich in den dazugehörigen Gesetzen, also weder im Aktiengesetz noch in den Mitbestimmungsgesetzen noch im GmbH-Gesetz oder sonst wo dort entsprechende Sanktionierungen gibt. Und wir haben Folgendes gemacht, deswegen heißt das Ganze Update. Wir haben da noch mal aufgezeigt, welche Lösungen für diese grade geschilderten Probleme wir hier bei uns im Institut erarbeitet haben. Natürlich unter Zuhilfenahme von externen Professoren, die hier mit uns gemeinsam Lösungen entwickelt haben, wie das eben gehen kann, wie das auch unionsrechtlich sozusagen sauber funktionieren kann, um die Mitbestimmung zu stärken. Und um eben diese Vermeidungskonstruktionen, dem entgegenzutreten und das haben wir dort noch einmal präsentiert. Das heißt, die Lösungen sind da. Der Koalitionsvertrag, der hat sich das ja auch vorgenommen, da einige Dinge zu verändern und zur Lösung beizutragen, damit eben die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt werden kann.

Marco Herack:

Du bist da optimistisch?

Daniel Hay:

Ja, ich bin da optimistisch. Nach dem Plädoyer von Robert Habeck, der ja auch dann noch zu Gast war bei unserer Veranstaltung, da bin ich immer noch sehr optimistisch, dass uns das gelingen wird. Wenn wir alle davon überzeugt sind, dass die Mitbestimmung ein Standortvorteil ist für uns bei der Bewältigung von Krisen beispielsweise, das hat sich in der Finanzkrise gezeigt, das hat sich jetzt auch wieder in der Corona-Krise gezeigt, wenn wir uns vergegenwärtigen, dass mitbestimmte Unternehmen mehr investieren, eine höhere Ausbildungsquote haben, einen höheren ESG-Score, also grade im Thema Nachhaltigkeit die Nase vorn haben, gerade das Thema ESG, also Environment, Social, Governance, das sind ja Themen, die eben gerade auch für die Investoren sehr, sehr relevant und maßgebend sind. Mitbestimmte Unternehmen haben nach unseren Untersuchungen einen höheren ESG-Score. Von daher macht mir das auf jeden Fall weiterhin ... also bin ich da sehr positiv optimistisch gestimmt an der Stelle.

Marco Herack:

Robert Habeck hat ja dann auch explizit zu diesem Thema dann gesprochen. Also er hat ein Input gegeben zu eben dieser Infrastruktur für eine sozialökologische Transformation, zu der dann auch wiederum die Mitbestimmung gehört?

Daniel Hay:

Ja, also ich bin erst mal, um das noch mal ganz klar zu sagen, ich bin super happy, immer noch. Super happy, dass Robert Habeck es dann tatsächlich doch noch zu unserer Konferenz geschafft hat. Und sich auch die Zeit genommen hat. Denn wie wir alle ja auch der Presse entnehmen konnten an diesem Tag, war er ja dann bis kurz vor knapp sozusagen noch im Gespräch, in Verhandlungen mit den Koalitionspartnern zum Gebäudeenergiegesetz. Und er hat sich dann direkt auf den Weg zu uns gemacht. Das war zwar mit ein bisschen Verspätung dann verbunden, aber wir waren froh, dass er zu uns gekommen ist. Und Robert Habeck hat auch die Mitbestimmung noch mal hervorgehoben als Produktivitätsvorteil für die Unternehmen, Arbeitnehmende in mitbestimmten Unternehmen produktiver sind. Ja, weil sie motivierter sind. Also Mitbestimmung gleich Motivation, dadurch, dass ich eben beteiligt werde über das Instrument der Mitbestimmung. Und das sich wiederum positiv auf die Produktivität von Unternehmen auswirkt. Und wie sagte er so schön? Daher sei es nur folgerichtig zu sagen, dass Mitbestimmung die Unternehmen stärker macht. Also er hat an der Stelle auch noch mal die Werthaltigkeit und die Unternehmenskultur hervorgehoben, die durch Mitbestimmung insgesamt gestärkt werden. Und auch das Soziale in der Marktwirtschaft, das hat er noch mal betont und hat das an der Stelle auch noch mal unterstrichen. Und ich finde, das von einem Wirtschaftsminister zu hören, das ist fein. Das macht Spaß.

Marco Herack:

In der anschließenden Diskussion mit Yasmin Fahimi gehe ich mal davon aus, dass sie dem nicht widersprochen hat, oder?

Daniel Hay:

Ja. Da liegst du ganz richtig in der Annahme. Natürlich gibt es auch kontroverse Punkte, logischerweise. Aber was die Mitbestimmung angeht, bestand da Einigkeit. Nichtsdestotrotz soll das nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir natürlich in der unternehmerischen Praxis tatsächlich Probleme haben. Wie zum Beispiel aktuell bei dem Unternehmen Vestas, die Windräder bauen. Weil es da einen Tarifkonflikt beispielsweise gibt zwischen der IG Metall und dem Unternehmen. Das ist da aufgegriffen worden als Thema. Und das sind natürlich dann die unschönen Seiten der unternehmerischen Praxis, wo natürlich die Lobgesänge auch aus der Politik auf die Mitbestimmung fein sind. Und man die jetzt aus meiner Perspektive, aus unserer Perspektive gerne hört. Aber die Praxis sieht dann bedauerlicherweise an einigen Stellen irgendwie anders aus. Da geht's dann darum, und das hat Yasmin Fahimi auch noch mal betont, beispielsweise auch Fördergelder daran zu knüpfen, inwieweit Unternehmen sich hier an die rechtlichen Vorgaben halten. Tariftreue ist ja ein

Thema, wie wir wissen. Also sozusagen die Kopplung von Zuwendungen an die Frage, ist das Unternehmen tariftreu. Ja, werden Tarifverträge eingehalten? Und das muss im Prinzip für die Mitbestimmung insgesamt gelten.

Marco Herack:

Daniel Hay, ich danke dir für das Gespräch.

Daniel Hay:

Sehr gerne, Marco. Vielen Dank.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schickt sie uns zum Beispiel an systemrelevant@boeckler.de oder auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also alles, was euch gefällt oder eben auch nicht gefällt, bitte dorthin senden. Wir freuen uns auf eure Rückmeldung. Und wir freuen uns natürlich auch, wenn ihr uns in einem Podcastcatcher eurer Wahl abonniert. Und wer Daniel noch etwas mitteilen möchte, hat eine Chance das auf Twitter zu tun. An [@zukunftmb](https://twitter.com/zukunftmb), also Martha Berta wäre das Twitter-Händel. Euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit und bis alsbald. Tschüss.

Daniel Hay:

Tschüss.