

# SYSTEMRELEVANT 71

**I.M.U.-Direktor Daniel Hay berichtet, wie Unternehmen die Mitbestimmung umgehen und wie löchrige Gesetzeslagen ihnen dabei helfen.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 9. September 2021. Willkommen zur 71. Ausgabe von Systemrelevant. Daniel Hay, ich grüße dich.

**Daniel Hay:**

Hallo. Guten Tag, lieber Marco. Schön, wieder dabei sein zu dürfen.

**Marco Herack:**

Daniel, du bist der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung, auch kurz I.M.U. oder Imu gesprochen und du warst tatsächlich, ich habe es auch noch mal extra nachgezählt, seit 19 Folgen nicht mehr hier.

**Daniel Hay:**

Oh.

**Marco Herack:**

Ich hoffe für dich, dass du all die Zeit Urlaub gehabt hast.

**Daniel Hay:**

Nein, ich habe mich natürlich intensivst und bestens auf die 71. Folge vorbereitet, Marco. Die 70. Folge wäre schöner gewesen, das hätte nämlich prima gepasst zu unserem diesjährigen 70-jährigen Jubiläum der Montanmitbestimmung. Aber wenn wir da jetzt noch einen drauf setzen für die Mitbestimmung, umso besser.

**Marco Herack:**

Ich habe auch gesehen, dass ihr ein Mitbestimmungsvideo veröffentlicht habt. Das gibt es dann auf unserer Seite zu sehen. Das werden wir in den Shownotes verlinken. Und ansonsten 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 oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Daniel Hay twittert für das I.M.U. als @ZukunftBM, Martha, Berta für Mitbestimmung. Und wir freuen uns natürlich auch sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Ja, Daniel, ganz kurz zum Einstieg, kannst du uns noch mal diesen Begriff Mitbestimmung in unserem Kontext so ein bisschen umreißen, damit jeder mitgehen kann?

**Daniel Hay:**

Ja, Mitbestimmung ist letztendlich die Möglichkeit für die Beschäftigten, demokratische Teilhabe an Entscheidungen zu haben und sie ist für uns zentrale Voraussetzung auch für eine nachhaltige Unternehmensführung. Also ganz praktisch gesprochen, die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei insbesondere strategischen Entscheidungen, die im Unternehmen gefällt werden, also wo es einfach um die Zukunftsweichenstellung für ein Unternehmen geht, im Aufsichtsrat des Unternehmens mitwirken und sich einbringen zu können und dort die Sichtweise der Beschäftigten auch einzubringen. Das ist im

Wesentlichen die Mitbestimmung, von der wir sprechen, wenn es um Mitbestimmung im Aufsichtsrat geht.

**Marco Herack:**

Ja und Mitbestimmung ist ja eigentlich ein tolles Thema. In einer idealen Welt finden alle zusammen und arbeiten gemeinsam für das Wohl des Unternehmens und profitieren dann ebenso gemeinsam davon. In der Praxis sieht das nicht immer so aus, sage ich mal ganz vorsichtig. Da sehen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Mitbestimmung – Zitat – „konfrontiert“. Das klingt jetzt schon nicht so freudig, das Ganze. Mitsprache oder gar Mitbestimmung wird in dem Sinne dann auch als Problem empfunden und Gesetze entsprechend als lästig. Natürlich ist das nicht bei allen so, das muss man ja dazusagen und sollte das auch. Aber es gibt durchaus Unternehmen, die recht viel dafür, Mitbestimmung zu vermeiden. Und einer dieser Wege ist die Societas Europaea, kurz SE. Ja, was ist denn mit dieser SE? Wie umgeht man denn mit so einer SE die Mitbestimmung?

**Daniel Hay:**

Das werde ich gleich sofort erklären. Lass mich nur bitte starten mit einem Hinweis, den ich mir an der Stelle auch nicht verkneifen kann. Du hast das Engagement angesprochen vieler Unternehmen, vieler Unternehmer, ganz viel Kraft und Energie rein zu investieren in Mitbestimmungsvermeidung. Also wie kann ich, ja, Mitbestimmung in meinem Unternehmen von vornherein ausschließen. Wenn wir all diese Kraftanstrengungen der Unternehmen, wenn wir das nehmen würden und reinstecken würden in eine zukunftsgerichtete Ausrichtung des Unternehmens, nachhaltig, mit den Beschäftigten gemeinsam, das wäre klasse. Also ich sehe hier ein absolutes Missmanagement, was quasi den sinnvollen Einsatz von Energien angeht. Und darüber bitte ich einfach mal nachzudenken. Und gleichzeitig auch eine kleine Anekdote aus einem sehr interessanten Gespräch mit einem Unternehmensboss, der mir zur Mitbestimmung sagte: „Herr Hay, ich respektiere die Mitbestimmung. Die gibt es aber in meinem Unternehmen nicht.“ Vielleicht zeigt das auch ein bisschen das Problem. Denn Lippenbekenntnisse haben wir ganz viele, Mitbestimmung finden viele ganz toll, auch in Reihen der politischen Landschaft, also da hören wir ganz viele, ja, Mut machende Äußerungen.

Wenn es aber ums Eingemachte geht, wo ich gleich dann zu kommen werde, da machen sich dann viele schnell rar. Ja. Also die SE, Societas Europaea, Marco, du hast sie angesprochen, ist im Grunde der größte Risikofaktor für die Mitbestimmung, genauso mit den sogenannten ausländischen Rechtsformen. Die SE ist eine Rechtsform europäischen Rechts, die im Jahre 2001 ins Leben gerufen worden ist durch den europäischen Gesetzgeber. Und seit 2004 gibt es in Deutschland für Kapitalgesellschaften die Möglichkeit, diese Rechtsform anzunehmen. Wir haben prominente Beispiele, die jeder von uns kennt. Nehmen wir die Porsche SE, nehmen wir die MAN SE, nehmen wir die Bilfinger SE, E.ON SE, Zalando SE und viele, viele weitere, Vonovia, jetzt mal aus dem Bereich Wohnen gesprochen, Vonovia oder die Deutsche Wohnen SE. Auch im Bereich der Krankenhausgesellschaften hat man Gefallen gefunden an der SE. Und die Frage ist natürlich, warum ist denn diese Rechtsform beliebt. Wir haben dafür in Deutschland seit längerer Zeit eine glasklare Antwort, nämlich es geht um Mitbestimmungsvermeidung.

**Marco Herack:**

Okay. Also nur Vermeidung? Also ich habe zum Beispiel gelesen, dass, wenn man ein bestehendes Unternehmen hat, wie zum Beispiel VW oder so und das in eine SE umwandelt, dann ist es nicht so, dass dann plötzlich die ganze Mitbestimmung weg wäre, die vorher existierte, sondern die wird eingefroren, die Mitbestimmung.

**Daniel Hay:**

Ja. Ja. Richtig. Wir müssen jetzt unterscheiden zwischen den Unternehmen, die damals, als die SE im Jahre 2004 etabliert worden ist durch den deutschen Gesetzgeber und die Unternehmen plötzlich die Möglichkeit bekamen, diese Rechtsform anzunehmen. Das waren dann große, international tätige Konzerne wie zum Beispiel BASF oder auch MAN oder andere, Bilfinger zum Beispiel, E.ON, das waren mit die ersten Unternehmen, die diesen Weg in die neue Rechtsform genommen haben. Und seinerzeit war tatsächlich dieser internationale Gedanke, dieser Gedanke, mit dieser Rechtsform der internationalen Ausrichtung des Unternehmens dann auch Ausdruck zu verleihen. Dieser Gedanke hatte etwas für sich, zweifelsohne. Dann ist es einige Jahre recht ruhig geworden um die SE und plötzlich, ja, ich würde mal sagen, um 2007, 2008 rum, ging dann wirklich es Schlag auf Schlag und wir hatten plötzlich gar nicht mehr diese großen, wirklich international tätigen Unternehmen, die den Weg in die SE gegangen sind, sondern größtenteils, ich will sagen, fast ausschließlich kleine und mittelständische Unternehmen, also aus vielen Bereichen, gerade auch im Automobilzuliefererbereich, wirklich aus allen möglichen Branchen, auch im Chemiebereich und natürlich auch im Einzelhandel, die dann hergegangen sind und diese SE Rechtsform angenommen haben.

Und das hatte dann im Übrigen gar nichts mehr mit diesem Grundgedanken, der Grundidee des europäischen Gesetzgebers zu tun, sondern da reden wir über Unternehmen, die zum großen Teil sogar nur in Deutschland aktiv sind. Das heißt, sie haben ihre Betriebsstätten nur in Deutschland, haben gar keinen sogenannten grenzüberschreitenden Bezug, indem sie Standorte im europäischen Ausland haben und deshalb die SE in gewisser Weise sinnvoll wäre. Und da geht es dann, das zeigen auch unsere Untersuchungen, das zeigen auch die Erfahrungen, die wir aus den Verhandlungssituationen dort haben in den Unternehmen, wenn eine SE gegründet wird, da geht es wirklich nur um das Thema Mitbestimmungsvermeidung. Denn, du hast dieses Einfrieren angesprochen, wenn ein Unternehmen vor Erreichen eines sogenannten Schwellenwerts sich umfirmiert in eine SE, also Schwellenwert, ab dem das Mitbestimmungsgesetz, das deutsche beispielsweise, greift, dann wird dieser mitbestimmungslose Zustand eingefroren.

Denn die SE als solche ist nicht vom deutschen Mitbestimmungsrecht umfasst. Wenn also ein Unternehmen mit, sagen wir mal, 1.700 Beschäftigten sich in eine SE umwandelt, dann später nach der Umwandlung plötzlich die Marke von 2.000 Beschäftigten übersteigt, dann gilt das nicht mehr. Dann ist das egal. Dann hat das für die Frage Anwendung deutsches Mitbestimmungsrecht ja oder nein gar keine Auswirkung mehr und dieses Unternehmen wird niemals einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat, wo die Arbeitnehmer eine echte Mitbestimmungsmöglichkeit haben, bekommen, weil eben dieser, ja, Zustand vorher vielleicht mit einem Drittel beteiligten Aufsichtsrat, der natürlich qualitativ deutlich weniger ist als paritätische Mitbestimmung, eingefroren wurde.

**Marco Herack:**

Das heißt also, die Unternehmen haben dann, gerade wenn sie gewachsen sind, also es Wachstumsunternehmen waren, haben dann festgestellt, ja, da sollten wir jetzt mal schnell in die SE gehen, wenn wir die Mitbestimmung völlig ausschließen wollen oder wenn wir sie festfrieren wollen, und haben dann einfach Unternehmensform gewechselt und sich so dieses, ich sage mal in Führungszeichen, aus ihrer Sicht des Problems entledigt und zwar auch für die komplette Zukunft. Also da gibt es aus jetziger Sicht auch kein Weg zurück mehr.

**Daniel Hay:**

So ist es. Die Beratung renommierter Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftskanzleien, die Unternehmen beraten, diese Beratung geht in erster Linie dahin, dass sie die SE, die europäische Aktiengesellschaft als das Instrument schlechthin anpreisen und verkaufen, ja, für Unternehmen, die Mitbestimmung vermeiden wollen. Das kann man im Übrigen auch überall so nachlesen. Also wer sich da mal den Spaß machen möchte oder mal nachrecherchieren möchte, einfach mal ein bisschen im Internet rumstöbern, da findet man entsprechende, ganz transparente, ganz klare werbewirksame Auftritte von Wirtschaftskanzleien, die da gar keinen Hehl daraus machen, dass die SE-Mitbestimmungsvermeidungsinstrument ist. Man spricht dann aber ungern von Vermeidung, sondern man spricht dann gerne von Gestaltungsmöglichkeiten für die Mitbestimmung. Was damit gemeint ist, ist dann völlig klar, wenn man den entsprechenden Insider-Blick hat. Und die SE ist neben wie gesagt den ausländischen Rechtsformen da das Problem. Und unsere Erfahrung aus solchen Fällen, gerade jetzt auch bei familiengeführten, mittelständischen Unternehmen, ist genau die; wenn ein Unternehmen schon weiß, dass es in allernächster Zeit durch organisches Wachstum oder auch durch Zukäufe wachsen wird, die Beschäftigtenzahl wachsen wird und man eben sagt, nein, also wir als Familie hier, wir wollen eben unter uns bleiben mit den Entscheidungen, wir haben da gar keine Lust drauf, Beschäftigte einzubeziehen in die strategischen Entscheidungen unseres Unternehmens und wollen da keinen Aufsichtsrat unter Beteiligung von Arbeitnehmern haben, dass dann relativ zügig dieser Schritt in die SE gegangen wird, um genau das, was du gerade beschrieben hast, Marco, zu erreichen.

**Marco Herack:**

Eine Sache fand ich noch ganz interessant. Die SE schließt ja Mitbestimmung nicht gänzlich aus, sondern man sagt da, dass es dann ein Arbeitnehmergremium geben soll, das Vereinbarungen aushandelt.

**Daniel Hay:**

Ja. Das ist das sogenannte Besondere Verhandlungsgremium. Die Schwierigkeit dort ist allerdings, dass die Rückfallposition für den Fall, dass sich die Arbeitnehmerseite, das ist wie gesagt dieses Besondere Verhandlungsgremium, das setzt sich dann aus Arbeitnehmertretern aus Deutschland oder und auch aus anderen europäischen Standorten, wenn es die denn überhaupt gibt, zusammen. Und die soll mit der Arbeitgeberseite eine sogenannte SE-Vereinbarung aushandeln und abschließen. Problem ist nur, wenn die sich nicht einigen können, die Parteien, dann hat der Gesetzgeber eine Art Rückfallposition ins Gesetz geschrieben. Das nennt sich die gesetzliche Auffanglösung. Und die bezieht sich auf das

Mitbestimmungsniveau vor der SE-Gründung. Wenn ich aber vor der SE-Gründung keine paritätische Mitbestimmung hatte und die Parteien sich dann in den Verhandlungen nicht einigen können, dann gibt es auch nachher keine. Anders ausgedrückt; null bleibt null.

**Marco Herack:**

Es gibt ja noch andere ausländische Rechtsformen. Du hast es gerade schon angesprochen. Und die haben dann ähnliche Problemlagen?

**Daniel Hay:**

Ja. Erlaub mir noch einen kurzen Nachtrag zum Thema SE und den Unternehmen, die das gerade zu Beginn gemacht haben, also 2004, folgende, die von mir angesprochenen großen Konzerne. Interessant ist, dass es seither im Bereich dieser großen Konzerne diesen Trend zur SE gar nicht mehr gegeben hat. Nehmen wir zum Beispiel eine Daimler AG oder nehmen wir eine Thyssenkrupp AG. Jetzt möchte mir doch niemand ernsthaft erzählen, dass das keine Unternehmen, keine Konzerne mit internationaler Ausrichtung sind. Und da darf man sich schon die Frage stellen, warum um Himmels willen halten die es nicht für zwingend notwendig, eine SE zu werden, um ihre internationale Ausrichtung noch mal dadurch, ja, hier die zu demonstrieren und eine Müller-Mayer – entschuldige bitte – AG mit 300 Beschäftigten, die nur in Deutschland irgendein Produkt herstellt, meint, jetzt müsste SE werden. Also das Ganze zeigt ein bisschen die Absurdität des Ganzen. Und die Unternehmen, die Mitbestimmung kennengelernt haben, die ein bewährtes Prinzip der Mitbestimmung schon lange, lange leben, die haben das auch gar nicht nötig und die machen das auch gar nicht. Und das ist das Interessante. Das heißt, wir haben gar nicht das Problem mit einer Flucht aus der Mitbestimmung, sondern wir ein Problem mit der Flucht vor der Mitbestimmung. Das bezieht sich also auf all diejenigen Unternehmer, die diese paritätische Beteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat nie kennengelernt haben.

**Marco Herack:**

Okay. Also, die anderen Rechtsformen, die dann ähnliche Probleme bereiten, worüber sprechen wir da?

**Daniel Hay:**

Da sprechen wir über, nehme wir doch einfach mal mein Lieblingsbeispiel, die Meyer Werft. Die Meyer Werft ist eine GmbH und Co. KG und hat vor einigen Jahren, also die Meyer Werft hat mehr als 2.000 Beschäftigte an ihren deutschen Standorten und hat vor einigen Jahren den Sitz der Gesellschaft nach Luxemburg verlegt. Das heißt, die GmbH ist nicht mehr eingetragen in Papenburg, in Deutschland, im Handelsregister, sondern seither eingetragen im luxemburgischen Handelsregister. Das Problem an der Sache, dass die in Luxemburg eingetragene GmbH, die heißt lustigerweise auch GmbH, wird nicht vom deutschen Mitbestimmungsgesetz umfasst.

Anders ausgedrückt; das deutsche Mitbestimmungsrecht findet, seitdem Meyer diesen Schritt gegangen ist, auf die Meyer Werft keine Anwendung mehr. Und das, obwohl sich im Grunde nichts verändert hat. Einzig, also rein formal, dass die Gesellschaft nicht mehr im Handelsregister in Papenburg eingetragen ist, sondern in

Luxemburg. Die gesamte Wertschöpfung, die die Werften, ich weiß nicht, ob du schon mal Werften in Luxemburg besucht hast, ich weniger.

**Marco Herack:**

Ich auch nicht. Nein.

**Daniel Hay:**

Noch nicht, ja. Also die gesamte Wertschöpfung, die Betriebsstätten sind weiterhin eins zu eins genauso wie vorher in Deutschland. Die Zahl der Beschäftigten ist entsprechend hoch, sodass normalerweise die dort einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen haben müssten. Aber durch diesen kleinen Trick entledigt man sich der Mitbestimmung. Und das ist ein Riesenproblem und über diesen Weg entledigen sich in Deutschland insgesamt, also über diese ganzen Konstruktionen – SE, ausländische Rechtsform et cetera – entledigen sich mehr als 300 Unternehmen in Deutschland der Mitbestimmung und betroffen davon sind über 2 Millionen Beschäftigte.

**Marco Herack:**

Das ist ja ein recht simpler Weg. Ich habe auch noch von der niederländischen B.V. gelesen oder auch eine österreichische GmbH, die wohl ähnliche in Anführungszeichen Vorteile bietet. Also scheint ja außerhalb von Deutschland da einiges zu geben.

**Daniel Hay:**

Da gibt es einiges. Die beliebtesten Länder in dem Zusammenhang sind Österreich, Luxemburg, die sind ganz vorne dabei. Es gibt auch entsprechende Konstellationen mit der niederländischen B.V., auch das ist sehr beliebt. Und, ja, da gibt es zahlreiche deutsche Unternehmen, die sich dieser Wege bedienen, dieser Mittel bedienen. Also ganz besonders problematisch erachten wir das in systemrelevanten Branchen, wie zum Beispiel jetzt auch im Bereich Wohnen. Die LEG, die Deutsche Wohnen und die Vonovia firmieren alle als SE, haben alle keine Mitbestimmung durch Arbeitnehmer, genauso auch bei Krankenhausgesellschaften im Bereich der Pflege, aber auch Lieferdienste, zum Beispiel wie Zalando gehen solche Wege. Ja. Ich kann noch viele, viele aufzählen, aber so viel Zeit haben wir gar nicht.

**Marco Herack:**

So intuitiv denkt man ja, na ja, wenn etwas in Deutschland stattfindet, dann unterliegt es halt den hiesigen Gesetzen und dann ist die Sache erledigt. Aber es gibt dann wohl die sogenannte Gründungstheorie, der nach Gesellschaften, die nach dem Recht eines anderen EU- oder EWR-Staates wirksam gegründet wurden, in Deutschland in ihrer ausländischen Rechtsform grundsätzlich auch anzuerkennen sind. Also das heißt, das Ganze steht dann tatsächlich auch auf entsprechend gesetzlichen Füßen und man muss damit leben.

**Daniel Hay:**

Ja. Der europäische Gesetzgeber hat uns oder beziehungsweise der Europäische Gerichtshof hat uns dann letztendlich auch mit der Stärkung der Niederlassungsfreiheit im europäischen Binnenmarkt hier tatsächlich ein großes Ei ins Nest gelegt und das führt dann dazu, dass Unternehmen beispielsweise ihren



rein formalen handelsregistergerichtlichen Sitz in irgendein Steuerparadies verlegen, obwohl die eigentliche Produktion in dem jeweiligen Land verbleibt und man so Cherry-Picking betreiben kann innerhalb von Europa und sich sozialer Standards auch schnell entledigen kann. Und das kann es am Ende nicht sein. Und von daher ist es auch so, dass die deutschen Gewerkschaften, der DGB und auch der europäische Gewerkschaftsbund schon seit vielen Jahren vom europäischen Gesetzgeber eine Rahmenrichtlinie fordern für einen Mindestschutz, eine Rahmenrichtlinie im Bereich der Unternehmensmitbestimmung, aber auch im Bereich der Unterrichtung und Anhörung, ja, um gerade vor solchen Vorgängen zu schützen, dass eben hier sozusagen nicht ein Wettbewerb stattfinden kann innerhalb Europas darum, wer quasi hier die sozialen Mindeststandards am besten abstreift.

**Marco Herack:**

Ja. Europa; klingt ja immer so, als ob man da recht wenig tun kann, aber die Bundesregierung ist ja durchaus Teil Europas. Ich habe dann auch sofort an die Franzosen gedacht, die ja da eigentlich auch noch mal eine ganz andere Historie haben, die jetzt gar nicht so dafür spricht, dass die das alles so mitmachen. Weißt du, wie das zustande kam?

**Daniel Hay:**

Also die SE-Richtlinie hat ja den Zweck gehabt, den europäischen Binnenmarkt zu komplettieren. Man hat ja in der Zeit, man hat ja viele Richtlinien auf den Weg gebracht, in denen es genau darum ging. Die anderen Länder Europas haben ja gar nicht dieses Massenphänomen der SE. Dieses Massenphänomen haben wir in Deutschland, weil das deutsche Mitbestimmungsgesetz die SE als solche nicht, ja, beinhaltet. Da sind bei der Umsetzung ins deutsche Recht Fehler gemacht worden. Da hätte man das deutsche Recht besser schützen können und besser schützen müssen. Ich möchte ein Beispiel nennen. Bei der Umsetzung der SE-Richtlinie in österreichisches Recht hat man im österreichischen Umsetzungsgesetz festgelegt, dass, wenn eine SE nach ihrer Gründung einen Beschäftigtenzuwachs zu verzeichnen hat, also wenn die Beschäftigtenzahl steigt, ja, in erheblichem Umfang – jetzt kann man darüber streiten, was ist erheblich, aber immerhin – dann muss neuverhandelt werden. Dann muss neuverhandelt werden zum Beispiel diesem besonderen Verhandlungsgremium beziehungsweise zwischen der Arbeitnehmerseite allgemein und dem Unternehmen.

Und da muss die Mitbestimmung auf einen neuen Prüfstand gestellt werden mit dem Ziel, dann auch dort die Mitbestimmung entsprechend qualitativ anzupassen. Und das ist in Deutschland versäumt worden. Das ist in Deutschland bei der Umsetzung nicht gemacht worden. Also ich will dem europäischen Gesetzgeber an der Stelle gar nichts Böses unterstellen. Vielleicht hat er einfach nicht auf dem Schirm gehabt, dass es, ja, die deutschen Unternehmen, viele davon darauf abgesehen haben, über diesen Weg sich der Mitbestimmung zu entledigen, weil im Prinzip reden wir doch alle darüber, dass die Sozialpartnerschaft so wichtig ist und dass die Mitbestimmung ein wertbildender, entscheidender Faktor ist für die Strategiefähigkeit der Unternehmen und vor allen Dingen auch dafür, die Transformation zu bewältigen.

**Marco Herack:**

Ja, jetzt stehen wir, der Elefant im Raum, man kann es ja gar nicht anders nennen, zweieinhalb Wochen vor der Bundestagswahl. Da ist ja mehr oder weniger die Frage: Gibt es denn Parteien, die das ändern wollen?

**Daniel Hay:**

Ja, glücklicherweise ja. Also wenn man in die Wahlprogramme der Parteien schaut, darf man jedenfalls sagen, dass die SPD beispielsweise und die Grünen, aber auch die Linken sich durchaus diesen Themen Mitbestimmungsflucht, Stärkung der Mitbestimmung – also Mitbestimmungsflucht verhindern, Sicherung der Mitbestimmung, Mitbestimmung stärken – angenommen haben. Da reden wir zum Beispiel bei der SPD davon, dass gefordert wird, also die Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform zu erweitern, was ich schon mal sehr erfreulich finde. Ergänzend dazu gibt es auch einen Beschluss vom SPD-Parteivorstand, der die Schlupflöcher, die es gerade durch die europäische Aktiengesellschaft SE, wie wir sie angesprochen haben, stopfen will. Also das ist sehr erfreulich. Und da geht es auch um das Thema Absenkung der Schwellenwerte bei den Unternehmensgrößen. Also wie ich vorhin sagte, momentan ist es ja so, ab 2.000 Beschäftigten – also ab mehr als 2.000 Beschäftigten – greift die paritätische Mitbestimmung. Und da spricht die SPD und da sprechen auch die Grünen davon, diese Schwellenwerte abzusenken auf 1.000. Ein weiterer wichtiger Punkt, der auch im SPD-Programm drinsteht, ist dieses Thema, dass Entscheidungen, wo es gerade um Verlagerungen oder Schließungen von Betriebsstandorten geht, nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg getroffen werden dürfen und dass echte Parität gestärkt werden muss in den Aufsichtsräten. Da wird angespielt auf den Fall Continental, der ja auch durch die Presse gegangen ist in dem Jahr, wo also die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat über die Köpfe der Beschäftigten hinweg eine Werkschließung beschlossen hat.

Da ging es um das Reifenwerk in Aachen. Und das, obwohl dieses Werk schwarze Zahlen geschrieben hat. Also am weitreichendsten, um das nur abzuschließen an der Stelle, Marco, am weitreichendsten sind da der Antrag der Grünen gewesen, der Fraktion der Grünen, die im Grunde genommen ganz viele Punkte, die auch wir bei der Hans-Böckler-Stiftung und die auch die Gewerkschaften vorgeschlagen haben, um Mitbestimmung zu stärken und die Lücken in den Mitbestimmungsgesetzen zu schließen. Ja, bei der FDP taucht das Thema überhaupt nicht auf. Da gibt es zum Thema Unternehmensmitbestimmung im Wahlprogramm gar nichts. Und zu meiner großen Überraschung bei der CDU/CSU auch nicht, jedenfalls nichts Konkretes. Und das, obwohl Kanzlerkandidat Armin Laschet gemeinsam mit DGB-Chef Reiner Hoffmann in einem gemeinsam verfassten Zeitungsbeitrag im Handelsblatt in diesem Jahr gesagt hat, dass wir dringend eine Debatte darüber benötigen, wie wir das Potenzial der Unternehmensmitbestimmung für die anstehende Transformation unserer Wirtschaft nutzen können. Da hätte ich mir natürlich entsprechend oder hätten wir uns alle entsprechend dann auch Taten gewünscht.

**Marco Herack:**

Wollte gerade sagen. Wenn du debattierst, dann tust du nichts.



**Daniel Hay:**

Ja. Also, ja, und die Linken möchte ich aber an der Stelle auch nicht vergessen. Die Linken sprechen sich auch dafür aus, Mitbestimmung zu stärken, indem man Entscheidungen, wie wirklich auch eine besondere Relevanz für die Beschäftigten haben, also Standortschließungen, Verlagerung ins Ausland, solche Dinge, dass man da hinkommt zu einer echten Parität und dieses sogenannte Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden abschafft. Also weil die Anteilseignerseite kann sich nämlich, wenn es zu Patt-Situationen kommt, kann sie sich ja stets durchsetzen nach aktueller Rechtslage gegenüber den Beschäftigten. Und das muss geändert werden.

**Marco Herack:**

Ihr habt ja beim I.M.U. eine Mitbestimmungskampagne am Laufen. Setzt die genau auf diesen Problemen auf?

**Daniel Hay:**

Die setzt genau da auf. Wir haben die Kernforderung zur Stärkung der Mitbestimmung und vor allen Dingen auch der unternehmerischen Mitbestimmung, die haben wir aufgestellt und die werden vom DGB und von den Mitgliedsgewerkschaften entsprechend auch vorgetragen und unterstützt. Und da geht es erstens um das Thema Mitbestimmung für alle. Das heißt, unabhängig, in welcher Rechtsform ein Unternehmen unterwegs ist oder wo dieses Unternehmen tatsächlich seinen formalrechtlichen Sitz hat – ich nenne wieder das Beispiel Meyer Werft, ja, es macht einfach keinen Sinn für einen normal denkenden Menschen, dass dieses Unternehmen mitbestimmungsfrei durch die Gegend läuft. Zweitens die Abschaffung des Doppelstimmrechts, jedenfalls bei strategischen Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen für die Beschäftigten, damit eben so etwas wie zum Beispiel bei Continental sich niemals wiederholt. Und drittens möchte ich da nennen das Thema Arbeitsdirektorin, Arbeitsdirektor im Unternehmen, dass dieser eben stets vom Vertrauen der Arbeitnehmerseite getragen wird, so, wie auch in der Montanmitbestimmung. Der Arbeitsdirektor, die Arbeitsdirektorin hat eine ganz, ganz wichtige Funktion im Unternehmen, ist Teil des Managements, ist Teil des Vorstands, aber hat hier eine ganz besondere Rolle, quasi als Scharnier, wenn man so will, auch für die Balance zwischen Management und Arbeitnehmerseite, um auch die Gesichtspunkte der Arbeitnehmerseite anstehenden Entscheidungen gegenüber dem Management auch entsprechend, ja, vorzutragen und da die Brücke darzustellen zwischen diesen beiden Bereichen.

**Marco Herack:**

Letzte Frage: Wie viel dieser Forderungen, die ihr habt, sind etwas, was man in Deutschland lösen kann und wie viel davon kann man nur über die europäische Schiene lösen?

**Daniel Hay:**

Alle die von mir gerade genannten Forderungen kann man in Deutschland lösen.

**Marco Herack:**

Okay.

**Daniel Hay:**

Ja. Gerade zum Thema ausländische Rechtsform ist es so, ja, dass wir das auch bei uns im I.M.U. auch geprüft haben, auch durch einen hochkarätigen gesellschaftsrechtlichen Professor haben prüfen lassen, inwieweit das auch unionsrechtlich unbedenklich ist und das ist der Fall. Wir haben bei uns im Institut die entsprechenden Gesetzesvorschläge erarbeitet. Die liegen auf dem Tisch. Und wenn der Wille beim Gesetzgeber da ist, ja, bei der neuen Bundesregierung, dieses Thema endlich anzupacken, dann haben wir die entsprechenden Möglichkeiten dafür, also wir haben die Vorarbeit schon gemacht. Wir unterstützen hier den Gesetzgeber sehr gerne und die Bundesregierung, daran soll es nicht scheitern. Aber noch; wir müssen wegkommen von diesen Sonntagsreden und Lippenbekenntnissen. Es muss einfach jedem klar sein, dass unsere Wirtschaft eben gerade nur mit demokratischer Beteiligung in Betrieb und Unternehmen erfolgreich ist, nachhaltige Unternehmensführung garantiert ist. Das hat die Krisenbewältigung, die Erfahrung in Unternehmen, die Mitbestimmung leben, immer wieder gezeigt. Mitbestimmte Unternehmen kommen besser durch Umbruchphasen hindurch. Fortschritt gibt es eben nur mit Mitbestimmung und nicht ohne. Der Wille, der Wille muss da sein. Das Thema Mitbestimmung muss ernst genommen werden.

**Marco Herack:**

Daniel Hay, ich danke dir für das Gespräch.

**Daniel Hay:**

Sehr gerne. Vielen Dank, Marco.

**Marco Herack:**

ja, wenn ihr zu diesem Thema noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr uns diese schicken per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de) oder auch auf Twitter uns antickern [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de). Hinweise, Korrekturen, Anregungen oder auch sonstige Gedanken also bitte einfach einsenden. Und Daniel Hay twittert für das I.M.U. als [@ZukunftMB](https://twitter.com/ZukunftMB), Martha, Berta oder Mitbestimmung. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Bis nächste Woche. Tschüss.

**Daniel Hay:**

Tschüss.