

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

64. Sitzung

Berlin, Montag, den 9. Mai 2011, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Max Straubinger (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einziges Tagesordnungspunkt 1008

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Ottmar Schreiner, Anette Kramme, Petra Ernstberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken (BT-Drucksache 17/2122)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie,

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sahra Wagenknecht, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren (BT-Drucksache 17/1413)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Connemann, Gitta
Lange, Ulrich
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Wadephul, Dr. Johann

Jasper, Dieter

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Krüger-Leißner, Angelika
Mast, Katja
Schmidt (Eisleben), Silvia

FDP

Molitor, Gabriele

DIE LINKE.

Birkwald, Matthias W.
Krellmann, Jutta

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Fabian, RDin Sabine (BK)
Robert, RD Lars (BK)
Wascher, OARin Angelika (BMAS)

Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Bundesrat

Hofmann, VAe Janika (NRW)
Pleiß, VAe Brigitte (MV)

Sachverständige

Bontrup, Prof. Dr. Heinz-J.
Eberhard, Michael
Henssler, Prof. Dr. Martin
Ladzinski, Ludwig
Merkt, Prof. Dr. Hanno LL. M.
Prinz, Thomas (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Sick, Dr. Sebastian LL. M.
Stettes, Dr. Oliver (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)
Thannisch, Rainald (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Werder, Prof. Dr. Axel von (Berlin Center of Corporate Governance Technische Universität Berlin)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

64. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Werte Damen und Herren, es ist 14 Uhr, ich bin für Pünktlichkeit und deshalb beginnen wir mit der öffentlichen Anhörung. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich zur Anhörung im Arbeits- und Sozialausschuss. Gegenstand der heutigen Anhörung sind die Anträge der SPD Bundestagsfraktion Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken auf Bundestagsdrucksache 17/2122 und der Antrag der Fraktion DIE LINKE Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren. Auf Bundestagsdrucksache 17/1413. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen auf A-Drs. 17(11)501 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterungen geben. Viele wissen es schon. Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der Stärke der Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage, das heißt also, eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden. Das ist die Warnung an die Kollegen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragung eine so genannte freie Runde von fünf Minuten gibt. Hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße für die Bundesregierung, bevor ich die einzelnen Sachverständigen begrüße, den Staatssekretär Kollegen Dr. Ralf Brauksiepe und für die Sachverständigen darf ich begrüßen und aufrufen: für den Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Rainald Thannisch, für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Thomas Prinz, vom Berlin Center of Corporate Governance Technische Universität Berlin Herrn Prof. Dr. Axel von Werder, vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln Dr. Oliver Stettes sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Martin Henssler, Prof. Dr. Hanno Merkt LL. M., Herrn Dr. Sebastian Sick LL. M., Herrn Ludwig Ladzinski, Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup der verspätet sich, wird mir gerade mitgeteilt Herrn Michael Eberhard.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. die Sachverständigen genannt werden. Die Mitglieder der CDU/CSU-

Bundestagsfraktion beginnen. Herr Karl Schiewerling hat das Wort.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, herzlichen Dank. Die Frage der Mitbestimmung hat ja in Deutschland eine lange Tradition und hat eine gewachsene Entwicklung. Meine Frage geht an den Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Weil es eine lange Tradition hat, weil es gewachsen ist, weil es eingeübt ist, wenn man das mal so sagen darf, soll den Arbeitnehmern die Mitbestimmungsteilhabe an wichtigen wirtschaftlichen Planungen und Entscheidungen sichern. Sind Sie der Ansicht, dass sich die Unternehmensmitbestimmung bewährt hat?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland, hat eine lange Tradition. Sie hat eine in vielen Teilen bewährte Tradition. Sie hat eine wechselvolle Tradition. Sie fügt sich in ein Gesamtkonzept ein. Wenn wir über die Unternehmensmitbestimmung sprechen, können wir diese nicht alleine betrachten. Wir müssen die Unternehmensmitbestimmung neben der Betriebsverfassung, neben der betrieblichen Mitbestimmung betrachten und wir müssen feststellen, dass sich diese beiden Elemente verstärken. Unternehmensmitbestimmung ist als Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung kein Irrtum der Geschichte. Sie hat aber eine Entwicklung genommen, die problematisch ist und wegen der betrieblichen Mitbestimmung zu einer gegenseitigen Verstärkung und zu einem gegenseitigen Aufwachsen führt. Deswegen bedarf die Mitbestimmung einer durchgreifenden Reform. Diese Reformen sollten generell in Richtung auf eine Drittelbeteiligung gehen. Ich will an dieser Stelle nicht zu sehr ins Detail gehen. Die heute hier in Rede stehenden Anträge sind aber ganz sicher das Gegenteil einer solchen möglichen Reform. Sie führen in die Irre und würden den deutschen Sonderweg, der uns schon im europäischen Konzert isoliert hat, nochmals vertiefen.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Ich begrüße Herrn Prof. Bontrup, der eingetroffen ist und gebe jetzt Herrn Thannisch das Wort.

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der festen Überzeugung, dass die Unternehmensmitbestimmung ein ganz wesentliches Element der sozialen Beziehungen und der industriellen Beziehungen in Deutschland ist. Wir denken, dass die Unternehmensmitbestimmung ein wichtiges Schutzrecht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt. Wir glauben, dass die Unternehmensmitbestimmung einen wesentlichen Beitrag zu einer guten Unternehmens-

führung, also Corporate Governance, leistet und wir glauben, dass die Unternehmensmitbestimmung ebenfalls in ökonomischer Hinsicht ein Erfolgsmodell ist. Wir glauben, dass es Sinn macht, die bewährte deutsche Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 weiter zu entwickeln, und zwar anhand von einigen Institutionen, die die außerordentlich bewährte Montanmitbestimmung aufweist. Ich nenne kurz die neutrale Person. Ich nenne kurz den Arbeitsdirektor, der nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerbank berufen werden kann. Weiterhin haben wir einige Herausforderungen durch die Europäisierung des Gesellschaftsrechtes. Das Thema Scheinauslandsgesellschaften spielt hier eine wichtige Rolle. Wir glauben daher, dass es sinnvoll ist, diese so genannten Scheinauslandsgesellschaften, also Unternehmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland bzw. Personengesellschaften mit ausländischem Komplementär, dem Mitbestimmungsgesetz zu unterwerfen. Wir gehen davon aus, dass es derzeit bereits eigentlich so sein müsste. Das ist jedoch eine Mindermeinung in der juristischen Diskussion, weshalb wir hier vom Gesetzgeber Klarheit fordern.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Danke schön Herr Thannisch und der Kollege Jasper hat das Wort.

Abgeordneter Jasper (CDU/CSU): Ja, Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an das Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Die Antragsteller begründen die von Ihnen geforderte Erweiterung der Mitbestimmung unter anderem mit dem Shareholder-Value-Prinzip, welches einzig und allein das Eigentümerinteresse nach raschen und hohen Profiten in den Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns stellt. Sind alle Aktionäre, wenn man sich beispielsweise die Zahl des deutschen Aktieninstituts ansieht, nur kurzfristig orientierte Renditemaximierer oder gibt es auch andere Anlagemotive?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die überwältigende Mehrheit der Anteilseigner an deutschen Unternehmen hat ein Interesse an langfristigen Anlagen und nicht an dem Ziel einer kurzfristigen Renditemehrung auf Kosten des Unternehmens. Die Anteilseignerstruktur belegt genau dieses Interesse an einer guten Unternehmensperformance, an einem erfolgreichen Unternehmen und damit auch an Erfolgen für die Beschäftigten in den Unternehmen.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Ja, um vielleicht erst einmal ein Missverständnis auszuräumen: Das Shareholder-Value-Prinzip sagt im Grunde genommen erst mal nichts anderes aus, dass die Interessen von Personenkreisen in den Vordergrund gestellt werden, deren Ansprüche auf wirtschaftliche Erträge eines Unternehmens rechtlich nicht abgesichert sind. Es besagt natürlich auch, dass solche Anspruchsberechtigte ein langfristiges Interesse am nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens haben. Herr Wolf hatte schon ausgeführt, dass der Großteil der Anleger diesem Ziel auch folgt.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Fragen richten sich an die BDA, Herrn Prof. Dr. Henssler und Prof. Dr. Merkt. Es geht zum einen um die Frage, ob die geforderte gesetzliche Erstreckung der deutschen Unternehmensbestimmungen auch auf europäische Gesellschaften überhaupt kompatibel mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs wäre, zum Beispiel vor dem Hintergrund in Sachen Inspire Act? Für mich stellt sich da die Frage, ob der Europäische Gerichtshof in einer solchen Erstreckung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung auf ausländische Rechtsformen nicht auch einen Verstoß gegen die Niederlassungsfreiheit sehen könnte? Das wäre die erste Frage. Die zweite Frage - wenn wir schon beim Recht sind und ich so profunde Ansprechpartner habe: im Rahmen des gesetzlichen Mindestkataloges ist ja unter anderem vorgesehen oder beantragt, dass ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder befugt wäre, den gesetzlichen Katalog einseitig und auch gegen die Mehrheit des Aufsichtsrates zu ergänzen. Insoweit bitte ich auch um eine Beurteilung, ob dies verfassungsrechtlich sauber ist oder problematisch sein könnte; denn ich vermute darin durchaus einen nicht unerheblichen, verfassungsrechtlich problematischen Eingriff in die Rechte der Anteilseigner.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Gehe ich recht in der Annahme, dass Sie antworten wollen, Herr Wolf?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zur ersten Frage: Das wäre ein Verstoß, ein klarer Verstoß, gegen die Niederlassungsfreiheit. Der Grund ist einfach: Der Europäische Gerichtshof hat mehrfach, in verschiedenen Fällen geurteilt, dass eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit, so wie sie ja auf ganz anderer Ebene durch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs lange Jahre faktisch gegolten hat, dadurch begründet sein kann, dass einem Unternehmen faktisch das jeweilige nationale Recht aufgezwungen wird. Dies ist mit der Niederlassungsfreiheit nicht vereinbar. Genau das wäre aber das Ergebnis, wenn man jetzt auf ausländische Gesellschaften die deutsche Mitbestimmung und damit eine Form, einen Inhalt des Gesellschaftsrechtes aus Deutschland zwangsweise erstrecken würde. Das heißt, dem nationalen Gesetzgeber, und ich betone, nur dem nationalen Gesetzgeber, ist dieser Weg abschließend verschlossen. Das hat auch der Europäische Juristentag in Budapest vor einigen Jahren deutlich gemacht. Ein deutscher Rechtswissenschaftler hat genau diese Frage an einen Richter des Europäischen Gerichtshofes gestellt und einen klar abschlägigen Bescheid erhalten. Was theoretisch denkbar, aber was nicht Gegenstand dieser Vorschläge ist, wäre ein europäischer Gesetzgebungsakt. Aber über den reden wir hier nicht.

Zur zweiten Frage, die Ausdehnung der Möglichkeiten von Minderheiten im Aufsichtsrat solche zustimmungspflichtigen Rechtsgeschäfte zu definieren und gegen die Mehrheit durchzusetzen, ist zumindest systematisch verfehlt und ein Systemverstoß. Sie ist tatsächlich auch verfassungsrechtlich problematisch, da sie die Stellung der Minderheiten im Aufsichtsrat, noch einmal verstärken würde und

damit faktisch dazu führen würde, was verfassungsrechtlich nicht geht - das hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Mitbestimmung 1979 gesagt -, dass es zu einer vollen Parität käme. Denn die Arbeitnehmervertreter könnten sogar gegen die Mehrheit der Anteilseigner in einer nach dem Drittelbeteiligungsgesetz mitbestimmten Gesellschaft bestimmte Rechtsgeschäfte der Zustimmung des Aufsichtsrats unterwerfen.

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Vielleicht darf ich zunächst auf die Problematik der Auslandsgesellschaften eingehen. Hier gibt es zunächst die Vermeidungsstrategie der ausländischen Kapitalgesellschaft & Co. KG. Dabei handelt es sich um eine deutsche KG mit einem ausländischen Komplementär als vollhaftendem Gesellschafter. Nach der derzeitigen Rechtslage des § 4 Mitbestimmungsgesetz wird diese Gesellschaft vom deutschen Mitbestimmungsrecht nicht erfasst. Man könnte sich europarechtskonform überlegen, nunmehr die deutsche Kommanditgesellschaft der Mitbestimmung zu unterwerfen. Für die deutsche GmbH & Co. KG ist es so, dass die GmbH mitbestimmt wird - nicht die KG ist also mitbestimmt, sondern ihr Gesellschafter. Die Arbeitnehmer der KG werden der GmbH zugerechnet und wählen den dortigen Aufsichtsrat mit. Dieses Konzept können wir bei ausländischen Gesellschaften nicht umsetzen. Deutschland kann ja der ausländischen Gesellschaft, etwa einer französischen société anonyme, nicht vorschreiben, wie sie ihren Aufsichtsrat zu gestalten hat. Wir könnten zwar europarechtskonform die deutsche KG der Mitbestimmung unterstellen. Nur wäre das ein krasser Systembruch; denn wir unterwerfen aus gutem Grund derzeit nur Kapitalgesellschaften der Unternehmensmitbestimmung. Wir hätten dann Personengesellschaften mit mitbestimmungspflichtigen Aufsichtsräten und das würde eine ganze Reihe von Folgeproblemen nach sich ziehen, die ich hier nicht im Detail ausführen kann. Eine davon zu unterscheidende Problematik betrifft die so genannten schein ausländischen Gesellschaften - also ausländische Gesellschaften mit ausländischem Registersitz und deutschem Verwaltungssitz. Hier kann man sich sehr darüber streiten, ob es europarechtlich zulässig ist, diese Gesellschaften deutschem Mitbestimmungsrecht zu unterstellen. Die Antwort hängt primär davon ab, ob man die Unternehmensmitbestimmung als zwingenden Gemeinwohlbelang ansieht, der eine Einschränkung der Niederlassungsfreiheit rechtfertigen könnte. Die Arbeitsrechtler, und hier schlägt mein Herz auf der arbeitsrechtlichen Seite, gehen davon aus, dass der EuGH vermutlich die Unternehmensmitbestimmung und den entsprechenden Arbeitnehmerschutz als zwingenden Gemeinwohlbelang anerkennen würde, der einen Eingriff in die Niederlassungsfreiheit rechtfertigen kann. Das Problem liegt allerdings darin, dass unser deutsches Mitbestimmungsrecht nicht europarechtskompatibel ist. Die Anwendung deutschen Mitbestimmungsrechts auf eine ausländische Gesellschaft, etwa auf die Air Berlin plc mit Verwaltungssitz hier in Berlin, würde nämlich dazu führen, dass dann alle im Ausland tätigen Arbeitnehmer zwingend von der Mitbestimmung ausgeschlossen würden. Unser Mitbestimmungsrecht ist nicht europarechts-

rechtskompatibel, weil es nur die nationalen, in Deutschland ansässigen Arbeitnehmer berücksichtigt. Ich meine deshalb, dass dieses System europarechtlichen Anforderungen nicht standhält, die Übertragung gerade des deutschen Rechts damit nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht als erforderlich angesehen werden kann, um Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu sichern. Die Lösung kann meines Erachtens nur in einer europaweiten Harmonisierung dieser Regeln liegen.

Sachverständiger Prof. Dr. Merkt: Ich kann es an dieser Stelle kurz machen. Das Wesentliche ist im Grunde schon gesagt worden. Wir haben in Deutschland, vielleicht darf ich das nochmal sagen, keine Einigkeit in der Frage, ob eine Erstreckung der Mitbestimmung europarechtskonform wäre oder nicht. Es gibt sowohl in der arbeitsrechtlichen als auch in der gesellschaftsrechtlichen Diskussion Stimmen, die dafür sind, und Stimmen, die dagegen sind. Eine Prognose ist natürlich ausgesprochen schwierig. Meine persönliche Einschätzung, und da folge ich im Wesentlichen meinen Nachbarn, ist: Der EuGH wird sehr wahrscheinlich den Schutz der Arbeitnehmerinteressen als im Interesse des Allgemeinwohls liegend qualifizieren. Aber er wird mit ebensolcher Wahrscheinlichkeit nicht sagen, dass die Erstreckung des deutschen Modells der zwingenden paritätischen Mitbestimmung auf ausländische Gesellschaften mit der Niederlassungsfreiheit konform ist. Sondern er wird sagen, dass hier nach dem Vorbild dessen, was wir in Europa haben - europäischer Betriebsrat, SE, grenzüberschreitende Verschmelzung - eine flexiblere Lösung als die europäische Lösung anzusehen ist und er wird sagen, wenn die Deutschen das machen wollen, dann müssen sie aber ihr Mitbestimmungsrecht flexibilisieren und sie müssen mehr Verhandlungsmöglichkeiten anbieten, als sie das gegenwärtig tun. Meine Prognose ist, der EuGH wird eine Erstreckung der deutschen Mitbestimmung 1 : 1 auf ausländische Gesellschaften als nicht europarechtskonform deklarieren.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Danke schön. Dann hat der Kollege Wadephul das Wort.

Abgeordneter Dr. Wadephul (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, vielen herzlichen Dank. Mich interessieren zwei Komplexe. Zum einen stellen die Antragsteller ja einen Zusammenhang zwischen dem Grad und dem Umfang der Mitbestimmung und dem wirtschaftlichen Erfolg her, einmal bezogen auf einzelne Unternehmen und dann auch auf Volkswirtschaften. Insofern würde ich die BDA wie auch das Institut der deutschen Wirtschaft fragen, ob sie irgendeine empirische Evidenz dafür sehen, dass die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu einem, ich darf wörtlich zitieren, „nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen beiträgt“. Teil B ist die Frage, welche Auswirkungen auf das Bruttosozialprodukt oder Bruttoinlandsprodukt (BIP) beispielsweise der deutschen Volkswirtschaft festzustellen wäre. Wir haben bekanntlich in Deutschland, das ist gerade eben schon herausgestrichen worden, eine hohe und umfangreiche Mitbestimmung. Dennoch haben wir 2009 einen fünfprozentigen Rückgang des BIP verzeichnen müssen. Sehen sie da

einen Zusammenhang oder widerspricht das nicht eigentlich der These? Zu einem zweiten Komplex würde ich herzlich bitten, dass Herr Prof. Henssler und Herr Prof. Merkt Stellung nehmen. Das knüpft an die Frage der Kollegin Connemann an. Die Schwellenwerte, die wir hier in Deutschland kennen, haben sich bewährt oder gibt es aus deutscher Sicht irgendeinen Anlass, die Schwellenwerte zu verändern?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Einen belastbaren Zusammenhang zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg und der Mitbestimmung gibt es nicht. Es gibt unterschiedliche Studien, die zu unterschiedlichen und diametral gegensätzlichen Ergebnissen kommen. Ich maße mir nicht an, das abschließend zu bewerten. Es gibt eine sehr dezidierte Studie der Staatsbank von Louisiana oder Illinois, die herausarbeitet, dass Mitbestimmung den Börsenwert einer Gesellschaft mindert. Mitbestimmung führt danach zu einer schlechteren Bewertung von Unternehmen. Es gibt andere Studien. Unter dem Strich bleibt festzuhalten: einen objektiv messbaren Erfolg gibt es nicht. Wer behauptet, dass es einen positiven Effekt der Mitbestimmung auf den wirtschaftlichen Erfolg gibt, der liest in der Kristallkugel. Einen Punkt, den Sie angesprochen haben, will ich aber auch aufrufen, nämlich die Krise. Ich glaube, in der Krise hat die Mitbestimmung tatsächlich geholfen, Arbeitsplätze in den Unternehmen zu erhalten. Das war aber nicht die Unternehmensmitbestimmung, über die wir heute reden, sondern das war die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im einzelnen Betrieb. Das hat sicherlich einen wesentlichen Anteil an der Bewältigung der Krise gehabt. Erfahrbar für den einzelnen Arbeitnehmer ist die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Die Mitbestimmung kann für einen wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zuträglich sein, wenn Mitarbeiter sich einbringen, Wissen mit einbringen, das auf Unternehmens- und Arbeitgeberseite nicht vorhanden ist, oder, wenn sie entsprechend spezifisch eine Qualifikation erwerben, wodurch das Unternehmen produktiver wird. Das ist erst einmal eine grundsätzliche Aussage, die aber noch nichts darüber sagt, in welcher Form die Mitbestimmung erfolgt. Wir sehen in Deutschland, dass die Mitbestimmung auf die vielfältigste Art und Weise geregelt ist, auch auf freiwilliger Art und Weise sowie im Betriebsverfassungsgesetz. Darüber hinaus sehen wir, dass die Ansprüche, die die Arbeitnehmer unter Umständen aufgrund solcher spezifischen Investitionen erwerben, durch eine Vielzahl von institutionellen Rahmenregelungen auf dem Arbeitsmarkt geschützt werden, wodurch das Interesse der Arbeitnehmer auch erhalten bleibt, solche Investitionen zu tätigen und zu finanzieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Welchen isolierten wirtschaftlichen Erfolgseffekt könnte die unternehmerische Mitbestimmung haben? Wir vertreten hier die Auffassung, dass ein solcher isolierter wirtschaftlicher Effekt theoretisch nicht zu erwarten ist. Er zeigt sich auch nicht in den empirischen Studien. Wir finden eine ganze Reihe von Studien, die die Marktbewertung und die Bewertung

mitbestimmter Unternehmen auf den Kapitalmärkten eher skeptisch betrachten. Es gibt Untersuchungen, in denen ein neutraler Effekt gefunden wird. Es gibt wenige Untersuchungen, die entsprechend positive oder neutrale Signale im Hinblick auf die Produktivität der Unternehmensmitbestimmung zeigen. Dabei muss man aber zwei Dinge beachten: Das eine ist, dass die Ergebnisse dieser Studien alle von der Methodik abhängig sind. Diese Methodik ist bei dem Problemfeld Unternehmensmitbestimmung relativ kompliziert, um einen entsprechenden Effekt zu isolieren. Das Zweite ist, dass man in der Regel bei statistischen, empirischen Untersuchungen immer Probleme hat, in welche Richtung die Kausalitäten zu interpretieren sind. Wir können im Grunde genommen nur mit sehr schwierigen und komplexen ökonomischen Verfahrensweisen die Kausalitäten für den Wirkungszusammenhang herstellen, was uns aber in der Unternehmensmitbestimmung nicht gelingt. Das bringt uns wieder zum Erstgenannten. Wir haben keinen nachhaltigen empirischen Beleg dafür, dass die Unternehmensmitbestimmung den Unternehmenswert oder die wirtschaftliche Performance von Unternehmen steigert. Damit fehlt eigentlich die ökonomische Grundlage für die Unternehmensmitbestimmung. Sie fehlt auf jeden Fall für eine Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung, wie sie in den beiden Anträgen vorgesehen ist. Daraus ergibt sich dann zwingend der zweite Punkt, dass wir eben auch nicht daraus schließen können, dass die wirtschaftliche Performance von Volkswirtschaften durch die Unternehmensmitbestimmung besser ist als in den Volkswirtschaften, die keine Unternehmensmitbestimmung kennen. Ich würde mich da Herrn Wolf anschließen, dass es eine Vielzahl von Faktoren gegeben hat, wodurch wir die Krise sehr gut bewältigt haben. Das reicht von dem Verhalten der Tarifvertragsparteien, über Öffnungsklauseln und den Möglichkeiten auf betrieblicher Ebene, Abreden zu treffen, die Beschäftigung zu erhalten, die Inanspruchnahme von Kurzarbeit etc., so dass die Unternehmensmitbestimmung in diesem Zusammenhang in einigen Fällen hilfreich gewesen sein mag, aber keinen originären, empirisch nachweisbaren Effekt gezeigt hat.

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Ich darf meine Antwort ganz kurz halten. Ich meine, dass es weder von der rechtstatsächlichen Seite noch von europarechtlicher Seite einen Zwang gibt, die Schwellenwerte nach unten abzusenken. Die deutsche Mitbestimmung hat sich durchaus bewährt, und sie hat sich mit den vorhandenen Schwellenwerten bewährt. Es ist ja durchaus nicht so, dass bei Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern im wirtschaftlichen Bereich keine Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer bestünden. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt ab einer Belegschaftszahl von 100 den Wirtschaftsausschuss mit erheblichen Beratungs- und Informationsrechten. Wir haben also ein Instrumentarium, das auch in Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern diese Beteiligungsrechte sichert.

Sachverständiger Prof. Dr. Merkt: Ich kann mich Herrn Henssler wieder anschließen. Die Halbierung der Schwellenwerte ist damals diskutiert worden und konnte sich nicht durchsetzen. Ich glaube, wir

sind mit dem Modell - das zeigt die Erfahrung - recht gut gefahren. Man muss sich ganz klar machen, wenn wir diese Schwellen herabsenken, dann werden viele Mittelständler ins Ausland gehen. Das wäre die ganz klare Konsequenz. Deswegen würde ich dringend davor warnen, die Schwellen zu halbieren. Es gibt nirgendwo im Ausland eine auch nur annähernd so rigide Regelung. Sie werden überall im Ausland - was die unternehmerische Mitbestimmung betrifft - mehr Freiraum haben als in Deutschland.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Damit ist das Fragerecht bei der SPD-Fraktion, Herr Juratovic bitte.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Sick von der Hans-Böckler-Stiftung. In der Krise wurde immer wieder beteuert, dass sich die Mitbestimmung bewährt hat. Jedoch können sich Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen der Mitbestimmung entziehen. Wie bewerten Sie die Flucht aus der Mitbestimmung durch die Europäisierung des Gesellschaftsrechts?

Sachverständiger Dr. Sick: Ich denke, man muss sehen, dass wir durch das europäische Recht einen Wettbewerb der Rechtsordnung haben. Die Deutsche Aktiengesellschaft und die GmbH stehen im Wettbewerb nicht nur zu ausländischen Rechtsformen, aber auch zu originär europäischen Rechtsformen - wie der SE oder der SCE. Dadurch sind durch europäisches Recht die Umgehungsmöglichkeiten für die Mitbestimmung vergrößert worden. Die Frage ist, wie man damit umgeht. Wir haben einmal den Tatbestand, dass dort, wo Lücken im Mitbestimmungsrecht existieren, diese Lücken auch genutzt werden. Das zeigen die ausländischen Rechtsformen. Mittlerweile sind es 43 Unternehmen bis Oktober 2010, die aufgrund ausländischer Rechtsformen nicht unter das Mitbestimmungsgesetz oder das Drittelbeteiligungsgesetz fallen. Bei der SE sind es 27 Unternehmen, die möglicherweise den so genannten Einfriereffekt nutzen. Das heißt, sie gründen knapp unterhalb der Schwellenwerte (500/2000) die europäische Aktiengesellschaft und frieren dadurch die bestehende Mitbestimmungsform oder die Mitbestimmungsfreiheit dauerhaft ein. Insofern gibt es Umgehungsmöglichkeiten, und die werden genutzt - natürlich nicht von allen Unternehmen, sondern nur von manchen. Aber aufgrund dessen gibt es eine größere Inkonsistenz im Mitbestimmungssystem. Diese Inkonsistenz im Mitbestimmungsmodell sollte man beheben. Man sieht, die Lücke wächst: Innerhalb von nur fünf Jahren sind die mitbestimmungsrelevanten Fälle der ausländischen Rechtsformen von 17 auf 43 Unternehmen angestiegen. Insofern kann der Schluss nur sein, dass man die Mitbestimmungslücke bei ausländischen Rechtsformen dadurch schließt, dass man sie wirklich in das deutsche Mitbestimmungsrecht integriert.

Des Weiteren wollte ich kurz auf einen Aspekt von Herrn Prof. Henssler antworten. Er hat ausgeführt, dass es den Unterschied zwischen Personengesellschaften und den normalen Kapitalgesellschaften gibt. Sicher ist es auch so, dass man wie bei der GmbH & Co. KG auch bei der ausländischen Kapitalgesellschaft & Co. KG die Mitbestimmung einführen kann. Wir kennen das aus § 4 Mitbestimmungsge-

setz. Dort wird die Mitbestimmung in der GmbH & Co. KG auf die GmbH erstreckt. Genauso kann die Mitbestimmung auf die ausländische Rechtsform jedenfalls dort erstreckt werden, wo deren Verwaltungssitz in Deutschland liegt. Insgesamt ist mit der wohl überwiegenden Auffassung davon auszugehen, dass eine Erstreckung der Mitbestimmung auf ausländische Rechtsformen jedenfalls dann europarechtlich zulässig und praktisch möglich ist, wenn sie diejenigen Unternehmen einbezieht, die ihren Verwaltungssitz in Deutschland haben.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Mich interessiert, wie Sie die Vorschläge der SPD-Fraktion bewerten zur Weiterentwicklung der Unternehmensbestimmung aus Arbeitnehmersicht? Inwiefern kann das 60 Jahre alte Montanmitbestimmungsgesetz eine Vorbildfunktion übernehmen?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Abgeordnete, ganz herzlichen Dank. Das Montanmitbestimmungsrecht - wir feiern diese Woche in Dortmund mit einem großen Festakt die 60 Jahre - kann hier wirklich in herausragender Weise als Beispiel gelten; insbesondere im Kontext des so genannten German Beschäftigungswunders - was schon genannt wurde - gehört die Unternehmensmitbestimmung dazu. Man kann auch kaum trennen zwischen der Wirkung der betrieblichen Mitbestimmung und der eng mit ihr synchronisierten Unternehmensmitbestimmung. Für den Montanbereich kann man sagen, es ist fast schon ein Beschäftigungswunder hoch zwei. Es gab im Bereich der Stahlindustrie beispielsweise so gut wie überhaupt keine betriebsbedingten Kündigungen. Da wird es weniger andere Wirtschaftszweige geben, die das von sich behaupten können. Hier spielt die Montanmitbestimmung eine wichtige Rolle. Durch ihre Institution - ich hatte sie eben schon genannt - durch die neutrale Position, durch den Arbeitsdirektor, setzt sie massive Anreize dafür, dass miteinander gesprochen wird, dass Verantwortung übernommen wird, dass Vertrauen zwischen den Beteiligten besteht. Das heißt, die neutrale Person ist dem Doppelstimmrecht des Vorsitzenden als Konfliktlösemechanismus bei weitem überlegen. Für die Unternehmen wird immer wichtiger, dass sie sich für die Zukunft bereit machen. Die Wissensarbeit, das Know-how der Beschäftigten muss in die Unternehmensschaltstellen transportiert werden. Hier ist es ganz wichtig, solide Institutionen der Mitbestimmung zu haben, die die Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang schützen und sie gleichzeitig durch Partizipation beteiligen. Daher ist es auch wichtig, dass das mitbestimmte Personalwesen mit Arbeitsdirektor existiert und gestärkt wird. Außerdem ist der Schwellenwert von 1.000 in der Montanmitbestimmung interessanterweise wesentlich moderner und angemessener, obwohl der Schwellenwert der ältere ist, als der im Mitbestimmungsgesetz von 1976. Ich habe mir den Produktivitätsfortschritt angeschaut. Der hat innerhalb von 1970 und 2004 um 64 Prozent zugenommen. Das ist sicherlich ein Argument von vielen anderen, warum man die Schwellenwerte absenken sollte. Im Übrigen ist das Hauptargument, dass noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das Schutzrecht der Unternehmensmitbe-

stimmung geraten, durch eine paritätische Unternehmensmitbestimmung. Lassen Sie mich zum Schluss noch sagen: Wir halten es für sehr sinnvoll, einen gesetzlich festgelegten Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte einzuführen.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Ladzinski. Wenn ich es richtig einschätze, sind Sie der einzige Praktiker in der Runde aufgrund Ihrer jahrzehntelangen Erfahrung in den Mitbestimmungsgremien der Ruhrkohle AG. Können Sie einschätzen, welche Vorteile die Montanmitbestimmung für die Arbeitnehmer und das Unternehmen hatte? Wie würde sich aus Ihrer Sicht der Standort Deutschland entwickeln, wenn im Bereich der Unternehmensmitbestimmung die echte Parität, wie sie bei Ihnen praktiziert wird, auf alle Formen der Mitbestimmung ausgeweitet wird, indem eine neutrale Person im Aufsichtsrat eingesetzt und gleichzeitig das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden abgeschafft wird?

Sachverständiger Ladzinski: Zum einen will ich das unterstützen, was Herr Thannisch gesagt hat. Aus unserem Unternehmen kann ich nicht von unterschiedlicher Verfahrensweise zwischen Unternehmens- und betrieblicher Mitbestimmung reden. Da kann ich nur das bestätigen, was hier gesagt worden ist. Das ist ganz verzahnt. Für die Montanmitbestimmung kann ich nur sagen, dass durch die vorherige Diskussion zwischen den Beteiligten viel Zündstoff aus den Aufsichtsratssitzungen im Vorfeld erledigt wird. Man unterhält sich auf Augenhöhe, man kommt zum Konsens und durch diese Form der Mitbestimmung wird dieser Konsens - wenn er denn gefunden ist - auch von Belegschaft und der betrieblichen Mitbestimmung uneingeschränkt getragen. Dieses Modell wirkt absolut konfliktmindernd, stabilisiert das Unternehmen und sorgt für Leistung und hohe Produktion. Ein ganz kleines Beispiel: So etwas wie in einem europäischen Nachbarland müssen wir in Deutschland nicht erleben. Obwohl wir in unserer Sparte Bergbau in den letzten 60 Jahren jährlich 10.000 Mitarbeiter abgebaut haben, ist es hier nicht zu sozialen Verwerfungen und zu lang anhaltenden Streiks gekommen, sondern dieses Modell hat dafür gesorgt, dass dieses im Konsens und sozialverträglich gelaufen ist.

Wie würde sich die Parität entwickeln, wenn wir das machen würden? Ich habe nur positive Erfahrungen mit so einem Modell und ich glaube, dieses ist auch aufgrund der echten Parität im Aufsichtsrat übertragbar. Durch Wegfall des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden, durch Einführung eines Neutralen, werden unternehmerische Entscheidungen von Anfang an auf Nachhaltigkeit geprüft. Das heutige Vergütungssystem der Führungskräfte ist auf nachhaltige Wertsteigerungen im Bonussystem angesetzt. Dieses System ist bei der Montanmitbestimmung aus meiner Sicht entbehrlich, weil dieses im Vorfeld im Konsens geregelt ist, und dass Mitbestimmung auch in bestimmten Montanbereichen nicht das Schlechteste ist, zeigen die international tätigen Unternehmen auch gerade aus der Stahlbranche. Sie werden nicht gemieden, das wird als Vorzeigemodell gehandelt. Das Mitbestimmungsmodell im Montan mitbestimmten Bereich ist ein Vorzeige-

modell und man sollte möglichst viele dieser Komponenten daraus übertragen.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich würde sehr gern Herrn Dr. Sick fragen: Wie bewerten Sie die Vorschläge, die aus unserer Fraktion zur Änderung der Schwellenwerte kommen, um die bestehende Mitbestimmung zu verbessern?

Sachverständiger Dr. Sick: Die bisherigen Schwellenwerte von 2.000 Arbeitnehmern für das Mitbestimmungsgesetz und 500 für das Drittelbeteiligungsgesetz sind auf der Basis der Verhältnisse in den 70er und 50er Jahren zustande gekommen. Wie Herr Thannisch schon ausgeführt hat: Die Wertschöpfung bei der gleichen Anzahl von Arbeitnehmern ist seither sehr stark gestiegen. Insofern ist es gerechtfertigt, die Schwellenwerte auch abzusenken und damit dem Umstand Rechnung zu tragen, dass heute weniger Arbeitnehmer mehr Wertschöpfung schaffen.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Auch ich habe eine Frage an Herrn Dr. Sick: Ist die Forderung der SPD, Elemente der Montanmitbestimmung im 76er Mitbestimmungsgesetz und im Drittelbeteiligungsgesetz zu übernehmen, verfassungswidrig?

Sachverständiger Dr. Sick: Verfassungswidrig ist die Forderung aus meiner Sicht nicht. Das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts wurde zuvor schon angesprochen. Dort hieß es, dass die Mitbestimmung nach dem M 76er Gesetz jedenfalls zulässig ist, so wie sie heute gestaltet ist. Es wurde nichts darüber gesagt, was darüber hinausgehen dürfte. Andererseits hat das Verfassungsgericht aber ausdrücklich gesagt, dass die Montanmitbestimmung verfassungsgemäß ist. Im Mannesmann-Urteil von 1999 wurde ausdrücklich festgestellt, dass der Gesetzgeber einen sehr weiten Beurteilungsspielraum hat, wenn er die sozialpartnerschaftlichen Verhältnisse festlegt. Insofern dürfte ein solcher Vorschlag, der einzelne Elemente der Montanmitbestimmung betrifft, durchaus verfassungsgemäß sein.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich stelle meine Frage nochmals an Herrn Ladzinski: Wie bewerten Sie die Vorschläge der SPD-Fraktion durch einen gesetzlichen Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte für zentrale unternehmerische Entscheidungen im Aufsichtsrat, mehr demokratische Teilhabe von Arbeitnehmern in Unternehmen zu schaffen, um eine alleinige Orientierung der Unternehmen an der Profitmaximierung zu verhindern?

Sachverständiger Ladzinski: Der Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte sollte aus meiner Sicht weiter entwickelt werden, und zwar einer, der dort beide Interessen berücksichtigt. Es entstünden zwischen den Anteilseignern weniger Reibungspunkte - ich verweise auf meine Aussage von vorhin. Man würde im Konsens viel früher zu Lösungen kommen. Ein gesetzlicher Mindestkatalog - das ist meine persönliche Meinung - allein reicht aus meiner Sicht nicht aus. Es wäre wünschenswert, wenn dieses dann auch durch die Abstimmungsmechanismen so geregelt wird, dass dort auch der Konsens am Ende in eine Entscheidung umgesetzt werden kann.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Das Fragerecht wechselt zur FDP-Fraktion. Frau Kollegin Molitor.

Abgeordnete Molitor (FDP): Die SPD nimmt in ihrem Antrag die im europäischen Vergleich unterdurchschnittliche Lohnentwicklung der letzten Jahre zum Anlass, um die Unternehmensmitbestimmung weiter auszubauen. Welchen Zusammenhang zwischen der Reichweite der Unternehmensmitbestimmung und der Lohnentwicklung sehen Sie? Meine Frage richtet sich an das Institut der deutschen Wirtschaft, an den BDA und Prof. Henssler.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Vielen Dank, Frau Abgeordnete. Grundsätzlich ist es so, dass der Geist der Mitbestimmung ja vorschreibt, dass eigentlich Verteilungsfragen und lohnpolitische Fragen außen vor sein sollten, um die Kooperationsfähigkeit der beiden Gruppen, der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite, nicht zu gefährden. Wenn man beides verknüpft, ist es aus meiner Sicht ein Problem, weil dann automatisch durch die Verteilungsfragen Konflikte in die Gremien hineingetragen werden und die Kooperationsfähigkeit beider Seiten und damit die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Betrieben leiden könnten.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank, Frau Abgeordnete. Ich kann mich kurz fassen. Ich weiß, viele Stimmen sagen, die Unternehmensmitbestimmung ist verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. Es gab auch mehrere erwähnte Entscheidungen. Es wird gerechtfertigt aus der Mitwirkung der Arbeitnehmer auf der einen Seite und aus den Vorschriften des Grundgesetzes, die dem Bund die Gesetzgebungskompetenz zur Betriebsverfassung zusprechen. Auf der anderen Seite haben wir die Tarifautonomie und zwischen beidem eine ganz strikte Trennung. Ich bin immer sehr vorsichtig, was das Verdikt von Verfassungswidrigkeit anlangt. Nur, ich bin mir in einem Punkt sehr sicher. Wenn man der Unternehmensmitbestimmende und damit den Vertretern in Unternehmensorganen den Anspruch einräumen würde, auf Entgeltfragen Einfluss zu nehmen, dann wäre das ganz sicher ein Eingriff in die Tarifautonomie und ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz.

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Ich kann mich meinen beiden Vorrednern anschließen. Ein Zusammenhang zwischen der Lohnentwicklung eines Landes und dem dort praktizierten Mitbestimmungsmodell existiert nicht. Die Lohnentwicklung ist eine reine Frage der Tarifpolitik. Man kann das anhand eines europäischen Vergleichs schön nachweisen. Deutschland liegt in der Lohnentwicklung in Europa derzeit nur noch auf Rang sieben. Vor uns liegen Länder, wie etwa Frankreich und Belgien, die überhaupt kein Modell einer Unternehmensmitbestimmung kennen.

Abgeordnete Molitor (FDP): Welche Ansätze zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung, die nicht in den Anträgen die uns hier vorliegen enthalten sind sollte der Gesetzgeber verfolgen? Meine Frage richtet sich an den BDA, an das Institut der deutschen Wirtschaft und an Prof. von Werder.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Entscheidende sollte eigentlich sein, dass die Mitbestimmung sich im Europäischen Konzert sinnvoll einbettet. Das ist von Herrn Prof. Dr. Henssler und Prof. Dr. Merkt schon einmal angesprochen worden. Der Ausschluss des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden, (um ein Beispiel zu nennen), würde genau das Gegenteil sein, denn die Vorgaben, die wir von Europa für die europäische Aktiengesellschaft haben, sehen genau dieses Doppelstimmrecht als mindestens unverzichtbar und Mindestmaß vor. Jetzt muss man im europäischen Vergleich betrachten, was haben wir eigentlich an Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene? In der Masse der 26 Partnerstaaten haben wir gar keine Unternehmensmitbestimmung. Ich weiß, da gibt es unterschiedliche Zahlen, aber ich nehme mal bewusst die Regelungen heraus, die für ehemalige, mittlerweile privatisierte Staatsunternehmen gelten. Und wenn wir in der Masse der Staaten keine Mitbestimmung haben, haben wir in einer Minderheit der Staaten einer aber größeren Gruppe eine Drittelbeteiligung. Das würde sich auch vor dem Hintergrund, dass die Drittelbeteiligung bis 1976 der Maßstab der Mitbestimmung gewesen ist, sinnvoll in das deutsche System einlassen. Nun betrachten wir das historisch von einer anderen Ebene und haben in Europa auf der anderen Seite Vorbilder für Verhandlungslösung. Eine echte Reform der Mitbestimmung sähe daher am sinnvollsten so aus, die Verhandlungslösungen für alle Unternehmen die als juristische Person organisiert und nach deutschen Gesetzen mitbestimmt sind, zu öffnen und eine Auffangregelung vorzusehen, die bei einem Drittel der Sitze für Arbeitnehmer liegt. Und nun müsste man fragen wie lösen wir das bei uns noch immer relativ fremde System einer monistisch organisierten Gesellschaft, wo wir nicht über Vorstand- und Aufsichtsrat sondern nur über einen Verwaltungsrat verfügen? Da finde ich den Vorschlag des Center of Corporate Governance der Technischen Universität sehr interessant, einmal auf den Konsultationsrat zu schauen.

Stellv. Vorsitzender Max Straubinger: Herr Dr. Stettes.

Sachverständiger Dr. Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Herr Wolf hat ja schon einiges gesagt. Sie werden verstehen, dass ich als Ökonom eine hohe Präferenz für Verhandlungslösungen habe. Nicht nur, weil wir damit im Grunde genommen eine Unternehmensmitbestimmung erhalten, die dann den unternehmerischen Bedingungen am ehesten gerecht werden könnte und damit die starren Strukturen, die wir momentan in der Unternehmensmitbestimmung haben, aufricht, sondern auch, weil es im Interesse beider Seiten, der Arbeitnehmerseite und der Unternehmenseite, aus unserer Sicht wäre. Darüber hinaus sind sicherlich Aspekte in beiden Anträgen überhaupt noch nicht angesprochen worden. Herr Prof. Dr. Henssler hatte das schon ausgeführt. Wie sieht es aus mit der Beteiligung von Arbeitnehmern an ausländischen Standorten? Und zum Zweiten stellt sich natürlich die Frage: Warum wird durch die gesetzlichen Vorgaben eine bestimmte Anzahl von Sitzen für Gewerkschaftsvertreter reserviert? Das heißt natürlich nicht,

dass Gewerkschaftsvertreter nicht gewählt werden dürfen, aber sie müssen sich natürlich dem gleichen Abstimmungsprozess unterziehen wie alle anderen Arbeitnehmervertreter im Unternehmen auch. Und das sind sicherlich zwei Gesichtspunkte über die man nachdenken sollte.

Sachverständiger Prof. Dr. von Werder: Vielen Dank für die Frage. Ich kann mich durchaus in vielen Punkten den Vorrednern anschließen. Ich möchte als Stichworte vielleicht die Vertreter ausländischer Arbeitnehmer ansprechen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Größe des Aufsichtsrates. Auch das wäre im Rahmen einer kleineren Lösung durchaus ein Punkt, über den nachgedacht werden könnte. Über den eben angesprochenen Vorschlag des Konsultationsrates würde ich gern zwei Worte verlieren. Konsultationsrat bedeutet, dass man zwei Effekte eigentlich gut von einander trennen kann. Das eine ist der Partizipationseffekt der Mitbestimmung. Das Zweite ist der Überwachungseffekt. Unter Partizipationsgesichtspunkte, das wurde heute schon ausgeführt, hat die Mitbestimmung durchaus positive Wirkung. Unter dem Gesichtspunkt der Überwachungseffizienz haben wir allerdings deutliche Schwächen. Selbst wenn das empirisch, statistisch relativ schwierig nachzuweisen ist, gibt es durchaus wichtige anekdotische Evidenz zu diesen Einschränkungen für die Überwachungseffizienz. Vor diesem Hintergrund könnte man darüber nachdenken, dass man die Partizipation aus dem Aufsichtsrat herauslöst - und gewissermaßen den Betriebsrat um Mitwirkungsrechte im Zusammenhang mit unternehmerischen Fragestellungen erweitert. Danke.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Danke schön dem Prof. Dr. von Werder. Damit ist das Fragerecht zur Fraktion DIE LINKE. gewechselt. Frau Kollegin Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Prof. Dr. Bontrup, und zwar in die Richtung. Halten Sie die Anträge, die jetzt vorliegen und die zu einer qualitativen Verbesserung der unternehmensbezogenen Mitbestimmungsgesetze führen sollen, für ziel- und weiterführend?

Sachverständiger Prof. Dr. Bontrup: Danke schön für die Frage. Zunächst einmal möchte ich der vorhin getroffenen Aussage widersprechen, dass Herr Ladzinski der einzige Praktiker unter den Sachverständigen ist. Das stimmt nicht. Ich zähle mich auch dazu - als ehemaliges Vorstandsmitglied im Thyssen-Konzern und Arbeitsdirektor, der selbst als Vorstand fünf Jahre unter der Montanmitbestimmung „gelebt“ hat. Das will ich hier nur als Fußnote vermerken. Ich freue mich persönlich, dass beide Fraktionen im Deutschen Bundestag den Antrag gestellt haben, die unternehmensbezogene Mitbestimmung auszuweiten. Das war überfällig. Überfällig, wenn man sich historisch an das 1951 verabschiedete Montanmitbestimmungsgesetz erinnert. Damals hatte man eigentlich die Vorstellung, dass das Gesetz über die gesamte Wirtschaft gelegt werden sollte. Aber das ist an den politischen Machtverhältnissen seinerzeit gescheitert. Wir kennen alle den Konflikt zwischen DGB, Hans Böckler, und der Adenauerregierung. Dass die Versäumnisse von damals jetzt

nachgeholt werden sollen, vor allen Dingen, dass das Doppelstimmrecht in der 76er-Mitbestimmung weggelassen soll, ist eindeutig der richtige Schritt. Es gibt doch überhaupt nicht ein einziges ökonomisches Sachargument, das nicht wirklich die echte Parität zwischen Kapital und Arbeit vorsehen wollte. Denn sehen Sie, ich hab es ja auch in meinen schriftlichen Ausführungen dokumentiert: selbst die neoklassische Produktionsfunktion kommt zu dem Ergebnis, dass mit einem Produktionsfaktor kein wirtschaftlicher Output in einem Unternehmen möglich ist. Das geht weder nur mit dem Faktor Arbeit, das geht aber auch nur mit dem Faktor Kapital nicht. Was ist denn Kapital? Vergegenständlichte menschliche Arbeit. Und wir schützen trotzdem in Deutschland nach wie vor das tote Kapital - mehr, als dass wir den Menschen schützen. Und wenn wir hier über Recht reden, Recht ist immer etwas Normatives. Recht ist von Menschen gemacht und kann heute von Menschen wieder verändert werden. Wir haben das gerade auch hier im Deutschen Bundestag beispielsweise bei den zwei Föderalismuskommissionen gesehen, wo wir unsere Verfassung nachhaltig verändert haben. Ob das jetzt immer gut ist, möchte ich hier nicht beurteilen. Wenn ich aber nur an die Schuldenbremse denke, da kann ich als Ökonom nur die Hände über dem Kopf zusammenschlagen. Die Juristen sollten hier wirklich nur eine Hilfswissenschaft für die Ökonomie sein. Hier bei der Mitbestimmungsfrage gelten ökonomische Gesetzmäßigkeiten und nicht normatives Recht. Und wenn ich mir heute als Ökonom wieder anhören muss, dass das juristische dominant sein soll, dann geht die Diskussion in die falsche Richtung. Nein, es geht darum, dass eben mit nur einem Faktor kein vernünftiger wirtschaftlicher Output in einer Wirtschaft entsteht. Das ist eigentlich ökonomisch trivial, dass ich als Ökonom das überhaupt nicht aussprechen mag. Zweite Bemerkung. Wir leiden doch in unserer Gesellschaft nachhaltig bis heute, an einer tiefen Dichotomie. Wir haben den staatlichen Sektor parlamentarisch-demokratisch verfasst und die Wirtschaft, in der Wirtschaft herrscht einseitig das Kapital.

Der große Ökonom Erich Preiser hat das schon in den zwanziger Jahren mit dem wunderbaren ökonomischen Begriff des „Investitionsmonopols des Kapitals“ beschrieben. Besser kann man das eigentlich nicht ausdrücken. Insofern ist es weit überfällig, dass wir endlich zu einer Demokratisierung der Wirtschaft übergehen. Aber, das habe ich auch in meiner schriftlichen Stellungnahme zum Ausdruck gebracht, es springt zu kurz, weil wir es nur auf die unternehmensbezogene Mitbestimmung reduzieren. Wir haben mit der Dreiteilung, mit den drei Gesetzen zur unternehmensbezogenen Mitbestimmung, bis heute nur im Montanmitbestimmungsgesetz eine wirklich echte paritätische Mitbestimmung vorliegen. Die Drittelparität, aber auch bei der 76iger Mitbestimmung, aufgrund des Doppelstimmrechts des AR-Vorsitzenden, ist es eindeutig, liegt lediglich eine Scheinmitbestimmung vor. Wir müssen aber auch sehen, wenn wir die Wirtschaft wirklich demokratisieren wollen - ich habe dazu mehrere Aufsätze bzw. ein ganzes Buch geschrieben -, dann springt es zu kurz, nur die mikrobezogene, nur die

unternehmensbezogene Ebene zu sehen. Wir müssen auch die Mesoebene, die Marktebene mit in den Fokus nehmen, und mit Sicherheit auch die makroökonomische Ebene. Auf der mikroökonomischen Ebene, also auf der einzelwirtschaftlichen Ebene, müssen wir dann auch noch bei der Mitbestimmung, wenn es richtig ist, dass mit nur einem Produktionsfaktor kein Output möglich ist, natürlich auch die monetäre Partizipationsfrage stellen. Es kann ja wohl nicht sein - das klang hier heute auch wieder an -, dass Mitbestimmung nur effizient sein müsse. Darum geht es doch überhaupt nicht, sondern, noch einmal, es geht ökonomisch darum, dass ein Produktionsfaktor alleine nicht in der Lage ist, auch nur einen einzigen wirtschaftlichen Output zu generieren. Darum geht es. Und wenn es so ist, dann muss man auch nicht nur die abhängig Beschäftigten in den Unternehmen immateriell durch Mitbestimmung partizipieren lassen, sondern dann muss man sie natürlich auch monetär partizipieren lassen. Dann bin ich zum Beispiel bei einer Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung. Dann muss ich auch die Mitarbeiter in den Unternehmen, die die Werte schaffen, monetär partizipieren lassen. Ein Unternehmen ohne Beschäftigte, was ist denn das? Das ist kein Unternehmen, das ist allenfalls ein Museum oder eine Ausstellung. Mehr ist das dann nicht. Das heißt, nur wir Menschen sind überhaupt in der Lage, die Ökonomie zu bewegen. Wir schließen die Menschen, die 36 Millionen abhängig Beschäftigten in diesem Land von einer vernünftigen wirtschaftlichen Partizipation aber aus. Das ist eine tiefe gesellschaftliche Dichotomie in unserem Land, die behoben werden muss. Da sehe ich bei den beiden Anträgen der beiden Bundestagsfraktionen den richtigen Ansatz. Da ist man auf dem richtigen Weg. Ich kann dem Parlament nur wünschen, dass es insgesamt die Weisheit hat und diese beiden Anträge auch in ein adäquates Gesetzgebungsverfahren umwandelt. Schönen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Da sind wir jetzt auch fast am Ende der Redezeit. Dann wechselt das Fragerecht an die Fraktion BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN, Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Eberhard. Sind Sie auch der Auffassung, dass es europarechtlich nicht zulässig ist, wenn die deutsche Unternehmensmitbestimmung auf Gesellschaften mit ausländischen Rechtsformen, die ihren Verwaltungssitz hier in Deutschland haben, übertragen wird? Wenn nein, wie entkräften Sie die Argumente von BDA und den Rechtswissenschaftlern?

Sachverständiger Eberhard: Natürlich kann man sich die Argumente hier anhören, die vonseiten der BDA ausgeführt wurden. Sie haben wahrscheinlich recht, dass keine analoge Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes direkt möglich ist. Aber natürlich kann ich überhaupt nicht sehen, wie dort eine Verfassungswidrigkeit existieren soll, denn klarerweise kann dort auch ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz gemacht werden. Und dieses wäre mit der Niederlassungsfreiheit vereinbar. Das sagt auch die herrschende Meinung, die herrschende Lehre. Wohlgermerkt sage ich Lehre und nicht Recht-

sprechung, weil Rechtsprechung natürlich nicht zu diesem existiert. Aber man kann, wie die Lehre es auch tut, in der Mehrheit u. a. auch der Münchner Kommentaren, die Gebhard-Formel heranziehen. Die ist vom Europäischen Gerichtshof entwickelt worden. Mit dieser hat auch die herrschende Lehre gesagt, dass hier durch Mitbestimmung eine Einschränkung, eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit möglich ist. Als Hinweis darauf, wie möglicherweise die Rechtsprechung des EuGH ausfallen könnte, sollte man vielleicht den Schlussantrag des Generalanwaltes Maduro sehen in der Rechtssache Cartesio. Der hat dort gesagt, dass Schutzwägungen maßgeblich sein können und dass dieses dann auch zur Abänderung des Gesellschaftsstatus in der Weise führen kann, dass dort auch das Gesellschaftsrechts des anderen Landes nicht mehr in vollem Umfang zur Anwendung kommt.

Es wurde zumindest auch einmal angesprochen, wie es denn mit den Gesellschaften sei, die eine monistische Leitungsstruktur haben. Das Beispiel der GmbH ist hilfreich. Dort ist auch vom Grundsatz erst einmal kein Aufsichtsrat vorgesehen. Aber dort hat man auch diese Möglichkeiten geschaffen.

Deshalb würde ich insgesamt sagen, natürlich ist es möglich, dort die Erstreckung der deutschen Mitbestimmung auf Gesellschaften mit ausländischen Rechtsformen zu machen, die einen Verwaltungssitz in Deutschland haben.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Zweite Frage an Herrn Eberhard: Warum ist aus Ihrer Sicht ein gesetzlicher Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte für zentrale unternehmerische Entscheidungen sinnvoll und ist es Ihrer Auffassung nach rechtlich zulässig, wenn eine qualifizierte Mehrheit von einem Drittel der Aufsichtsratsglieder den Katalog ergänzen kann?

Sachverständiger Eberhard: Ich kann natürlich hier auch nur anmerken, es wurden auch schon die üblichen verheerenden Szenarien auf- und dargebracht, und zwar in Richtung unzulässiger Eingriff in die Eigentumsrechte oder Entmündigung. Das kann in keiner Weise hier sein. Der Aufsichtsrat wird hier mündiger gemacht und es ist die Aufsichtsratsaufgabe im Endeffekt, wirksam das Unternehmen auf seinem Weg zu begleiten. Das heißt, wir haben bisher in der Form, wie es im Aktiengesetz vorgesehen ist, die Möglichkeit, dass zustimmungspflichtige Geschäfte einerseits durch die Satzung und andererseits durch den Aufsichtsrat geschaffen werden. Das ist ein Problem an sich, weil die Unternehmen automatisch alles erst einmal durch die Satzung regeln und dann sagen: Lieber Aufsichtsrat, wir haben da schon alles gemacht, du musst gar nichts mehr weiter machen. Das ist dann eine typische Argumentation von Anteilseignerseite. Wir haben schon in unserer Satzung so etwas enthalten und es bedeutet, wir müssen im Aufsichtsrat gar nichts machen. Sie genügen damit auch dem Gesetz. Sie haben damit gar kein Problem. Deswegen ist es sinnvoll, dort einen Katalog zu schaffen, der dann auch die Arbeit des Aufsichtsrates verbessern kann.

Bei der qualifizierten Mehrheit sollte man sagen, natürlich ist es sinnvoll, dass die qualifizierte Mehr-

heit von einem Drittel weitere zustimmungspflichtige Geschäfte dort einbringen kann. Das bedeutet nicht die Entmündigung der Unternehmer. Die Unternehmer haben trotzdem nachher noch die Möglichkeit, in der Hauptversammlung, in der Gesellschafterversammlung dieses aufzuheben. Aber vorher findet die Diskussion über bestimmte wichtige Punkte im Unternehmen im Aufsichtsrat statt. Damit bestehen die Möglichkeiten, dort vernünftige Lösungen zu finden. Das ist sinnvoll, das ist gute Aufsichtsratspraxis. Ich kann sagen, als Aufsichtsratsmitglied wird es in meinen Aufsichtsräten, in denen ich so bin, so gehandhabt. Dort ist dann nicht das Problem, dass jemand sagen würde, bitte schön, das ist schon eine Enteignung. Die Enteignung findet überhaupt nicht statt. Es ist eine Diskussion, die dort im Aufsichtsrat stattfindet. Die Begleitung des Aufsichtsrates ist notwendig, damit zum Beispiel solche Sachen wie die Finanzkrise nicht möglich werden, dass vorher im Aufsichtsrat über bestimmte Geschäfte gesprochen wird damit es dann nicht im Endeffekt zu solchen Verwerfungen bei den Unternehmen führt.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Somit sind wir in der freien Runde. Herr Juratovic.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Ich habe noch eine Frage an Herrn Thannisch. In unserer Anfrage fordern wir die Einführung eines gesetzlichen Mindestkatalogs zustimmungsbedürftiger Geschäfte für zentrale unternehmerische Entscheidungen im Aufsichtsrat. Ist aus Ihrer Sicht ein gesetzlicher Katalog erforderlich und wie umfangreich sollte er aus Ihrer Sicht sein?

Sachverständiger Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund): Kollege Eberhard von der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat eben schon viele Punkte genannt, denen ich mich absolut anschließen kann. Deswegen möchte ich vielleicht noch ein bisschen empirisches Material ergänzen. Eine Studie von Herrn Prof. Dr. Gerum, 2007 erschienen, mit Datenbasis von 2004, und damit schon nach Inkrafttreten des TransPuG ist zum klaren Ergebnis gekommen, dass nur 52 Prozent der mitbestimmten Aktiengesellschaften über einen solchen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte verfügen, in dem der Erwerb, die Veräußerung, die Umwandlung oder die Auflösung von Unternehmensteilen dem Zustimmungsvorbehalt unterliegt. Angesichts der Dramatik der Wirtschaftskrise und der Notwendigkeit einer angemessenen Beratung und auch Kontrolle des Vorstandes durch den Aufsichtsrat und gerade angesichts der Tatsache, dass Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter hier die langfristige Zukunft des Unternehmens vor Augen haben, ist es aus unserer Sicht sehr wichtig, dass diese zentralen aufgeführten Tatbestände, nämlich der Verkauf eines Unternehmens, die Standortverlagerung oder die Auflösung eines Unternehmensteils, in den gesetzlichen Zustimmungskatalog übernommen werden. Ebenfalls halten wir es im Rahmen des Minderheitenschutzes für ausgesprochen wichtig, dass eine Minderheit des Aufsichtsrates den Katalog eines Unternehmens, den die Unternehmen sich selbst geben, erweitern kann. Das ist nicht die Majorisierung der Mehrheit - die hat immer noch das

Recht, anders zu entscheiden -, sondern es ist die Gelegenheit, möglichst viel Wissen, Input und Know-how in den Aufsichtsrat einzubringen.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Angesichts der begrenzten Zeit bitte ich um kürzeste Antworten, aber auch ganz kurze Fragen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich nochmals an Prof. Dr. Bontrup: Selbst wenn diese Anträge so durchgesetzt werden würden, bleiben faktisch Millionen Arbeitnehmer noch nach wie vor ausgeschlossen oder würden von wirtschaftlicher Mitbestimmung ausgeschlossen bleiben. Gibt es da Ideen, was im Zusammenhang mit Betriebsverfassung zu tun wäre, um diese wirtschaftliche Mitbestimmung für die Personen dann zu ermöglichen?

Sachverständiger Prof. Dr. Bontrup: Es ist in der Tat so. Wir haben in Deutschland 36 Millionen abhängig Beschäftigte. Die meisten schließen wir von der unternehmensbezogenen Mitbestimmung aus. Da trifft dann nur die betriebliche Mitbestimmung zu. Aber selbst da ist im Betriebsverfassungsgesetz wieder ein Schwellenwert gesetzt, erst ab fünf Beschäftigte. Eigentlich wundert man sich, dass da noch keiner eine Verfassungsklage eingereicht hat. In der Verfassung steht, wir sind alle rechtlich gleich. Wobei für bestimmte Beschäftigte, nur weil sie in bestimmten Unternehmensformen arbeiten - das gilt übrigens auch für alle Personengesellschaften in Deutschland -, die unternehmensbezogene Mitbestimmung nicht gilt, sondern nur für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften. Alle Personengesellschaften und Einzelunternehmen sind ausgeschlossen. Selbst wenn sie hier die Schwellenwerte von der Beschäftigungszahl erfüllen, das ist eigentlich ein absolutes rechtliches Ünding, eigentlich ein tiefer Verfassungsbruch. Wenn wir davon ausgehen, dass alle Bürger und Bürgerinnen in Deutschland rechtlich gleich sind - ich gehe jedenfalls davon aus. Mein Modell, das ich in meinen schriftlichen Ausführungen dargelegt habe, geht davon aus, dass alle drei unternehmensbezogenen Mitbestimmungsgesetze abgeschafft werden und durch ein einheitliches neues Gesetz ersetzt werden. Es gibt auch kein Argument dafür, warum wir auf der einen Seite eine Drittelparität haben sollen ...

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Herr Prof. Bontrup, ich unterbreche Sie sehr ungern, aber ich habe noch zwei Fragensteller.

Sachverständiger Prof. Dr. Bontrup: Ich fasse mich dann kurz. Geben Sie mir noch ein paar Sätze. Das andere kann man meinen schriftlichen Unterlagen entnehmen, dass wir dann in allen Unternehmensformen bis zu 500 Beschäftigte die betriebliche Mitbestimmung - also das Betriebsverfassungsgesetz - ergänzen müssen, um die wirtschaftliche Mitbestimmung, die in diesem Gesetz bis heute auch nicht gegeben ist.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmals eine Frage an Herrn Eberhard. In Ihrer Stellungnahme schlagen Sie vor, die bestehenden Schwellenwerte durch ökonomische Kriterien zu ergänzen. Vielleicht können Sie ganz kurz sagen, warum dies zielführender wäre bzw. welche Kriterien das sein könnten.

Sachverständiger Eberhard: Ganz kurz geantwortet: Es soll dazu führen, dass auch in Unternehmen die wirtschaftlich stark sind, aber wenige Arbeitnehmer haben eine Mitbestimmung stattfindet, denn diese Arbeitnehmer erbringen auch ihre Leistung. Die Kriterien, an die man hier denken könnte, wären im Endeffekt, Bilanzsumme und Jahresumsatz.

Abgeordnete Molitor (FDP): Liegt belastbares Zahlenmaterial vor, in wie vielen Fällen Sachfragen nach dem Montanmitbestimmungsrecht durch die neutrale Person und nach dem Mitbestimmungsrecht durch das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden entschieden worden sind. Meine Frage richtet sich an die BDA.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Mir sind keine belastbaren Zahlen bekannt. Es gilt der Grundsatz bei den unter das Mitbestimmungsgesetz 1976 fallenden Unternehmen, dass regelmäßig vom Doppelstimmrecht nur sehr beschränkt Gebrauch gemacht wird. Auch in den Unternehmen der Montanindustrie ist mir nicht bekannt, dass häufig der Neutrale den Ausschlag geben musste. Es ist gerade in der jüngeren Vergangenheit ganz selten den Fall, dass die Entscheidung erzwungen wird. Das Zweitstimmrecht ist sicher unverzichtbar und sollte auch in der Montanmitbestimmung gelten, daher wird von ihm auch nur zurückhaltend Gebrauch gemacht.

Stellv. Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Wolf. Dann bedanke ich mich bei allen, bei den Herren Sachverständigen und darüber hinaus bei den Kolleginnen und Kollegen und beende die Anhörung.

Sitzungsende 16.08 Uhr

Sprechregister

Bontrup, Prof. Dr. Heinz-J. 1015, 1017

Connemann, Gitta 1009

Eberhard, Michael 1016, 1018

Henssler, Prof. Dr. Martin 1010, 1011, 1014, 1015

Hiller-Ohm, Gabriele , 1013

Jasper, Dieter 1009

Juratovic, Josip 1012, 1013, 1017

Krellmann, Jutta 1015, 1017

Krüger-Leißner, Angelika 1013

Ladzinski, Ludwig 1013

Mast, Katja 1012

Merkt, Prof. Dr. Hanno 1010, 1011

Molitor, Gabriele 1013, 1014, 1018

Müller-Gemmeke, Beate 1016, 1017

Schiewerling, Karl 1008

Sick, Dr. Sebastian 1012, 1013

Stettes, Dr. Oliver (Institut der deutschen
Wirtschaft Köln) 1009, 1011, 1014

Straubinger, Max 1008, 1009, 1010, 1012, 1013,
1014, 1015, 1016, 1017, 1018

Thannisch, Rainald (Deutscher
Gewerkschaftsbund) 1008, 1012, 1017

Wadepful, Dr. Johann 1010

Werder, Prof. Dr. Axel von (Berlin Center of
Corporate Governance Technische Universität
Berlin) 1015

Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 1008, 1009, 1011, 1014,
1018