

## Mitbestimmungsförderung

Information | März 2014

### Inhalt

Einleitung.....	2
Zur Stabilität der Mitbestimmung in Deutschland .....	5
Mitbestimmung in der Transnationalisierung von Unternehmen.....	7
Finanzmarktabhängige Unternehmensführung und – finanzierung: Die Rolle der Mitbestimmung für soziale Stabilität und Demokratie in der Wirtschaft .....	10

### Norbert Kluge

#### **Forum Zukunft der Unternehmensmitbestimmung: Gesellschaftspolitik- Corporate Governance- Europa**

Kommentar zum Beitrag von Prof. Dr. Rüdiger Krause zum Rechtspolitischen Kongress der Gewerkschaften am 25./26.März. 2014

#### **Auf einen Blick ...**

- Wie stabil ist die deutsche Mitbestimmung?
- Wodurch könnte sie ins Wanken geraten?
- Wie können wir Mitbestimmung als Prinzip für „Gute Unternehmensführung“ für das Nachhaltige Unternehmen weiter ausbauen – und das nicht nur in Deutschland?

Diesen drei Fragen geht der Kommentar nach.

Grundlinie dafür ist ein politischer Grundkonsens zur Arbeitnehmerbeteiligung in Europa: Mit dem Lissabon Vertrag wurde die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz mit Artikel 27 der Europäischen Grundrechtecharta zum Grundrecht in Europa.

Darauf lässt sich aufbauen.

## 1 | Einleitung

Prof Krause beginnt seinen Beitrag mit der ermutigenden Feststellung, dass nach der Banken- und Wirtschaftskrise die „Mitbestimmungsbefürworter deutlich an Boden gutmachen können.“

Ich sehe es nicht ganz so euphorisch. Denn die Mitbestimmungsgegner haben nicht aufgehört, ihre Agenda zu verfolgen: Aufsichtsräte verkleinern, Beteiligung auf ein Drittel reduzieren, Gewerkschaftsvertreter raus aus den Aufsichtsräten. Daran hat auch besseres Wissen aus dem Verlauf der Krisenüberwindung nichts geändert. Das muss man besonders auch aktuell für die europäische Ebene sagen. Dort stehen Programme wie „refit for growth“ oder „Fit for purpose“ auf der Tagesordnung. Und immer geht es um Entbürokratisierung vor allem für Klein- und Mittelbetriebe. Dass da Arbeitnehmerrechte z.B. in einer lang andiskutierten Europäischen Privatgesellschaft als unnötig „burdensome“ empfunden werden, kann man sich vorstellen.

Ich teile aber die Einschätzung, dass die Krise in „windows of opportunities“ aufgestoßen hat. Es geht darum, wie gute Unternehmensführung aussehen soll, nachdem erst das staatswirtschaftliche Modell des Kommunismus schon 1989, und nun auch das neoliberale Modell des puren Shareholder Kapitalismus ihr Scheitern nachhaltig unter Beweis gestellt haben.

Mein Eindruck ist noch frisch: Ich war im Rahmen der OECD zu einer Tagung zum Thema Ethik und Führung eingeladen. Dort ging es zu meinem Erstaunen, anders als in früheren Zeiten in diesem Kontext, auch um den positiven Sinn der Präsenz von Arbeitnehmervertretern an der Spitze des Unternehmens. Das wird gerade in Frankreich gesetzlich erwogen. Alle teilten das Ziel der stärkeren und verbindlichen Nachhaltigkeit des Unternehmens – auch die Vertreter aus dem Arbeitgeberlager und der Investoren. Als es aber um die Frage neuer gesetzlicher Regeln dafür ging, da wurde es wieder sehr ruhig. Verbindliche Mitbestimmung als Element guter Unternehmensführung – nein danke, nicht zielführend.

Dennoch meine ich, dass das Fenster noch immer einen Spalt breit offen steht.

Mitbestimmung war dabei schon immer ein Modell zur Aushandlung gesellschaftlicher Kompromisse auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen.

**Können wir also den Tauschwert der Arbeit durch praktizierte Mitbestimmung und im Zusammenspiel mit Gewerkschaften und Tarifverträgen erhöhen?**

**Damit steht und fällt für mich die Frage nach der Zukunft der Mitbestimmung.**

Ich argumentiere dabei aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mein Maßstab ist, inwieweit der Werkzeugkasten Mitbestimmung in seiner ganzen Breite dafür eingesetzt werden kann, Perspektiven für Arbeitsplätze, Einkommen und Standorte verbessern kann.

**Mein Leitbild ist das „Nachhaltige Unternehmen“: Sozial, ökologisch, wirtschaftlich leistungsfähig im internationalen Wettbewerb.** Es geht darum, wie in der Praxis eine Balance zwischen ökonomischen und sozialen Anforderungen hergestellt und durch gute Personalpolitik und Aufsichtsratsarbeit durchgesetzt werden kann. Mitbestimmung muss einen Schutzraum organisieren, in dem sich der Wert der Arbeit für ein leistungsfähiges Unternehmen als Faktor für gute Unternehmensführung entfalten kann. Verbindlichkeit durch Mitbestimmung schafft das notwendige Vertrauen. Oliver Burckhardt, Arbeitsdirektor und Personalvorstand der ThyssenKrupp AG, hat die Waage zwischen Werten und Leistung kürzlich vor den engeren Mitarbeitern der Arbeitsdirektoren in der Stahlindustrie „wertorientierte Leistungskultur“ genannt.

Ich möchte vorweg schicken: Mir gefällt das Aufmetern der verschiedenen Dimensionen für die Begründung der Mitbestimmung national wie auf der europäischen Ebene in dem Papier von Herrn Krause ausgezeichnet. Das knüpft an die Diskussion der vergangenen ca. 20 Jahre an. Das gibt verschiedene Varianten für die Argumentation an. Das erschwert Mitbestimmungskritikern allzu eindimensionale Ableitungen.

Ich möchte mich auf drei Fragen konzentrieren:

- 1. Wie stabil ist die deutsche Mitbestimmung?**
- 2. Wodurch könnte sie ins Wanken geraten?**
- 3. Wie können wir Mitbestimmung als Prinzip für „Gute Unternehmensführung“ für das Nachhaltige Unternehmen weiter ausbauen – und das nicht nur in Deutschland?**

Bitte sehen Sie es mir nach, dass ich nicht streng juristisch argumentiere. Ich bin nämlich keiner. Ich habe aber in den vergangenen rund 20 Jahren sowohl in Deutschland wie auch in Europa an der Verteidigung und Neubestimmung von Mitbestimmung mitgewirkt. Und ich möchte das auch in meiner noch frischen Funktion als Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung in den nächsten Jahren tun.

### **Die Mitbestimmung hat sich bisher als sehr stabil erwiesen.**

Offenbar gibt es eine sehr belastbare Gründungsarchitektur der Mitbestimmung, seitdem sie 1951 gesetzlich für den Montanbereich und 1952 in allen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten eingeführt wurde. Die pure Anzahl der mitbestimmten Unternehmen nach dem 76er Gesetz zeigt einen klaren Befund: Trotz aller Veränderungen von Wirtschafts- und Unternehmensstruktur ist diese Zahl relativ stabil.

Freilich wollten Gewerkschaften schon an der politischen Wiege substanziell mehr und flächendeckenderes Mitbestimmung war nie ein Selbstläufer. Sie war immer im Kreuzfeuer fundamental gegenläufiger Auffassungen. Sie musste immer wieder verteidigt werden. Wenn es sein musste, dann gingen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter dafür auch auf die Straße.

Gründungsmotiv war: Nie wieder soll es möglich sein, dass wirtschaftliche Macht politisch missbraucht wird. Mit dem „dritten Weg“ wurde auch dem Kommunismus die Stirn gezeigt. Wirtschaftsdemokratie war die leitende Denkfigur. Sie war schon zu Beginn der Weimarer Republik ausformuliert worden.

In den siebziger Jahren wurde der Zeitgeist „Mehr Demokratie wagen“ zur Ausweitung der Mitbestimmung genutzt – und das im Übrigen nicht nur in Deutschland. Fast alle Gesetze dazu bei unseren europäischen Nachbarn stammen aus dieser Zeit.

Die Mitbestimmung half auch mit, den Umbruch nach 1989 in Unternehmen und Betrieben halbwegs aufzufangen. Da hat sie erneut eine große soziale Integrationsleistung erbracht. Dabei überlebte sie das „Ende der Geschichte“ und ging unmittelbar in den Kampf für soziale Errungenschaften im aufkeimenden Shareholder Kapitalismus über. Zu Beginn des Jahrtausends wollte ein irischer EU Kommissar namens Mc Creavy die europäische Politik damit überzeugen, man müsse Aktionärsdemokratie“ und „One share-One vote“ in Europa stärken Das war ein merkwürdiger und untauglicher Versuch, die Ständedemokratie des

19. Jahrhunderts auf die Bühne des demokratischen Europas zurück zu bringen.

Und zuletzt half die Mitbestimmung im Zusammenspiel mit Gewerkschaften und Tarifvertrag Arbeitnehmern und Unternehmen, halbwegs ungeschoren die Finanzkrise zu überstehen. Das wird auch von Arbeitgebern anerkannt. Nicht nur das Institut für Makroökonomie der Hans-Böckler-Stiftung hat das auch empirisch belegen können.

Diese Kraft und Wirksamkeit der deutschen Mitbestimmung kann nur aus dem Zusammenspiel mit allen anderen Ebenen von Unterrichtung und Anhörung sowie mit der tarifvertraglichen Ebene begriffen werden.

Was ist der praktische Kern für die Macht durch Mitbestimmung?

Nirgendwo auf der Welt haben Arbeitnehmervertreter in Gremien an der Spitze von Unternehmen die Mehrheit. An dieser formalen Ausübung von Stimmrechten kann es also nicht liegen.

Es ist aber so: Mitbestimmung trägt zu einer anderen Unternehmensführung bei, weil Manager bei ihren Plänen und Entscheidungen immer auch die sozialen Implikationen im Blick haben müssen. Wenn sie dem Faktor Arbeit nicht genügend entgegen kommen, dann bleibt den Arbeitnehmern, ihre Vorbehalte vor den Vertretern der Kapitaleseite im Aufsichtsrat zu erläutern. Und dann wird es meist ungleich schwerer, Entscheidungen umzusetzen. Der Wert liegt also darin, dass Mitbestimmung zu einer besseren Entscheidungsvorbereitung beiträgt, weil sie vor der Umsetzung einer Veränderung eingreift. Der Deal ist dann oft: Zusagen für Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten gegen Eingeständnisse, die das Unternehmen produktiver und wettbewerbsfähiger machen. Von außen sieht dieser oft knallhart ausgetragene Interessenausgleich dann wie ein glattes Konsensmodell aus – ich meine, ein Missverständnis das wir gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern immer wieder aufklären müssen.



#### **Mitbestimmung wird durch Transnationalisierung der Unternehmen mehr und mehr herausgefordert.**

Die Koordinaten der früher vertrauten Deutschland AG gibt es so nicht mehr. Die Eigentumsverhältnisse in börsennotierten Unternehmen haben sich in den letzten 40 Jahren bemerkenswert verschoben. Das hat mein Kollege Sigurt Vitols vom Wissenschaftszentrum Berlin erst kürzlich überprüft. In den Siebzigern gehörten mehr als 80% der Unternehmen Großaktionären. Heute gilt nur noch für als die Hälfte der Unternehmen, dass es Aktionäre gibt, die mehr als 5% halten. Das verändert die Spielregeln für die Mitbestimmung. Es kann unterstellt werden, dass das Interesse an einer auskömmlichen Rendite größer ist als das Interesse am zukünftigen Fortbestehen des Unternehmens. Aktionäre mögen zum Beispiel keine Unternehmenskonglomerate. Sie möchten Transparenz über einzelne Geschäftszweige, am liebsten in jeweils separaten Unternehmen.

Allerdings sehen wir auch, dass bedeutende deutsche Unternehmen wie die BASF, die Allianz oder MAN das nicht zum Anlass nahmen, über die Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft die Spielregeln für die Mitbestimmung zu verändern. Sie sind nach wie vor paritätisch mitbestimmt, die Struktur der Interessenvertretung hat sich nicht verändert. Nach wie vor sitzen betriebliche und gewerkschaftliche Vertreter im Aufsichtsrat einer zweistufigen Führungsstruktur, auch wenn die Aufsichtsräte über diesen Weg verkleinert wurden.

Die Zahlen der SEs in Deutschland geben insgesamt kein Anlass zu der Befürchtung, es käme durch diese neue Rechtsform zu *einer Flucht aus* der Mitbestimmung in Unternehmen, wo sie vorher zum Repertoire der Unternehmensführung gehört hatte. 135 von 284 SEs sind in Deutschland mit mehr als 5 Mitarbeitern registriert. 95 blieben im dualistischen System. 40 wählten mit der SE den Wechsel in das monistische System. 12 der 135 sind paritätisch mitbestimmt.

Wir sehen jedoch einen anderen bedrohlichen Effekt. Mit der SE kann durch ihre Gründungsmodalitäten die Gründungssituation festgeschrieben werden. Man kann also mit



ihrer Hilfe vor der Mitbestimmung oder vor der Einführung einer stärkeren Form der Mitbestimmung flüchten. 39 meist mittelständische der SEs sind aus leeren SE Gründungen entstanden.

Es rächt sich, dass die SE Gesetzgebung nur ein „Vorher-Nachher“-Prinzip festschreiben konnte, aber kein dynamisches Momentum enthält. Hier muss auf europäischer Ebene ein Riegel vorgeschoben werden, indem die Neuverhandlung einer Mitbestimmungsvereinbarung im Falle solcher strukturellen Veränderungen zwingend vorgesehen wird. Das ist eine gewerkschaftliche Forderung, die im Übrigen bereits für die Revision der EBR-Richtlinie vorgebracht worden war.

In diesem Zusammenhang ist aber auch der deutsche Gesetzgeber gefragt. So erfolgt die Flucht vor der Unternehmensmitbestimmung oftmals auf der Grundlage eines besonderen Phänomens, welches sich national leicht lösen ließe. Die deutschen Gesetze erlauben es einer Konzernmutter eines Konzerns mit mehr als 500, aber weniger als 2000 Arbeitnehmern Arbeitnehmerlosigkeit im Aufsichtsrat bzw. Leitungsorgan „einzufrieren“. Hierbei machen sich die Unternehmen die (anders als die vergleichbare Regelung des § 5 MitbestG) leicht zu umgehende Regelung des § 2 Abs. 2 DrittelbG zunutze. Nach dieser Regelung, die bereits 1965 geschaffen wurde, sind die Beschäftigten nur zusammenzuzählen, wenn es Beherrschungsverträge zu den Töchtern gibt, derer es aber z.B. bei 100%igen GmbH-Töchtern nicht bedarf. Auch bei Einführung des DrittelbG 2004 wurde sie nicht geändert; allerdings hat sich die Biedenkopf-Kommission II 2006 dahin gehend geäußert, die gleiche Konzernregelung wie beim MitbestG einzuführen. Diese (sich im Vergleich zum MitbestG eröffnende) Lücke ist ein großes Ärgernis für die Unternehmensmitbestimmung, ist sie doch das „beste Sprungbrett“ in eine SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat oder Leitungsorgan.

Neben der SE gibt es aber auch eine weitere Bedrohung der flächendeckenden Verbreitung von Mitbestimmung in Deutschland. Wenn nichts geschieht, könnte sie zu einer Verinselung mitbestimmter Unternehmen führen.

Deutsche Tochterfirmen von Unternehmen mit ausländischer Rechtsform können in Deutschland mitbestimmungsfrei operieren. Allerdings gab es dieses Phänomen auch früher. Es verstärkt sich jedoch in dem Maße, in dem Un-

ternehmen die Möglichkeiten grenzüberschreitender Mobilität und Niederlassungsfreiheit auch wirklich nutzen. Darum ist es ein dringendes Anliegen, hier mehr Rechtssicherheit in Deutschland zu schaffen. Jedes Unternehmen, das in Deutschland mit mehr als 500 Mitarbeitern operiert, soll unabhängig von seiner unternehmensrechtlichen Struktur die deutschen Mitbestimmungsgesetze anwenden müssen. Die Juristen nennen das ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz.

Hinzuweisen ist auf die negative Wirkung auf die europäische Ebene, wenn ein solches Gesetz nicht gelingen sollte. Mitbestimmung in Europa kann nur erweitert werden, wenn dafür starke Referenzen auf nationaler Ebene geboten werden. Hier müssen wir in Deutschland unsere Hausaufgaben machen.

## 4 | Finanzmarktabhängige Unternehmensführung und –finanzierung: Die Rolle der Mitbestimmung für soziale Stabilität und Demokratie in der Wirtschaft

**Es gibt keinen Zweifel daran: Da sind wesentliche neue Herausforderungen für mitbestimmte Unternehmen, die Folge der Unternehmensfinanzierung im Zeitalter anspruchsvoller Investoren sind.**

Wie können wir Mitbestimmung unter diesen Bedingungen als Prinzip für „Gute Unternehmensführung“ für das Nachhaltige Unternehmen weiter ausbauen – und das nicht nur in Deutschland?

Wenn auch das liberale Modell der letzten Jahre alle selbst aufgelegten Messlatten gerissen hat. In einem Punkt war es erfolgreich: Es gibt heute viel mehr reiche Leute. Und die suchen mit ihrem Geld Anlagemöglichkeiten.

Folge davon: Oft bekommt man den Eindruck, Unternehmen würden durch die Abteilung Investor Relations gesteuert und ihre Top-Manager sind eher zu Getriebenen der Kapitalmärkte als zu Treibern für die Unternehmensentwicklung geworden. Börsenregeln verlangen unmittelbare Transparenz über finanzrelevante Maßnahmen, manchmal noch bevor oder höchstens zeitgleich der Aufsichtsrat, der doch eigentlich das Zentrum der Unternehmensüberwachung sein soll, sich damit befassen kann.

Der Wert der Arbeit bemisst sich in diesem Kontext allein als Kostenfaktor. Es ist auch kein Ziel mehr, das Unternehmen als solches zu erhalten oder zu entwickeln. Betriebe werden an- und verkauft. Der Konzern wird als ein Gebilde von formal rechtlich unabhängigen, aber operativ miteinander verbundenen Teilen organisiert. In dem Unternehmen, für dessen Betriebsrat ich bis vor kurzem gearbeitet habe, waren wir mit etwa einem Quadratmeter Tapete konfrontiert, auf der die Unternehmensstruktur aufgezeichnet war. Wirklich Mitbestimmung hatten wir da noch in einem Aufsichtsrat, der eigentlich nichts mehr zu sagen hat, auf der fünften Entscheidungsebene. Während man an das höchste Gremium im Ausland mit deutscher Mitbestimmung jedenfalls nicht ran kommt. Und das ist bestimmt kein Einzelfall.

Wenn zudem Arbeitskosten über Outsourcing, Leiharbeit oder Werkverträge zu Sachkosten werden, die jedenfalls auch nicht mehr in der Kompetenz der Personalleitung und der betrieblichen Mitbestimmung liegen, dann ist das prekär für die institutionellen Grundlagen der Mitbestimmung. Sie ist formal-rechtlich angeknüpft an eine Institution Unternehmen, Betrieb oder Arbeitsvertrag. Wenn diese Institutionen ins Rutschen kommen, dann läuft die Mitbestimmung leer, obwohl sie formal noch ausgeübt werden kann.

Dann kann Mitbestimmung ihre verschiedenen Funktionen nicht mehr oder nur noch unzureichend erfüllen. Ihre Legitimation ist dann angegriffen. Die Verteidigung wird schwerer. Heute ist schon oft von Kritikern zu hören, dass die Mitbestimmung für die neuen Formen zukünftiger Arbeit und für den Dienstleistungsbereich nicht mehr geeignet sei.

Hier kommt nun eine politische Begründung für Mitbestimmung ins Spiel, wie sie Dr. Norbert Lammert, der Präsident des deutschen Bundestags, kürzlich in einer Rede vor Arbeitnehmersvertretern in Aufsichtsräten von DAX-Unternehmen gegeben hat. Dort sprach er nicht in erster Linie pro oder contra von Mitbestimmung. Er machte auf eine politische Grundkonstellation aufmerksam, in der die Anwendung und Ausweitung von Erfahrungen mit der Mitbestimmung helfen kann, den gesellschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der deutschen Gesellschaft wieder zu verbessern. Er sprach in seiner Rede darüber, dass Freiheit und Verantwortung in einer Welt des Finanzkapitalismus neu gelebt werden muss, weil das neue Regime die Zunahme sozialer Ungleichheit produziert hat. Darum müsse sich nicht nur Staat und Politik kümmern, sondern auch die Wirtschaftsakteure. Sollten sich diese nicht in die Pflicht nehmen lassen, so sieht Lammert auch die Demokratie insgesamt in Gefahr. Mitbestimmung als geübtes Instrumentarium für fairen Interessenausgleich wäre nach seiner Ansicht der geeignete Hebel, um Fehlentwicklungen in der Wirtschaft selbst und direkt korrigieren zu können. Er bezog sich dabei auf seine eigenen positiven Erfahrungen, die er als sog. Neutraler Mann im Aufsichtsrat eines montanmitbestimmten Unternehmens gemacht hat.

Wir Gewerkschafter haben diese Einschätzung von Mitbestimmung klar als politische Unterstützung interpretiert. Wir sehen das als Ermutigung, mit der Mitbestimmung rechtlich weiter zu gehen als jetzt.

Wir haben dafür einen Zeitstrahl vor uns bis zum Jahr 2016, in dem es viele Jubiläen der Mitbestimmung zu feiern gibt: 40 Jahre Unternehmensmitbestimmung 76, 65 Jahre Montanmitbestimmungsgesetz, aber auch 20 Jahre EBR-Richtlinie und 15 Jahre Mitbestimmungsgesetzgebung für die SE.

Diese Jubiläen sind, auch mit Blick auf die dann folgende Bundestagswahl, Anlass dafür, eine gemeinsame Gewerkschaftliche Mitbestimmungsoffensive zu starten.

Bevor wir uns jedoch an neue Gesetzesforderungen machen, sollten wir genau klären, wofür wir **mehr Mitbestimmung** in Zukunft inhaltlich haben wollen – und das auf nationaler wie auf grenzüberschreitender Ebene.

Ziel ist, die Mitbestimmung als unverzichtbares Element guter nachhaltiger Unternehmensführung zu platzieren: nachhaltig in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht.

Europäische Minimumstandards für Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze, wie sie vom EGB gefordert werden, können als Forderung ohne Einschränkung unterstützt werden. Allerdings müssen wir aufpassen. Wenn wir in Europa zustimmen, dass Mitbestimmung auf transnationaler Ebene zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretungen ausgehandelt werden kann, können Minimumstandards auch rasch zum Maximumstandard auf nationaler Ebene werden. Da nicht zu erwarten ist, dass der starke deutsche Mitbestimmungsstandard in Europa überall übernommen wird, gleichzeitig sich der Flickenteppich unterschiedlichster Unternehmensrechtsformen weiter ausbreiten dürfte, könnte sich eine Öffnung auf europäischer Ebene weg von einem allgemein verbindlichen substanziellen Rechtsrahmen als Bumerang für die Mitbestimmung in Deutschland erweisen.

Denn, bei aller empfangenen Wertschätzung auch durch Arbeitgeber, freiwillig würde sie wohl kaum durch sie eingeführt. Wir müssten in Verhandlungen Positionen durchsetzen, die uns heute gesetzlich gegeben sind. Eine demokratietheoretische Begründung für Mitbestimmung wäre wohl ebenfalls für sich genommen nicht zwingend. Denn andere Länder können ebenfalls stolz auf ihre Demokratie sein, ohne dass sie Mitbestimmung haben.

Um zum Anfang zurück zu kommen: Krauses Plädoyer für eine „konditionierte Öffnung für Vereinbarungslösungen“

zur Ausweitung von Mitbestimmung über die Grenzen Deutschlands hinaus liegt zwar nahe. Sie muss aber sorgfältig in ihren Folgen für die Mitbestimmung zuhause und über die Grenzen hinaus abgewogen werden, damit das Kind nicht mit dem Bade ausgeschüttet wird.

Wie wäre es stattdessen mit einer Überlegung, die Niederlassungsfreiheit für Unternehmen zwingend mit der Verpflichtung zu koppeln, einen europäischen Standard für Unterrichtung, Anhörung und substanzieller Beteiligung an Unternehmensentscheidungen zum Zeitpunkt ihrer Vorbereitung und vor ihrer Umsetzung zu gewährleisten. Begründungsfigur: Es herrscht politischer Konsens in Europa, dass das zu einer guten Unternehmensführung hinzu gehört, weil es Unternehmen insgesamt leistungsfähiger macht. Einen solchen breiten politischen Konsens gibt es im Übrigen schon ansatzweise: Im Januar 2013 stimmte das Europäische Parlament mit großer Mehrheit einem Antrag zu, der den europäischen Gesetzgeber auffordert, Arbeitnehmern bessere Unterrichts- und Anhörungsrechte zu verschaffen, um durch Antizipation des Wandels die negativen Anpassungserscheinungen durch strukturellen Wandel von vornherein zu vermeiden.

Schließlich dazu zur Erinnerung: Mit dem Lissabon Vertrag wurde die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz mit Artikel 27 der Europäischen Grundrechtecharta zum Grundrecht in Europa.

Darauf lässt sich aufbauen.

## **Autor**

Dr. Norbert Kluge  
Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung für das nachhaltige Unternehmen  
Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf

## **Ansprechpartner**

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Mitbestimmungsförderung

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 77 78 198  
Fax: 0211 / 77 78 4198

Norbert-Kluge@boeckler.de  
www.boeckler.de