

## Unternehmerische Mitbestimmung in Deutschland

*Johannes Fritz*



Johannes Fritz

Die unternehmerische Mitbestimmung bleibt auch 55 Jahre nach ihrer Begründung im Montanmitbestimmungsgesetz höchst umstritten. Vor dem aktuellen Hintergrund des 30-jährigen Bestehens des Mitbestimmungsgesetzes und der laufenden Arbeit der „Mitbestimmungs-Kommission“ beklagen vor allem die Arbeitgeber die bestehende Rechtslage.

Das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 billigte den Beschäftigten von Kapitalgesellschaften im Bergbau sowie der Eisen- und Stahlindustrie ein paritätisches Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten zu. Anteilseigner und Arbeitnehmer werden durch jeweils fünf Kontrolleure vertreten, ein von beiden Seiten gewähltes, „neutrales“ Mitglied entscheidet bei Stimmengleichheit. Die Arbeitnehmerseite besteht aus zwei Mitgliedern der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften und zwei Mitarbeitern des Unternehmens. Auf beiden Seiten gibt es zudem ein „weiteres Mitglied“, das weder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer des Unternehmens, noch Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbands sein darf. Zudem wird der Posten eines vom Vertrauen der Arbeitnehmer abhängigen Arbeitsdirektors im Vorstand geschaffen.

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/montanmitbestg/gesamt.pdf>

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 weitete die unternehmerische Mitbestimmung auf alle Kapitalgesellschaften und Genossenschaften mit über 2000 Arbeitnehmern aus. Abhängig von der Größe des Unternehmens schreibt es die Einrichtung eines zwölf- bis 20-köpfigen Aufsichtsrats vor. Die Hälfte der Sitze entfällt jeweils auf Anteilseigner und Arbeitnehmer, im Gegensatz zur Montan-Mitbestimmung gibt es kein „neutrales“ Mitglied. Die Arbeitnehmerseite besteht aus Mitarbeitern des Unternehmens (darunter ein leitender Angestellter), sowie zwei (bei einem 20-köpfigen Aufsichtsrat drei) externen Gewerkschaftern. Erhält im ersten Wahlgang der Wahl zum Aufsichtsratsvorsitzenden kein Kandidat eine 2/3 Mehrheit, bestimmen die Anteilseigner den Vorsitzenden, und die Arbeitnehmer seinen Stellvertreter. Da der Aufsichtsratsvorsitzende bei einem wieder-

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/mitbestg/gesamt.pdf>

holten Stimmenpatt zwei Stimmen hat, stärkt die Vorschrift die Kapitalseite. Erneut wird die Position eines Arbeitsdirektors im Vorstand geschaffen, die Arbeitnehmer können jedoch auch bei seiner Wahl überstimmt werden.

## 1. Mitbestimmung und Aufsichtsratsarbeit

Kritiker der paritätischen Mitbestimmung werfen ihr vor, sie führe wegen der Vertretung der Gewerkschaften zu übergroßen und handlungsunfähigen Aufsichtsräten. Die Abhängigkeit der Vorstände vom Vertrauen der Arbeitnehmervertreter verhindere eine effektive Unternehmensaufsicht und sei letztlich verantwortlich für Unternehmensskandale.

Unter dem Titel „Mitbestimmung als Auslaufmodell“ stellt Joachim Jahn seine Sicht der Aufsichtsratsarbeit dar:

Der Flurschaden, den die Einrichtung einer eigenen Arbeitnehmerbank im Kontrollgremium über fast 30 Jahre lang angerichtet hat, ist beträchtlich. Die Runde der Aufseher ist inzwischen oftmals so groß geworden, dass man fragen muss, ob Vorstände noch effizient überwacht und beraten werden. Manchmal umzingeln 20 Wächter eine Handvoll Vorstände, die – wie bei Vodafone in Düsseldorf – auch noch von der Muttergesellschaft aus dem Ausland ferngesteuert werden. Entstanden ist nicht selten ein aufgeblähter und schwerfälliger Apparat, der allen Regeln guter „Corporate Governance“ hohnspricht.

Im Geflecht gegenseitiger Abhängigkeiten ziehen Manager und Gewerkschaftsfunktionäre oft an einem Strang, um die Eigentümer des Unternehmens – die Aktionäre – über den Tisch zu ziehen. Vorzeitige Vertragsverlängerungen für den Vorstand und Zustimmung zu unangemessenen Gehaltserhöhungen gegen Zugeständnisse bei Schichtzulagen oder dem Erhalt unprofitabler Arbeitsplätze, so oder so ähnlich laufen dann die unmoralischen Koppelgeschäfte. Die Fälle Mannesmann und Daimler-Chrysler haben gezeigt, dass die Funktionäre im Zweifel unangemessen üppige Zuwendungen diskret und willig abnicken.

**FAZ, 23. Oktober 2004**

Theodor Baums, der Vorsitzende der ehemaligen Regierungskommission „Corporate Governance“, analysiert in diesem Zusammenhang die „VW-Affäre“:

Baums weist auf eine wenig bekannte Vorschrift im Mitbestimmungsgesetz von 1976 hin, nach der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat nur mit einer Zweidrittelmehrheit bestellt werden können. Nur nach einem langwierigen und umständlichen Verfahren kann sich die Anteilseignerseite gegen die Arbeitnehmervertreter im Kontrollgremium durchsetzen. „Das Zweidrittelmehrheits-Erfordernis gehört abgeschafft“, sagte der Frankfurter Juraprofessor.

Denn es führe dazu, dass die Karriere der deutschen Vorstände vom Wohlwollen der im Aufsichtsrat vertretenen Gewerkschaftsfunktionäre und Betriebsratsmitglieder abhängt. Diese entschieden nämlich spätestens nach fünf Jahren über deren Wiederwahl. Im „unappetitlichen Fall“ taten Vorstände Betriebsräten dann einen persönlichen Gefallen, indem sie etwa von ihnen empfohlene Freunde oder Verwandte einstellten oder – wie bei VW – ihnen eine nicht kontrollierte Kostenstelle einräumten. Gravierender sei die Folge, dass notwendige Maßnahmen unterblieben oder erst in allerletzter Sekunde angefasst würden, bei denen Betriebsrat oder Gewerkschaft als Verlierer dastünden. „Die Vorschrift erklärt zugleich, warum deutsche Vorstände sich öffentlich gern vor die Mitbestimmung stellen.“

**FAZ, 20. Juli 2005**

Von Seiten der Gewerkschaften wird diese Argumentation zurückgewiesen.

So der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, in einem Interview:

*Frage: Kritiker werfen den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat vor, dass sie ausgerechnet bei der Kontrolle der Vorstände versagen würden.*

Die Kontrolle der Arbeitnehmerseite funktioniert fast überall gut. Eher geräuschlos setzen wir uns für mittel- und längerfristige Unternehmensperspektiven ein - wie Investitionen statt kurzfristig höherer Dividenden für Aktionäre oder Aus- und Weiterbildung statt vordergründig höherer Umsatzrenditen. Aber auch wenn wir viel erreichen, unser Einfluss ist begrenzt. Im Zweifel kann die Kapitaleseite immer die Arbeitnehmer überstimmen, weil es durch das Doppel-Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden keine echte Parität gibt.

*Frage: Welche Chancen sieht die IG Metall für das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung angesichts der fortschreitenden Internationalisierung?*

IG Metall, 16. Dezember 2004, [http://www.igmetall-itk.de/index.php?article\\_id=285](http://www.igmetall-itk.de/index.php?article_id=285)

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung passt auch für weltweit operierende Großkonzerne. Beispielsweise hätten Korruptionsskandale wie bei Enron, Worldcom oder Parmalat verhindert werden können. [...]

Rolf-J. Freyberg, der damalige Vorstandsvorsitzender der Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften, sieht auch die Gegenseite in der Verantwortung:

[Es ist] abenteuerlich, ausgerechnet den Arbeitnehmervertretern die Schuld für das – leider nicht zu negierende – Versagen mancher Aufsichtsräte in die Schuhe schieben zu wollen. Wenn von Interessenkollisionen, mangelnder Unabhängigkeit und überzogener Großzügigkeit gegenüber dem Management gesprochen wird, dann darf freilich die andere, institutionell stärkere Seite des Aufsichtsrats nicht unter den Tisch fallen. Nur allzu häufig finden sich da immer noch Manager mit Überkreuzmandaten, verdiente ehemalige Vorstände oder Kapitalvertreter, die sowohl Anteilseigner als auch Kreditgeber des Unternehmens sind, das sie im Aufsichtsrat unabhängig und objektiv kontrollieren sollen.

FAZ, 1. September 2004

Andere Kommentatoren bemängeln die fehlende Vertretung ausländischer Mitarbeiter:

Die Welt der Wirtschaft wird internationaler, doch in der Mitbestimmung der Arbeitnehmer spiegelt sich dies bis heute nicht wider: Sie ist eine deutsche Angelegenheit geblieben. Denn in die Aufsichtsräte dürfen nur Arbeitnehmer gewählt werden, die für eine Kapitalgesellschaft deutschen Rechts tätig sind. Das bedeutet: Alle anderen Arbeitnehmer, die im Ausland für den gleichen Konzern – aber in einer ausländischen Tochtergesellschaft – arbeiten, haben keinen Anspruch auf Mitbestimmung. Das versagt ihnen das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976. Noch immer warten sie auf ein passives und aktives Wahlrecht.

FAZ, 29. September 2006

Hier nehmen die Gewerkschaften auch die Anteilseigner in die Pflicht. Im Magazin der Hans-Böckler-Stiftung (<http://www.boeckler.de>), die sich teilweise dadurch finanziert, dass die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten ihre Tantiemen an sie abführen, schreibt Martin Höpner:

Mitbestimmung 9/2003, [http://www.boeckler.de/pdf/magmb\\_2003\\_09\\_hoepner.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/magmb_2003_09_hoepner.pdf)

Verliert die Aufsichtsratsmitbestimmung an Legitimität, weil die Arbeitnehmervertreter trotz starker Internationalisierung deutscher Großunternehmen nur aus den deutschen Konzernteilen hervorgehen? Dieses Problem ist nicht von der Hand zu weisen. Etwa 21 Prozent der Beschäftigten von MAN, 52 Prozent der Beschäftigten von SAP waren in den 90ern Auslandsbeschäftigte, die Arbeitnehmerbanken der Aufsichtsräte waren aber ausschließlich mit Deutschen besetzt.

Nur: Dieses Problem betrifft die Kapitaleseite der Aufsichtsräte ebenso. 15 Prozent der Aktien von MAN, 36 Prozent der Aktien von SAP wurden außerhalb Deutschlands gehalten, auf den Kapitalbanken dieser Aufsichtsräte fand sich aber nicht ein Ausländer.

## 2. Mitbestimmung und Unternehmensentwicklung

Von ihren Kritikern wird die paritätische Mitbestimmung für verpasste Innovationen und Unternehmensumbildungen verantwortlich gemacht.

Der Wirtschaftsrechtler Michael Adams über die eingeschränkten Entscheidungsmöglichkeiten der Vorstände:

Es ist das Zerreißen der Kontrollinteressen im Aufsichtsrat, das die Unternehmenssteuerung jetzt so schwierig macht. Denn es ist für einen Vorstand ein tödliches Risiko, zu früh Reformen im Unternehmen einzuleiten, auf längere Arbeitszeiten zu dringen, wenn seine ganze Karriere von den Arbeitnehmervertretern abhängt. Denn bekanntlich müssen Personalvorschläge in Deutschland im Aufsichtsrat mit Zweidrittel-Mehrheit beschlossen werden. Wenn sie sich einmal den Unmut der Gewerkschaften zuziehen, ist ihre Karriere beendet. Also wartet man bis der Dachstuhl brennt, ehe etwas gemacht wird. Das ist ein massiver Wettbewerbsnachteil für die deutschen Konzerne, weil sie sich einfach zu spät anpassen. Das lässt man sich auf Dauer nicht gefallen und wird Deutschland bei der erstbesten Gelegenheit verlassen.

**Manager Magazin,**  
16.11.2004,  
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/mittelstand/0,2828,328045,00.html>

Unter der Überschrift „Ein Vorteil für den Standort“ hält Michael Heller dagegen:

Entgegen manchen Erwartungen in den Zeiten der Diskussion über die Mitbestimmung sind die Aufsichtsräte nicht zu Schauplätzen des (Klassen-)Kampfes geworden, auf denen die Interessen von Kapital und Arbeit ungebremst aufeinander geprallt wären. KampfAbstimmungen, bei denen der Aufsichtsratsvorsitzende seine Zweitstimme einsetzen musste, sind die Ausnahme geblieben; der Konsens dominierte. So ist es in den Kontrollgremien letztlich sogar zu ruhig geblieben: kein Streiten und Ringen um den richtigen Kurs des Unternehmens. So hat der Aufsichtsrat die Fusion von Daimler-Benz mit Chrysler nach gerade mal zwei Stunden und ein paar erläuternden Fragen an den Vorstand durchgewinkt.

**Stuttgarter Zeitung,**  
31. August 2006

Befürworter der Mitbestimmung sehen sie hingegen als Grund für die geringe Zahl der Arbeitskämpfe in Deutschland.

Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Interview:

*Frage: Die Bundesregierung sieht Reformbedarf bei der Mitbestimmung. Einige Wirtschaftsleute wollen die Zahl der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat verringern. Was entgegnen Sie denen?*

**Süddeutsche Zeitung,**  
6. Oktober 2006

Wir haben positive Erfahrungen mit der Mitbestimmung gemacht. Das bestätigen auch Amerikaner, die in Deutschland Firmen besitzen. Sie sagen, dass die Verzahnung der unternehmerischen Mitbestimmung und der Mitwirkung auf betrieblicher Ebene Strukturveränderungen ohne größere Verwerfungen, also ohne Streiks, ermöglicht. Wer die Mitbestimmung abschaffen will, wie das Unternehmensverbände schon häufiger versucht haben, der wird andere Betriebsräte bekommen. Unsere Betriebsräte haben, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, kein Streikrecht. Das sichert den Betriebsfrieden und den sozialen Frieden im Land. Wer da irgendwo die Axt anlegt, bringt das Gebäude zum Einstürzen.

Joachim Jahn (s.o.) lässt auch dieses Argument nicht gelten:

Doch trägt die Mitbestimmung nicht wenigstens zum sozialen Frieden bei? Und entschärft sie nicht Konflikte, indem sie Beschäftigten die Notwendigkeit von Umstrukturierungen, Massenentlassungen oder gar Werksschließungen vermittelt? In

**FAZ, 23. Oktober 2004**

Wirklichkeit werden die Interessengegensätze nicht geringer, zudem schreckt die Mitbestimmung Auslandsinvestoren ab. Schließlich gibt es noch ein anderes und besseres Organ, das für die Konsensfindung zuständig ist: den Betriebsrat.

### 3. Mitbestimmung und internationale Wettbewerbsfähigkeit

Die weltweit einzigartigen Mitbestimmungsrechte der deutschen Arbeitnehmer würden dazu führen, dass mitbestimmte Unternehmen von Investoren gemieden, und an den Börsen mit einem Abschlag bestraft würden, lautet ein Argument der Mitbestimmungskritiker.

So Claus Döring in seinem Artikel über den „30. Geburtstag eines Standortnachteils“:

Wer das Wettbewerbsprinzip akzeptiert, muss anerkennen, dass von keinem anderen Land die deutsche paritätische Mitbestimmung - anders als beispielsweise das duale Ausbildungssystem – als Vorteil gesehen und gar kopiert wurde. Im Gegenteil, diese Form der Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zählt zu den von ausländischen Investoren nicht verstandenen und skeptisch gesehenen deutschen Besonderheiten. Verschiedene Studien belegen einen Bewertungsabschlag für deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich aufgrund dieser Corporate Governance. Bei grenzüberschreitenden Fusionen ist die Mitbestimmung regelmäßig ein Argument gegen den Sitz des neuen Unternehmens in Deutschland, die Überlegungen zum Rechtsformwechsel in die Societas Europaea (SE) werden u. a. von Mitbestimmungsfragen vorangetrieben.

Börsen-Zeitung,  
2. September 2006

Die Hans-Böckler-Stiftung widerspricht dieser Argumentation:

Von den 767 Unternehmen, die am 31.12.2002 dem deutschen Mitbestimmungsgesetz unterlagen, gehörten rund 30 Prozent unmittelbar oder mittelbar zu ausländischen Konzernen. Ganz so abschreckend kann die deutsche Unternehmensmitbestimmung auf ausländische Investoren also nicht wirken.

Hans-Böckler-Stiftung,  
Februar 2004,  
[http://www.boeckler.de/pdf/mitbestimmung\\_2004.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mitbestimmung_2004.pdf)

[...]

In einer breit angelegten wissenschaftlichen Untersuchung wurde unter Managern aus 400 der größten deutschen Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen festgestellt, dass keines der ausländischen Unternehmen allein wegen seiner Erfahrungen mit der Mitbestimmung in Erwägung zieht, aus dem Land zu gehen oder neue Investitionen zu unterlassen. Mitbestimmung wird als ein Gesichtspunkt unter vielen bewertet. Andere Faktoren wie Marktgröße und Marktdynamik, das Vorhandensein guter Infrastruktur und qualifizierter Arbeitskräfte sind wesentlich wichtiger und ausschlaggebend.

Auch von einem Börsenabschlag könne keine Rede sein, schreibt Martin Höpner (s.o.):

Senkt Mitbestimmung die Börsenkurse? Es heißt, die Aktien von Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung der Aufsichtsräte würden an den Börsen mit einem Abschlag von um die 20 Prozent bewertet. Die Zahl stammt aus einer Studie der Ökonomen Schmid und Seger. Deren Forschungsstrategie wurde allerdings kritisch bewertet. Weil die 1976er Mitbestimmung ab der definierten Unternehmensgröße von 2 000 Beschäftigten greift, ist der Vergleich von Unternehmen mit und ohne paritätische Arbeitnehmerbeteiligung in Wirklichkeit ein Größenvergleich.

Mitbestimmung 9/2003,  
[http://www.boeckler.de/pdf/magmb\\_2003\\_09\\_hoepner.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/magmb_2003_09_hoepner.pdf)

Diese „Kontrollgruppenproblematik“ wurde bisher nur in einer Studie von Theodor Baums und Bernd Frick überzeugend gelöst. Sie analysierten die Aktienkurse jener 28 Unternehmen, bei denen es zwischen 1974 und 1995 Rechtsstreitigkeiten über die Anwendung des Gesetzes über die Montanmitbestimmung oder über das 1976er Mitbestimmungsgesetz gegeben hat.

Manchmal haben die Gerichte für, manchmal gegen die Anwendung der jeweiligen Gesetze entschieden. Existierte an der Börse tatsächlich ein Mitbestimmungsabschlag, hätten nach den Gerichtsentscheidungen entsprechende Bewegungen der Aktienkurse stattgefunden. Baums und Frick fanden nichts dergleichen, und im Zweifel bewegten sich die Kurse sogar entgegengesetzt zur erwarteten Richtung. [...]

#### 4. Die Zukunft der Mitbestimmung

Obwohl sich Gewerkschafter und Arbeitgeber in ihren Forderungen stark unterscheiden, akzeptieren sie im Kern die Notwendigkeit einer Reform der Mitbestimmung. Dazu legte die „Kommission Mitbestimmung“ der Arbeitgeberverbände BDI und BDA im November 2004 einige Vorschläge vor. Die im Jahr 2005 von Kanzler Schröder eingesetzte „Mitbestimmungs-Kommission“ unter Vorsitz von Kurt Biedenkopf strebt eine von beiden Seiten getragene Neuregelung an. Gleichzeitig können deutsche Unternehmen bereits seit dem Jahr 2004 durch die Wahl der Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft die paritätische Mitbestimmung umgehen.

Der BDA zu den Ergebnissen der „Kommission Mitbestimmung“:

**BDA-Online,** Die große Vielfalt unterschiedlicher Unternehmen erfordert auch unterschiedliche Partizipationsformen für die Arbeitnehmer. Die Vielfalt ermöglicht es zugleich den Unternehmen, individuell zu bestimmen, wie sie dem faktisch eröffneten Wettbewerb der europäischen Mitbestimmungssysteme durch ausländische Unternehmensrechtsformen mit deutschem Gesellschaftsrecht begegnen können.  
<http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/6AD8EEDEAFC84840C1256F4F002C5113>

[...]

Regelbeispiel für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat soll zum einen die hälftige Besetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 sein, zum anderen die Drittelbeteiligung. Als drittes Regelbeispiel schlägt die Kommission die Auslagerung der Mitbestimmung aus dem Aufsichtsrat oder Board in einen „Konsultationsrat“ vor. Nur für den Fall, dass eine Vereinbarung nicht zustande kommt, muss der Gesetzgeber eine bindende Regelung vorsehen. Die in keinem anderen Land der Welt akzeptierte paritätische Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 kann dafür kein Maßstab sein. Vielmehr hat sich die Kommission an der auch in anderen Ländern der EU verbreiteten Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat orientiert. Für den Fall, dass eine monistische Unternehmensverfassung gewählt wird, sollte der Konsultationsrat als gesetzliche Lösung vorgesehen werden.

Detlef Esslinger erläutert Aufbau, Aufgaben und Probleme der „Mitbestimmungs-Kommission“:

**Süddeutsche Zeitung,** Die Kommission wurde noch von Bundeskanzler Gerhard Schröder eingesetzt. Ihr gehören für das Arbeitnehmerlager DGB-Chef Michael Sommer (DGB), sein IG-Metall-Kollege Jürgen Peters und der RWE-Betriebsrat Günter Reppien an; für die Arbeitgeber deren Präsident Dieter Hundt, Industrie-Chef Jürgen Thumann sowie der frühere DaimlerChrysler-Manager Manfred Gentz. Hinzu kommen drei  
**19. September 2006**

so genannte neutrale Mitglieder, neben dem Vorsitzenden Kurt Biedenkopf sind dies der Gesellschaftsforscher Wolfgang Streeck sowie Hellmut Wißmann, der frühere Präsident des Bundesarbeitsgerichts. Bis zum Jahresende sollen sie Vorschläge erarbeiten, die große Koalition hat zugesagt, sich bei der Reform der Mitbestimmung daran zu orientieren. Wenn denn nur Vorschläge kämen.

Bislang ist es so, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Reform der Mitbestimmung völlig Gegensätzliches verstehen. Die Arbeitgeber verstehen darunter: Abbau. Sie streben letztlich Aufsichtsräte an, in denen Arbeitnehmervertreter allenfalls ein Drittel der Sitze innehaben. Lieber noch wären ihnen Aufsichtsräte gänzlich ohne sie. In einem "Konsultationsrat" sollen sie noch ihre Meinung sagen dürfen; mehr aber auch nicht. Die Arbeitgeber verweisen auf den internationalen Standortwettbewerb, wenn sie ihre Position begründen: Es sei die Mitbestimmung, weshalb die Bedeutung Deutschlands als Standort für Holdings schwinde.

Die Gewerkschaften hingegen verstehen unter Reform der Mitbestimmung: Ausbau. Paritätisch besetzte Aufsichtsräte soll es künftig nicht mehr bloß in Unternehmen mit mindestens 2000 Beschäftigten geben. [...] Der DGB will die Grenze auf 1000 Beschäftigte senken. Und hält es bereits für einen Ausweis von Kompromissbereitschaft, wenn er Aufsichtsräte auch für die Arbeitnehmer ausländischer Konzerntöchter zu öffnen bereit ist - weil dies doch zu Lasten deutscher Arbeitnehmersitze gehe.

Gerd Habermann, Direktor des Unternehmerinstituts der Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Unternehmer, zweifelt an einer aus seiner Sicht sinnvollen Einigung:

Was soll dabei herauskommen? Die Gewerkschaftsvertreter in der Kommission, darunter Michael Sommer und Jürgen Peters, die derzeit vielleicht einflussreichsten Gewerkschaftsführer, verlangen eine Herabsetzung der Schwelle für die paritätische Mitbestimmung auf Betriebe mit mehr als 1000 Arbeitnehmern. Was wird das Ergebnis sein? Vielleicht der wundervolle Kompromiss einer Herabsetzung der Schwelle auf 1500 Arbeitnehmer.

DIE WELT, 27. September 2006

Kurt Biedenkopf, der Vorsitzende der „Mitbestimmungs-Kommission“, äußert sich in einem Interview weitaus positiver über ein mögliches Ergebnis:

*Frage: Wie können Arbeitgeber und Gewerkschafter ihre Gegensätze überwinden?*

Frankfurter Rundschau, 19. September 2006

Es ist nicht so, dass die Kommission gescheitert wäre, wenn sie nicht zu einstimmigen Ergebnissen gelangte. Die Kommission kann Beschlüsse einstimmig oder mit Mehrheit fassen. Können sich die beiden Bänke, Unternehmer und Gewerkschaften, nicht verständigen, sehen die Kommissionsregeln vor, dass die drei neutralen Mitglieder eigene Vorschläge vorlegen.

Eine inhaltliche Antwort auf ihre Fragen und Vorgaben würde die Kanzlerin von der Kommission auch dann erhalten.

Die FAZ über den „Ausweg“ einer möglichen Einschränkung der Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft:

Auf europäischer Ebene scheint sich unterdessen ein Ausweg zu eröffnen: die Umwandlung einer deutschen AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea). Im Rahmen eines solchen Wechsels entsteht die Möglichkeit, das Mitbestimmungsmodell anzupassen. Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite können sich dann auf eine Ersatzform der Mitbestimmung einigen. Die bisher vorgeschriebene Mitgliederzahl für den Aufsichtsrat kann für ein solch neu konzipiertes Mitbestimmungsorgan reduziert werden. Voraussetzung für derartige Änderungen ist jedoch, dass beide Parteien – sowohl Arbeitnehmer als auch Anteilseigner – dieser Einigung zustimmen. Weiterhin kann in einer Societas Europaea (SE) vereinbart werden, dass auch Belegschaftsvertreter aus anderen Ländern – und beileibe nicht nur europäischen – aktives und passives Wahlrecht für den Aufsichtsrat erhalten.

FAZ, 29. September 2006

Als erstes großes deutsches Unternehmen entschied sich die Allianz AG für die Umwandlung zur Europäischen Aktiengesellschaft, die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat bleibt dennoch erhalten:

**Frankfurter Rundschau,** Im Allianz-Konzern wird auch nach der Umwandlung in eine europäische Aktiengesellschaft die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat gelten.  
**22. September 2006** Arbeitgeber wie Arbeitnehmer lobten die Vereinbarung als Meilenstein. Die Ankündigung des Managements, 5000 Stellen im Versicherungsgeschäft und 2500 bei der Tochtergesellschaft Dresdner Bank abzubauen, werfe allerdings einen "großen Schatten" auf die Gründung der ersten Europa-AG im DJ Euro Stoxx 50, sagte Uwe Foullong, das für die Finanzbranche zuständige Bundesvorstandsmitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi). In dem Aktienindex sind die 50 größten Unternehmen Eurolands notiert. Im Aufsichtsrat der neuen Gesellschaft, die im Oktober aus der Verschmelzung der italienischen Tochtergesellschaft RAS mit der Allianz hervorgehen wird, werden Arbeitnehmer wie Arbeitgeber mit jeweils sechs Repräsentanten vertreten sein. Vier Beschäftigte werden aus Deutschland, jeweils einer aus Großbritannien und Frankreich kommen. "Wir konnten das deutsche Mitbestimmungsmodell nach Europa exportieren", sagte Foullong. Zugleich bedauerte er, dass die italienischen Kollegen durch die Verkleinerung des Kontrollgremiums um acht auf zwölf Sitze nicht unmittelbar vertreten seien.