



UNTERNEHMEN



Unternehmen Mitbestimmung

MITBESTIMMUNG

**Leitlinien für Mitbestimmung
und gute Aufsichtsratsarbeit**

*Mit freundlicher Unterstützung
der Hans-Böckler-Stiftung*

*Herausgeber:
IG Metall Vorstand
Ressort Mitbestimmung
Thomas Otto
Juli 2005*

1. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, sind dem Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet. Dies ist Bestandteil des Unternehmensinteresses. Für uns ist dabei die Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen vorrangig.
2. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, arbeiten in diesem Sinn verantwortlich und konstruktiv daran, die unternehmenspolitische Strategie und die Unternehmensziele mit zu entwickeln.
3. Die Praxis unserer Mitbestimmung zielt besonders auf innovationsstarke und im Wettbewerb robuste Unternehmen, die Arbeitsplätze und Standorte auch mittel- und langfristig sichern.
4. Wir setzen uns für größtmögliche Transparenz ein. Vergütungen von Vorständen, Geschäftsführern und Aufsichtsräten, aber auch die Abhängigkeiten und Verbindungen z. B. durch die Ausübung von Mandaten oder ähnlichen Funktionen bei anderen Unternehmen sind offenzulegen. Vergütungen für Vorstände, Geschäftsführung, Aufsichtsräte sind auch nach sozialen Kriterien zu bemessen und nicht unfair zu überhöhen.
5. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, verpflichten uns, unsere Aufgaben als Mitglieder des Aufsichtsrates verantwortungsvoll und qualifiziert wahrzunehmen. Der ständige Diskurs und regelmäßige Weiterbildung sind für uns selbstverständlich.
6. Für unsere Arbeit im Aufsichtsrat gelten diese Maximen:
 - regelmäßig und intensiv alle strategischen Fragen in sämtlichen Planungshorizonten zu klären,

- kritisch auf den jeweiligen Berichtszeitraum zurück zu schauen, Erfolgskenngrößen zu ermitteln und Konsequenzen daraus zu ziehen,
- Kataloge zustimmungspflichtiger Geschäfte zu verabschieden, die unternehmenspolitisch entscheidend sind,
- Sitzungen des Aufsichtsrats stärker an der Entwicklung des Unternehmens auszurichten (z. B. bei Bedarf zügiger und intensiver tagen).

All das gelingt, wenn das Management fair und verantwortlich dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Die gesetzlichen Gestaltungsräume sind voll und offensiv zu nutzen.

7. Das soziale Europa verlangt sozial ausgewogene Unternehmensverfassungen. Selbstverständlich beteiligen wir unsere europäischen Kolleginnen und Kollegen an unserer Mitbestimmung.
8. Ein sich entwickelndes europäisches Unternehmensrecht bietet gute Chancen, die Mitbestimmung europaweit gleichmäßig zu verankern. Wir gestalten diese Arbeit mit unseren europäischen Partnergewerkschaften. Die deutsche Regierung und die europäischen Institutionen sind im Sinne der Partizipation aufgefordert, die Mitbestimmung zu fördern und auszubauen.
9. Wir starten eine Offensive um die Mitbestimmung zu festigen
 - in den Betrieben
 - gegenüber den Medien
 - gegenüber den Parteien.
 Bei Wahlen machen wir unsere Zustimmung auch von der Haltung zur Mitbestimmung abhängig.
10. Für uns ist Mitbestimmung ein Kernbestand gewerkschaftlicher Erfolgsgeschichte. Zugleich bedingt und verlangt sie die Würde aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. All denjenigen, die diesen Grundsatz

respektieren, aber andere Positionen als wir vertreten, bieten wir einen konstruktiven Dialog an.