



# **DISKUSSIONSPAPIER INITIATIVE MITBESTIMMUNG DER IG METALL**

Stand: 27.01.2021

## **Mitbestimmung braucht eine umfassende Weiterentwicklung**

Die letzte umfassende Modernisierung der Mitbestimmungsrechte hat im Jahr 1972 stattgefunden. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat vor allem deutliche Verbesserungen der Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats erbracht. Bedeutende Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung hatte die Einführung der Societas Europaea (SE) als europäische Gesellschaftsform im Jahr 2004.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten haben sich Wirtschaft und Arbeit weiter fundamental verändert. Als Stichworte seien nur Globalisierung, Transformation zu einer dekarbonisierten Ökonomie und Digitalisierung genannt. Die IG Metall und die DGB-Gewerkschaften haben deshalb bereits im Jahr 2016 einen umfassenden Forderungskatalog für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung im Betrieb und auf Unternehmensebene entwickelt. Dieses Positionspapier „Offensive Mitbestimmung“ beinhaltet weitreichende Gestaltungsvorschläge.<sup>1</sup> Demgegenüber wurden mitbestimmungspolitische Reformvorschläge nur sehr begrenzt in den Koalitionsvertrag 2018 aufgenommen, die zudem noch nicht umgesetzt sind.

## **Runderneuerung statt Facelift**

Eine „Initiative Mitbestimmung“ der IG Metall soll sich nicht auf punktuelle Reformansätze beschränken. Sie ist kein Facelift, sondern sie ist Teil eines programmatischen Gestaltungsentwurfs, den die IG Metall mit #fairwandel verfolgt. Sie ist auch eine Antwort auf die Arbeitgeber, die unter dem Vorwand der „Entbürokratisierung“ und „Modernisierung“ Mitbestimmungs- und Schutzrechte in Kernbereichen deutlich schwächen wollen.<sup>2</sup> Die soziale, ökologische und demokratische Gestaltung der Transformation erfordert eine Runderneuerung der Mitbestimmung. Die Auswirkungen der Covid-19-Krise verstärken die Erforderlichkeit eines umfassenden Reformansatzes. Die Mitbestimmungsinitiative ist kein losgelöster, verengter Ansatz, der nur auf notwendige politische Reformen zielt. Er ist verwurzelt mit der alltäglichen politischen Mitbestimmungspraxis, die mit der Bewältigung der Pandemiekrise und den Herausforderungen der Transformation die Notwendigkeit einer starken Mitbestimmung und die Reformnotwendigkeiten aufzeigt.

### Für eine offensive Mitbestimmungsinitiative

Auch wenn die aktuelle Krise und die Erosionstendenzen in der Mitbestimmungsfrage eine strukturell schwierige Ausgangslage schaffen, ist die aktuelle Situation geeignet für eine offensive Mitbestimmungsinitiative:

- Eine proaktive Betriebs- und Unternehmenspolitik zur Krisenbewältigung stärkt die Mitbestimmung und die Voraussetzungen für eine Weiterentwicklung. Öffentlichkeitswirksam kann ihre demokratische Bedeutung für die Arbeitnehmer\*innen und positive Wirkung in Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft sichtbar gemacht werden. Andererseits sind in der praktischen Arbeit die Defizite bei den Mitbestimmungsrechten sichtbar.
- Gute Zukunftsvereinbarungen erbringen den Nachweis, dass durch betriebliche und tarifliche Regelungen Lösungen entwickelt wurden, die auch zu einer nachhaltigeren Krisenlö-

---

<sup>1</sup> DGB, Offensive Mitbestimmung, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom 12. Juli 2016. Auch Entschließung 2 Gesellschaftspolitik und Entschließung 3 zur Betriebs- und Tarifpolitik des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages.

<sup>2</sup> BDA, Neustart im Arbeitsrecht unterstützen. Handlungsempfehlungen für das Arbeitsrecht für den Neustart von Gesellschaft und Wirtschaft, Juni 2020.

sung beitragen, weil durch mitbestimmte Regelungen nicht nur mehr Arbeitsplätze gesichert werden, sondern die Unternehmen deutlich mehr und nachhaltig investieren und am Ende auch produktiver sind.<sup>3</sup>

- Unternehmerische Mitbestimmung – so die Erfahrung aus der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 - leistet einen wichtigen Beitrag, um mögliche Risiken von strategischen Transformationsprozessen abzufedern und einen notwendigen Ausgleich zu schaffen zwischen den Arbeitnehmerinteressen und den Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Unternehmen.<sup>4</sup> Mitbestimmte Unternehmen, dies führt Wirecard vor Augen, haben wirksame Kontrollinstanzen.<sup>5</sup>
- Die Mitbestimmungsinitiative ist Teil der Offensivkampagne #fairwandel 2020-2022. Sie fördert ein gesellschaftspolitisches, wirtschaftsdemokratisches und positives gesellschaftliches Zukunftsbild sowie einen Gegenentwurf zu gescheiterten marktliberalen Modellen oder negativen Zukunftsszenarien.
- Es gibt ein wachsendes Bedürfnis von Beschäftigten, in Entscheidungen einbezogen und beteiligt zu werden. Vermeintliche Demokratie-Angebote der Arbeitgeber werden hinterfragt und stoßen an Grenzen.
- Gesellschaftliche Megatrends wie Feminisierung der Arbeit und vielfältigere Belegschaften machen es Arbeitgebern auch aufgrund von Fachkräftemangel schwerer, diese Entwicklungen zu ignorieren.
- Mit Blick auf die Erfordernisse der Klimapolitik und der Transformation in eine dekarbonisierte Ökonomie (Wasserstoffstrategie in der Stahlindustrie, Mobilitätswende) müssen ökologische Nachhaltigkeit und sozialer Ausgleich miteinander verbunden werden. Dies kann nur über eine weiter entwickelte Mitbestimmung gewährleistet werden.
- Stabile Mitbestimmungsstrukturen stärken nicht nur die Wirtschaft in einer tiefgreifenden Umbruchsphase. Sie stabilisieren zugleich die Demokratie, weil der Staat durch Rahmenseetzungen einer demokratischen Wirtschaftsverfassung weniger eingreifen muss und die Macht der Unternehmen kontrolliert wird.
- Notwendige Diversität in der Arbeitspolitik, die unterschiedliche passgenaue betriebliche Regelungen sicherstellt, braucht neben der tariflichen Regulation durch die IG Metall als Pendant eine beteiligungsorientierte und gut funktionierende betriebliche Mitbestimmungspraxis.<sup>6</sup> Eine wesentliche Säule eines zukunftsorientierten sozialstaatlichen Arrangements für die Ausgestaltung zunehmend diverser werdender Arbeitszeitverhältnisse ist eine in der Fläche wirkende betriebliche Mitbestimmung.

## Wesentliche Eckpunkte einer umfassenden Mitbestimmungsreform

Im Folgenden sind für die IG Metall **wesentliche** Eckpunkte einer umfassenden Mitbestimmungsreform aufgeführt.<sup>7</sup> Dabei sind auch Forderungen enthalten, die möglicherweise noch in dieser Legislaturperiode nach dem Koalitionsvertrag (z.B. Ausweitung des vereinfachten Wahl-

---

<sup>3</sup> Simon Jäger, Benjamin Schoefer, Jörg Heining, Labor in the Boardroom, IAB-Discussion Paper, 08/2020.

<sup>4</sup> Marc Steffen Rapp, Michael Wolff, Mitbestimmung im Aufsichtsrat ihre Wirkung auf die Unternehmensführung, HBS Studie NR. 424, Juni 2019.

<sup>5</sup> Schulz, Vitols, HBS-Mitbestimmungsreport Nr. 43, 04/2018, S.10. Wirecard gehört zu den Unternehmen mit sehr schlechtem Mitbestimmungsindex.

<sup>6</sup> Jörg Hofmann, Tanja Smolenski, Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden, WSI-Mitteilungen, 6/2015.

<sup>7</sup> Vgl. zu Novellierungsvorschlägen auch Klebe, Thomas, Betriebsverfassung 2030: Zukunftsanforderungen und Weiterentwicklung, Arbeit und Recht, 2020, S. 196 ff.

verfahrens, Schutz von Wahlinitiatoren und Verbesserung der Betriebsratsrechte bei der betrieblichen Weiterbildung) zur Umsetzung anstehen. Auf weitere Punkte, wie z.B. eine Einschränkung des Tendenzschutzes, wäre in einem konkreten politischen Prozess einzugehen. Der Vollständigkeit halber ist noch anzumerken, dass auch das Personalvertretungsrecht dringend einer Modernisierung bedarf.

## **1 Betriebsverfassung**

Bislang sind die im Koalitionsvertrag vom 7.2.2018 vereinbarten wenigen Maßnahmen zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gesetzlich umgesetzt worden. Zuletzt wurden die Vorhaben aufgrund der Pandemie verschoben. Akute Regelungen zur Sicherstellung der praktischen Betriebsratsarbeit hatten Priorität.

### **1.1 Betriebsratswahlen und Schutz von Wahlinitiatoren**

Die Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe bis zu 200 Beschäftigten ist nicht ausreichend, um dem rückläufigen Trend entgegenzuwirken. Notwendig ist ein wirksamer Schutz der Wahlinitiatoren und der zur Wahlversammlung Einladenden durch eine Verbesserung des Kündigungsschutzes. Wahlbehinderungen müssen als Officialdelikt eingestuft werden und erfordern strafrechtliche Ermittlungen der Staatsanwaltschaften. Erforderlich sind zudem Anpassungen in der Wahlordnung zur Vereinfachung des Wahlverfahrens. Darüber hinaus muss der Schutz der dual Studierenden, die in eine betriebliche Interessenvertretung gewählt worden sind, nach § 78 a BetrVG gewährleistet werden. Das Bundesarbeitsgericht lehnt eine Anwendung der bisherigen Vorschrift ab.

Die Wahlberechtigung bei Betriebsratswahlen sollte auf das 16. Lebensjahr abgesenkt werden. Alle zur Berufsausbildung Beschäftigten und dual Studierenden sollen ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen dürfen, unabhängig vom Alter. Die Wählbarkeit von Arbeitnehmer\*innen in die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt oder dual studierend sind, sollte weiterhin durch eine Altersgrenze nach oben beschränkt bleiben. Der Arbeitnehmer\*innenstatus von dual Studierenden ist gesetzlich klarzustellen.

### **1.2 Transformation und Digitalisierung, insbesondere Künstliche Intelligenz**

Die Plattformökonomie führt nicht nur zu neuen Geschäftsmodellen, sondern auch zu einer Virtualisierung von Betrieben mit neuen Beschäftigungsverhältnissen. Dadurch entstehen mitbestimmungsfreie Räume, die insbesondere Erweiterungen beim Betriebsbegriff und bei der Möglichkeit, gem. § 3 BetrVG Tarifverträge zu vereinbaren, die die Mitbestimmung erhalten, erforderlich machen. Zudem ist eine Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten über § 5 BetrVG in die Mitbestimmung überfällig.

Künstliche Intelligenz wird in den kommenden Jahren integraler Bestandteil der Arbeits- und Produktionssysteme werden. Die Komplexität der damit aufgeworfenen Fragen beim Persönlichkeits- und Datenschutz und der Interaktion und Kollaboration technischer Systeme mit Menschen erfordert Klarstellungen über die Unterrichts- und Beratungsrechte bei Anwendung von Künstlicher Intelligenz.

Ebenso ist ein Anspruch des Betriebsrats auf die Hinzuziehung von Sachverständigen zu schaffen, wenn dies erforderlich ist, ohne vorherige Einigung mit dem Arbeitgeber. Dieser Anspruch sollte so generell, also auch bei anderen Regelungsgegenständen gelten. Eine verpflichtende

Einigung mit dem Arbeitgeber, wie sie jetzt in § 80 Abs. 3 BetrVG vorgesehen ist, gibt diesem die Möglichkeit der „sanften“ Behinderung der Betriebsratsarbeit in Form von Verzögerung und Einflussnahme bei der Auswahl des Sachverständigen. Es bedarf einer Klarstellung, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 95 BetrVG gelten, wenn KI-Systeme bei Personalauswahlverfahren zur Anwendung kommen.

Bei technischen Kontrolleinrichtungen ist zudem ein prozedurales Mitbestimmungsrecht bzw. eine entsprechende Erweiterung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erforderlich, um IT-Rahmenvereinbarungen durchsetzbar und diese für die Praxis handhabbar zu machen. In diese Richtung gehen auch die Überlegungen der Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz des Deutschen Bundestages.<sup>8</sup>

Da das BAG ein Initiativrecht des Betriebsrats bei technischen Kontrolleinrichtungen nicht anerkennt, sollte dies gesetzlich geregelt werden. Wenn Mitbestimmungsrechte verletzt werden, muss es zudem für so ermittelte Tatsachen ein explizites Beweisverwertungsverbot, z.B. im Kündigungsschutzprozess, geben. Erforderlich ist weiter ein Mitbestimmungsrecht beim betrieblichen Beschäftigtendatenschutz und ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Es muss klar gestellt werden, dass der Betriebsrat lediglich „Teil der verantwortlichen Stelle“ im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO (mit entsprechenden Mitwirkungspflichten) ist und nicht selbst Verantwortlicher.

In den Unternehmen werden neue Arbeitsformen, wie zum Beispiel agiles Arbeiten, praktiziert. Hier wäre eine explizite Nennung in § 87 (1) 13 BetrVG klärend, um Mitbestimmungsrechte bei ihrer Durchführung zu stärken.

### 1.3 Beschäftigung und Qualifizierung

Die Weiterbildung ist von zentraler Bedeutung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Aufgrund bestehender Defizite sollten Unternehmen zu einer Personalplanung verpflichtet werden. Dies ist durch ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und –bemessung zu flankieren. Zugleich müssen Betriebsräte mit einem generellen Initiativrecht bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ausgestattet werden.

Die Rechte des Betriebsrats bei der Sicherung und Förderung der Beschäftigung sollten gestärkt werden. Der Betriebsrat kann zurzeit nach § 92a BetrVG zwar Vorschläge machen. Im Konfliktfall hat er aber kein Durchsetzungsrecht. Deshalb muss § 92a BetrVG zu einem Mitbestimmungsrecht weiterentwickelt werden. Darüber hinaus muss der Interessenausgleich nach § 112 BetrVG, anders als zurzeit, bei Betriebsänderung erzwingbar gemacht werden.

Aufgrund von möglichen regionalen Wirkungen auf den Arbeitsmarkt sollten bei Interessenausgleichsverhandlungen auch überbetriebliche Aspekte Berücksichtigung finden.

### 1.4 Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Homeoffice, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch nach der Covid-19-Pandemie wird insbesondere Homeoffice stärker in Anspruch genommen werden. Neben individuellen Anspruchsrechten der Beschäftigten müssen auch hier die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt werden, indem der Ort der Arbeit in § 87 (1) 2 aufgenommen wird.

---

<sup>8</sup> Vgl. den Bericht in Bundestagsdrucksache 19/23700, S. 330 f.

Neben einer Stärkung der Prävention im Gesundheitsschutz sollten ergonomische und technische Voraussetzungen für mobiles Arbeiten verankert und das bestehende Recht auf Nichterreichbarkeit klargestellt werden.

### 1.5 Nachhaltigkeit

Der langfristige Umbau der Wirtschaft auf dekarbonisierte Produktionsverfahren und entsprechende Anforderungen an die Produkte erfordert eine Stärkung der Mitgestaltung der Betriebsräte durch Initiativrechte für Umweltschutz- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

### 1.6 Globalisierung und Internationalisierung

Häufig scheidet die Bildung eines Konzernbetriebsrats daran, dass die Konzernmutter ihren Sitz im Ausland hat. Hier bedarf es einer gesetzlichen Regelung, die auch in diesen Fällen einer fehlenden inländischen Konzernspitze die Bildung eines Konzernbetriebsrats ermöglicht. Ergänzend muss es anders als in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in jedem Fall Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrats geben, wenn die Konzernspitze im Ausland Entscheidungen trifft, die für die Betriebe im Inland mitbestimmungsrelevant sind.

Abweichende Arbeitnehmervertretungsregelungen nach § 3 BetrVG durch Tarifvertrag sollten auch die Option ermöglichen, transnationale Gremien zu schaffen.

Die Möglichkeit, Beschäftigte aus ausländischen Gesellschaften des Unternehmens zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses zu berufen, sollte klargestellt werden. Ferner muss sichergestellt werden, dass die Betriebsratsgremien auch ihre Kosten für eine erforderliche transnationale Vernetzung erstattet bekommen.

### 1.7 Integration und Gleichstellung

Betriebsräte tragen über die Mitbestimmung maßgeblich zur Integration bei. Ihre Rechte sollten durch ein Integrationsmitbestimmungsrecht gestärkt werden, damit Diskriminierung von Beschäftigtengruppen besser unterbunden werden kann.

Für Gleichstellungsfragen ist ein Mitbestimmungsrecht zu schaffen, insbesondere um Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und Entgeltgerechtigkeit besser zu gewährleisten. Weiter sollte, wie in § 15 Abs. 2 BetrVG für die Zusammensetzung des Betriebsrats, geregelt werden, dass im Betriebsausschuss des Betriebsrats, dem Wirtschaftsausschuss und bei Freistellungen gemäß § 38 BetrVG das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten ist.

### 1.8 Stärkung der Individualrechte

Die aktuelle Leipziger Autoritarismus-Studie 2020 konstatiert, dass Menschen mit positiver Beteiligungserfahrung im wesentlichen Lebensbereich der Arbeitswelt eher mit der Demokratie „so wie sie tatsächlich funktioniert“, zufrieden sind. Das heißt, betriebliche Demokratieerfahrung stärkt gesellschaftliche Demokratie.

Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt ist eine Stärkung der Individualrechte in der Betriebsverfassung erforderlich. Der Abschnitt Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers in § 81 ff. BetrVG ist zu ergänzen. Hierzu gehören Beteiligungszeiten, die es den Beschäf-

tigten ermöglichen, sich aktiv in Entscheidungsprozesse einzubringen. Das Recht, in Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen, sollte generell gelten. Die Beschwerderechte sollten hinsichtlich ihrer Wirksamkeit verbessert werden. Betriebsräte sollten Beschäftigte als sachkundige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leichter nach § 80 (2) BetrVG einbeziehen können. Das Recht auf freie Meinungsäußerung im Betrieb sollte klargestellt werden.

### 1.9 Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats

Betriebsratssitzungen müssen grundsätzlich in Präsenzform abgehalten werden. Gleiches muss für Beschlüsse gelten. Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenzen und darin getroffene Beschlussfassungen müssen besonderen Ausnahmesituationen vorbehalten bleiben. Bei Betriebsversammlungen können nur extreme Situationen wie die Pandemie ein Grund sein, der die Ausnahme begründet.

Die generelle Erleichterung für die Einschaltung von Sachverständigen, die erforderlich sind, wurde bereits oben angesprochen. Weiter ist eine Unterstützung der Arbeit von Betriebsräten in kleineren Betrieben dringend erforderlich. Hierfür muss die Grenze für Freistellungen auf 100 Beschäftigte gesenkt und auch unter dieser Grenze, je nach Erforderlichkeit, eine generelle Teilfreistellung ermöglicht werden.

Die Vergütung der Betriebsräte muss neben den Vergleichsgruppen auch die erworbenen Qualifikationen, die übernommene Verantwortung und die damit verbundenen Anforderungen berücksichtigen.

Gewerkschaften brauchen einen besseren rechtlich gesicherteren physischen Zugang zu den Betrieben. Gewerkschaften muss ein digitaler Zugang zu den Beschäftigten ermöglicht werden.

## 2 Europäische Betriebsräte

Durch Unternehmenszusammenschlüsse gewinnen die Europäischen Betriebsräte an Bedeutung. Deshalb sollte ihre Rolle in den Konsultationsverfahren durch einen Unterlassungsanspruch gestärkt werden, wenn der Arbeitgeber ihre Rechte missachtet. Nach wie vor sind die Durchsetzungsbedingungen nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber sich in Verhandlungen zur Bildung eines EBR sperrt oder das Gesetz verletzt. Dies erschwert insbesondere in mittelständischen Unternehmen die notwendige Bildung von EBR-Gremien. Deshalb sollte die Durchsetzung von EBR-Vereinbarungen erleichtert werden.

## 3 Unternehmensmitbestimmung

Maßgeblicher Treiber einer strukturellen Schwächung der Unternehmensmitbestimmung ist die Internationalisierung. Erforderlich ist hier ein Bündel an gesetzlichen Maßnahmen. So muss die Mitbestimmung durch ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz auf ausländische Rechtsformen ausgeweitet werden. Durch eine nationale gesetzliche Regelung muss der Missbrauch der Europäischen Aktiengesellschaft zur Verhinderung der Mitbestimmung ausgeschlossen werden. Vorgeschlagen wird der Einbau eines Escalator-Prinzips, wonach es bei Erreichen von Beschäftigtenschwellen eine Verpflichtung gibt, einen Aufsichtsrat zu bilden oder auf die paritätische Mitbestimmung umzustellen.

Die Schwelle für paritätisch mitbestimmte Unternehmen ist auf 1.000 Beschäftigte herabzusetzen. Von der IG BCE ist zur Stärkung der Rolle der Arbeitnehmerbank folgender Vorschlag eingebracht worden: Wesentliche Entscheidungen dürfen nicht mehr mit dem Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden durchgesetzt werden können, sondern im Falle eines Patts durch Zuhilfenahme eines Schlichters, auf den sich beide Seiten mit 2/3 Mehrheit einigen müssen. Eine Entscheidung des Aufsichtsrats gegen den Vorschlag des Schlichters muss dann ebenfalls eine 2/3 Mehrheit erfordern.

Unabhängig von diesem Vorschlag muss ein Katalog zustimmungspflichtiger grundlegender Geschäfte gesetzlich festgelegt werden.

Notwendig ist auch eine Stärkung der Drittelbeteiligung durch ein Sanktionsregime, wenn die Einrichtung eines Aufsichtsrats unterlassen wird. Zudem muss auch hier in jedem Fall eine Zurechnung der Beschäftigten aller Konzernunternehmen zum herrschenden Unternehmen erfolgen.

Durch eine EU-Rahmenrichtlinie zur Arbeitnehmerpartizipation sind auf europäischer Ebene Mindeststandards der Unternehmensmitbestimmung festzulegen und Regelungen zu treffen, damit die Mitbestimmung als Teil des Europäischen Sozialmodells stabilisiert und unterbunden wird, dass über Sitzverlagerungen ins Ausland Mitbestimmungsflucht ermöglicht wird.

Unabhängig von den vorstehenden Überlegungen hält die IG Metall daran fest, dass eine grundlegende Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung erforderlich ist. Vorbild ist dabei, wie auch der damalige Bundestagspräsident Lammert angeregt hatte, die Montanmitbestimmung: die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Betriebsrätevollversammlung und nicht in einem komplizierten Verfahren, die Bestellung eines Arbeitsdirektors, der das Vertrauen und die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat und ein neutraler Vorsitzender sind dabei wesentliche Regelungen.



**Ergänzendes Material:**

Videostatements mit Christiane Benner:

Kurzversion: <https://youtu.be/ErNqAd4ueV0>

Langversion: <https://youtu.be/zUYKM3C61qw>