

Offensive Mitbestimmung: den mitbestimmungspolitischen Stillstand überwinden

MICHAEL BOLTE, THOMAS FISCHER, RAINALD THANNISCH

Betriebsräte konstruieren unsere Arbeitswelt. Oder genauer: Sie verhandeln darüber mit dem Arbeitgeber. Dass sie dies überaus erfolgreich machen, zeigt der genauere Blick beispielsweise auf die Nominierten und die Preisträger des Deutschen Betriebsrätepreises. Die prämierten Vereinbarungen haben als Gestaltungselement von „Guter Arbeit“ eine große Strahlkraft. Andere Unternehmen nehmen gute und faire Vereinbarungen gerne als Vorbild für die Gestaltung der eigenen Praxis. Die Verbreitung von „Guter Arbeit“ ist davon abhängig, dass fair über die Themen verhandelt werden kann, die den Beschäftigten wichtig sind und einer Gestaltung bedürfen.

Die Liste der Themen, bei denen die Arbeitnehmervertretungen ein verbrieftes Recht auf Verhandlung haben, ergibt sich nicht etwa aus der Frage, wo im Betrieb der sprichwörtliche Schuh drückt, sondern aus den Betriebsverfassungsbzw. Personalvertretungsgesetzen. Sie ist damit seit Jahrzehnten nahezu unverändert, bleibt statisch inmitten des dynamischen Wandels der Arbeitswelt. Die Digitalisierung der Wirtschaft bringt immer neue Bereiche hervor, die eine Strukturierung durch die Betriebsparteien erforderlich machen.

Natürlich wird über diese Themen verhandelt – zum einen aus der reinen betrieblichen Not heraus, Regelungen schaffen zu müssen. Zum anderen aber natürlich auch mit dem Wissen und dem Anspruch, gute Arbeitsverhältnisse in der Vergangenheit gestaltet zu haben – und dies auch in der Zukunft tun zu wollen. Schließlich ist es im Interesse sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch der Geschäftsleitungen, geordnete Abläufe zu schaffen, um den betrieblichen Alltag beherrschbar zu halten. Diese Art von „freiwilligen“ Verhandlungen können aber vonseiten des Unternehmens jederzeit beendet werden. Das Unternehmen kann in diesen Punkten mangels rechtlicher Verpflichtung jeweils auch ohne Absprachen Regelungen festlegen. Für eine Verhandlung, die eine faire Interessenabwägung zum Ergebnis haben soll, ist eine „Friss oder stirb“-Situation nicht die beste Ausgangsposition. Eine gesetzliche Regelung ist daher notwendig.

Auch im Aufsichtsrat stehen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter vor neuen Herausforderungen. So wird

es für wachsende Unternehmen immer leichter, die Unternehmensmitbestimmung zu vermeiden – sowohl auf deutscher als auch europäischer Ebene.

Diese Entwicklung kann und darf der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) nicht länger hinnehmen. Es muss wieder zur Normalität werden, in einem mitbestimmten Unternehmen zu arbeiten. Die „weißen Flecken“, also mitbestimmungsfreien Zonen, auf der Landkarte der Mitbestimmung müssen wieder verschwinden.

Es wird Zeit, dass wir den mitbestimmungspolitischen Stillstand überwinden. Die *Offensive Mitbestimmung* ist eine Initiative des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften und hat sich genau dies zum Ziel gesetzt. Ausgewählte Forderungen werden im Folgenden vorgestellt und diskutiert.¹

Mehr Betriebsräte!

Für die Gestaltung des Wandels, so die Argumentation, sind mehr und nicht weniger Betriebsräte notwendig. Zwar ist der Anteil der mitbestimmten Betriebe recht stabil, aber die Zahl der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sinkt kontinuierlich.² Ohne kollektive Mitbestimmung verfallen die Rechte, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben, und das verringert die Möglichkeit, eine faire Verhandlungslösung mit dem Arbeitgeber zu erreichen.

Völlig zu Recht obliegt es den Beschäftigten allein, ob sie von ihrem gesetzlich legitimierten Recht, einen Betriebsrat zu wählen, Gebrauch machen möchten oder nicht. Wenn Beschäftigte die Initiative zu einer Betriebsratswahl er- ▶

1 Zur Übersicht über die vollständigen mitbestimmungspolitischen Forderungen des DGB vgl. DGB (2016): *Offensive Mitbestimmung: Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung*, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 12. Juli 2016, https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB10020.pdf.

2 Vgl. Ellguth, P./Trinczek, R. (2016): *Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?*, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 172–182.

greifen wollen, muss dieses Thema frei von Angst vor Sanktionen durch Dritte, insbesondere durch den Arbeitgeber, diskutiert werden können. Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht zur Neutralität gegenüber der Betriebsratswahl. Alle Formen der Wahlbeeinflussung, angefangen vom „Arbeitgeberkandidaten“ bis hin zur Kündigungsdrohung, sind illegal und müssen nachhaltig unterbunden werden.

Überdies ist es notwendig, auch das Wahlverfahren selbst auf Optimierungspotenziale zu prüfen. Das komplexe Wahlverfahren ist insbesondere gegen mutwillige Störungen anfällig und weist viele Rechtsunsicherheiten auf. Diese müssen ausgeräumt und das Wahlverfahren muss insgesamt noch einfacher werden. Darüber hinaus sollte die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten, statt bisher 50, obligatorisch werden.

Es ist schwer zu begreifen, dass die Strafverfolgungsbehörden auch bei publik gewordenen Betriebsratsbehinderungen nicht von Amts wegen tätig werden dürfen. Aktuell droht sich eine Praxis zu etablieren, Betriebsratswahlen durch Druck auf die Akteure zu verhindern, oft durch spezialisierte Anwaltskanzleien, die zumindest in den Graubereichen der Gesetze agieren. Den Akteuren selbst steht natürlich der Rechtsweg in Form einer Anzeige dieser schwer zu belegenden Praxis gegen den Arbeitgeber offen. Dieses Vorgehen würde den innerbetrieblichen Druck aber nur erhöhen. Ein bei öffentlichem Bekanntwerden von Amts wegen eingreifender Dritter könnte dagegen dazu beitragen, den innerbetrieblichen Druck zu vermindern und damit eine Eskalation zu verhindern, statt sie herbeizuführen. Zudem erhöht sich die Motivation, Gesetze auch einzuhalten, wenn vorhandene Sanktionen auch verhängt werden, anstatt Missachtungen als Kavaliersdelikt zu behandeln. Hilfreich wären Schwerpunktabteilungen oder eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft, um die selten benötigten arbeitsrechtlichen Kompetenzen bei den zuständigen Akteuren aus dem Strafrecht zu bündeln.

Betriebliche Mitbestimmung braucht ein Update

Die Digitalisierung der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung wird die Arbeitswelt radikal verändern. Insbesondere folgende Themen zeichnen sich dadurch aus, dass sie durch den Digitalisierungsschub mehr Regelungsbedarf erforderlich wird, die Betriebsräte hier aber über zu wenige Mitbestimmungsrechte verfügen:

(1) *Weiterbildung*: Um mit schneller werdenden Veränderungen umgehen zu können, wird die Bedeutung der Weiterbildung noch einmal ansteigen, sowohl aus einer Wettbewerbsperspektive der Unternehmen als auch im Sinne einer Erhaltungs- oder Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten. Erweiterte Mitbestimmungsrechte und insbesondere ein Initiativrecht des Betriebsrats, der durch seine Nähe zur Belegschaft wie auch zum Arbeitsprozess und dessen Wei-

terentwicklung das Matching von Qualifikationsmaßnahmen und Beschäftigten optimieren kann, erscheinen hier geboten.

(2) *Datenerhebung und -verarbeitung*: Ähnlich deutlich auf der Hand liegen die Bedarfe nach Mitbestimmung bei der Datenerhebung und -verarbeitung. Digitalisierung, die Intensivierung der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine, bedeutet fast zwangsläufig eine Erhöhung der Datenerhebung. Als Gegengewicht zum gläsernen Beschäftigten muss das Thema Datenverarbeitung über die Gewährung von erweiterten Mitbestimmungs- und Initiativrechten auf die Agenda der Betriebs- und Personalräte gebracht werden.

(3) *Änderungen im Arbeitsablauf*: Insbesondere beim Stichwort der „Vierten Industriellen Revolution“, kurz Industrie 4.0, wird deutlich: Ohne Änderungen im Arbeitsablauf geht das – auch außerhalb der industriellen Produktion – nicht. Die Mitbestimmungshürden gerade in diesem Punkt sind allerdings enorm. Hier braucht es eine niederschwelligere Regelung.

(4) *Mitbestimmung bei der Personalplanung und beim Outsourcing*: Mit den Arbeitsabläufen ändern sich auch die Personalstrukturen. Dieser Zusammenhang wird insbesondere auch beim Outsourcing deutlich. Es bedarf daher der deutlich erweiterten Mitbestimmungsrechte.

(5) *Missbrauch von Werkverträgen wirksam unterbinden*: Es ist nicht erklärbar, warum Menschen, die oft über einen längeren Zeitraum die gleiche Arbeit tun, dies zu deutlich schlechteren Bedingungen als andere Beschäftigte machen müssen. In vielen Betrieben existieren „Zwei-Klassen-Gesellschaften“, in denen tariflich bezahlte Kernbelegschaften deutlich schlechter bezahlten Randbelegschaften gegenüberstehen. Erweiterte Mitbestimmungsrechte und insbesondere ein Zustimmungsverweigerungsrecht von Betriebs- und Personalräten würden helfen, diesen Missbrauch nachhaltig zu unterbinden.

(6) *Erweiterung von Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff*: In diesem Zusammenhang sollte auch der Arbeitnehmerbegriff erweitert werden, insbesondere um die sogenannten arbeitnehmerähnlichen Personen. Denn längst nicht alle schutzbedürftigen Personen gelten im juristischen Sinne als Arbeitnehmer. Gleiches gilt für den Betriebs- bzw. Dienststellenbegriff.

(7) *Unbürokratische Hinzuziehung von externem Sachverstand*: Die Themengebiete, die in immer schnellerer Abfolge von den Betriebsparteien verhandelt werden müssen, werden vielfältiger und komplexer, aber nur die Unternehmensvertreter dürfen nach Bedarf externen Sachverstand hinzuziehen. Die Arbeitnehmervertretungen müssen dafür vorab eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen. Diese künstliche Beschränkung gilt es abzubauen, um faire Verhältnisse herzustellen und um die Prozesse schneller und effektiver zu machen.

(8) *Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung*: Die entsprechenden Regelungen sind weiterzuentwickeln, insbesondere in Form eines ausgebauten Mitbestimmungs- und Initiativrechts bei konkreten Maßnahmen. Hinzuwirken ist auch auf eine Erweiterung des gleichstellungsspezifischen Themenkatalogs, vor allem bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, beruflichem Aufstieg und schließlich für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Lücken zur Vermeidung der Mitbestimmung schließen

Am 30. Juni 2016 wurde in Berlin im Beisein von Bundespräsident Joachim Gauck feierlich der 40. Jahrestag des Mitbestimmungsgesetzes gefeiert. Dieses Jubiläum verdeutlicht die bewährte und gewachsene Praxis der Unternehmensmitbestimmung.

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hat das Recht auf Mitbestimmung auf dem Festakt von Hans-Böckler-Stiftung und DGB als „das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft“³ bezeichnet. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass der Gesetzgeber „dringend aufgefordert“ sei, „40 Jahre nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes das Erfolgsmodell Mitbestimmung fit für die Zukunft machen“ (ebd.). Dazu gehöre insbesondere, die Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung zu stopfen.

Der Hintergrund ist durchaus dramatisch. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung bringen die diversen – aus den Schlupflöchern resultierenden – Strategien zur Vermeidung der Mitbestimmung derzeit mehr als 800.000 Beschäftigte um ihre Interessenvertretung durch einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat.⁴ Zu den Vermeidungsstrategien gehören:

(1) *Die Umwandlung eines wachsenden Unternehmens in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE)*: Europäisches Recht schützt im Rahmen eines Verhandlungsverfahrens mit Aufanglösung tendenziell eine bereits vorhandene Mitbestimmung (Vorher-Nachher-Prinzip). Dort, wo vorher keine Mitbestimmung war, kann die Aufanglösung sie jedoch auch nicht sichern. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung wurde auf diesem Weg in rund 50 Fällen ein paritätisch-mitbestimmter Aufsichtsrat verhindert.⁵

(2) *Die Nutzung ausländischer Rechtsformen zur Vermeidung von Unternehmensmitbestimmung*: Abgesichert durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zur Niederlassungsfreiheit können Unternehmen mit einer Rechtsform aus einem anderen EU-Mitgliedstaat (beispielsweise mit der britischen Limited) mittlerweile in Deutschland operativ tätig sein. Ein Problem in diesem Kontext ist insbesondere die ausländische Kapitalgesellschaft als Komplementär einer deutschen Kommanditgesellschaft (KG). Der Wortlaut des Mitbestimmungsgesetzes erfasst jedoch nur deutsche Kapitalgesellschaften. Die Anzahl der soge-

nannten Scheinauslandsgesellschaften in mitbestimmungsrelevanter Größe lag – nach Recherchen der Hans-Böckler-Stiftung – im Juni 2014 bereits bei 94 Unternehmen.⁶

(3) *Die Ausnutzung der sogenannten „Lücke in der Drittelbeteiligung“*: Hier werden – im Gegensatz zum Mitbestimmungsgesetz – die Beschäftigten von Tochter- und Enkelgesellschaften bei der Berechnung des Eingangsschwellenwertes nicht mitgezählt, sofern kein Beherrschungsvertrag besteht. Die Mitbestimmung in einer Kapitalgesellschaft & Co. KG ist zudem zwar im Mitbestimmungsgesetz, nicht jedoch im Drittelbeteiligungsgesetz erfasst. Dies stellt einen nicht begründeten Systembruch zwischen Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz dar. Nach Expertenmeinung „lassen sich mindestens 600 solcher Unternehmen ermitteln, die zwischen 500 und 2000 Arbeitnehmern beschäftigen, indes mitbestimmungsfrei sind, da grundsätzlich keine Konzernzurechnung stattfindet.“⁷

Die Nutzung solcher juristischen Tricks ist vielleicht legal, aber sicherlich nicht legitim. Mitbestimmungsvermeidung ist nach den Worten von Reiner Hoffmann „keine Frage cleveren juristischen Handwerks, sondern die Verweigerung eines Unternehmens gegenüber seiner gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung“.⁸

Aus dieser Entwicklung erwächst die reale Gefahr, dass die Unternehmensmitbestimmung auf die derzeit mitbestimmten Unternehmen beschränkt bleibt, während sich neue und wachsende Unternehmen der Mitbestimmung entziehen können.

Thomas Hoffmann bringt diesen Sachverhalt auf den Punkt: „Folglich fehlt es dem Kreis paritätisch mitbestimmter Unternehmen an ‚Nachwuchs‘, sodass sich im normalen Wirtschaftsprozess ergebende ‚natürliche‘ Abgänge aus der paritätischen Mitbestimmung nicht mehr ausgeglichen werden und die Zahl paritätisch mitbestimmter Unterneh-

3 Hoffmann, R. (2016): Rede auf dem Festakt 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz am 30. Juni 2016 in Berlin, <http://www.dgb.de/-/g65>.

4 Vgl. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 15. Mai 2016.

5 Vgl. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 15. Mai 2016.

6 Vgl. Sick, S. (2015): Der deutschen Mitbestimmung entzogen: Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu, Hans-Böckler-Stiftung, MBF-Report (8).

7 Bayer, W. (2016): Die Erosion der deutschen Mitbestimmung, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 69 (27), S. 1930 – 1936.

8 Hoffmann, R. (2016): Trickreich gegen Mitbestimmung, in: der Freitag vom 20. April, <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/trickreich-gegen-mitbestimmung>.

men tendenziell sinkt. Neuzugänge in die paritätische Mitbestimmung finden heute vor allem noch durch abhängige Gesellschaften statt, die aus Konzernen stammen, an deren Spitze ohnehin schon eine paritätische Mitbestimmung besteht [...].⁹

Die drohende schleichende Erosion der Unternehmensmitbestimmung führt zu der Erkenntnis, dass bereits die Bewahrung des Status quo der Unternehmensmitbestimmung eine Weiterentwicklung der Mitbestimmungsgesetze notwendig macht. Das Ziel dabei ist klar: „Kein Unternehmen soll durch geschickte Wahl der Rechtsform und Nutzung des europäischen Rechts seine Beschäftigten um ihre Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat bringen dürfen.“¹⁰ Der DGB fordert die Bundesregierung daher in seiner aktuellen Beschlussfassung dazu auf, im SE-Beteiligungsgesetz klarzustellen, dass Mitbestimmung in einer SE neu verhandelt werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt.

Perspektivisch streben der Europäische Gewerkschaftsbund und der DGB an, das Vorher-Nachher-Prinzip durch europaweit geltende Schwellenwerte für die Mitbestimmung in Unternehmen mit europäischer Rechtsform zu ersetzen.¹¹ Außerdem fordert der DGB, die Mitbestimmungsgesetze auf in Deutschland operativ tätige Auslandsgesellschaften zu erstrecken. Die Juristen Manfred Weiss und Achim Seifert haben bereits 2009 gezeigt, dass ein sogenanntes Mitbestimmungserstreckungsgesetz unter der Beachtung bestimmter Anforderungen mit der europäischen Niederlassungsfreiheit vereinbar ist.¹² Weiterhin spricht sich der DGB nachdrücklich dafür aus, die sogenannte „Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz“ zu beseitigen.

Stärkung und Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften kann es jedoch nicht nur darum gehen, den Status quo zu verteidigen. Im Gegenteil benötigen wir eine Stärkung der Unternehmensmitbestimmung, um die Reichweite der Mitbestimmung zu erhöhen.

DGB und Gewerkschaften fordern daher die Absenkung der Schwellenwerte in der Unternehmensmitbestimmung. Der DGB spricht sich dafür aus, die Schwellenwerte auf 1.000 Beschäftigte im Mitbestimmungsgesetz und 250 im Drittelbeteiligungsgesetz zu senken. Beide Schwellenwerte sind nicht willkürlich gewählt, sondern rekurren auf bestehende gesetzliche Regelungen. Der Schwellenwert 250 entspricht der aus dem europäischen Bilanzrecht bekannten Abgrenzung größerer Unternehmen von Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Der Schwellenwert von 1.000 Beschäftigten wiederum ist in der Montanmitbestimmung bereits seit 1951 verankert. DGB und Gewerkschaften betrachten die Montanmitbestimmung auch weiterhin als eine Blaupause für die Weiterentwicklung des Mitbestimmungsgesetzes.

Aktuell hat sich auch der Präsident des deutschen Bundestages, Norbert Lammert, dem Lob der Montanmitbestimmung angeschlossen, indem er den Gewerkschaften wie auch dem Gesetzgeber anlässlich seiner Rede auf dem Festakt 125 Jahre IG Metall empfahl, darüber nachzudenken, „ob es wirklich der Weisheit allerletzter Schluss ist, dass mit dem Auslaufen des Bergbaus und dem Rückgang der Stahlindustrie dieses Mitbestimmungsmodell in die Geschichtsbücher wandert.“¹³

Weiterhin fordert der DGB einen gesetzlich vorgegebenen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, der alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe, umfassen sollte. Außerdem spricht sich der DGB dafür aus, bei der Unternehmensmitbestimmung auf Sonderregelungen für Tendenzunternehmen zu verzichten und eine Unternehmensmitbestimmung auch in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen zu ermöglichen. Im mehrstufigen Konzern soll es zudem möglich sein, auch auf Ebene der Tochtergesellschaft einen mitbestimmten Aufsichtsrat einzurichten; dabei sind die Beschäftigten der Einzelgesellschaften anzurechnen.

Fazit

Gerade in unsicheren Zeiten von Digitalisierung, Transnationalisierung und Globalisierung ist mehr Mitbestimmung eine Forderung, die in die Zeit passt. Mitbestimmung hat sich als demokratisches Gestaltungsprinzip für die soziale Marktwirtschaft bewährt. Wer den Ausbau von Mitbestimmung in Deutschland und in Europa will, der muss ihre gesetzlichen Grundlagen in Deutschland sichern und zukunftsgerecht weiterentwickeln. Die Ideen für das notwendige „Update“ sowohl der betrieblichen Mitbestimmung als auch der Unternehmensmitbestimmung hat der DGB mit

9 Hoffmann, Th. (2016): 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976: Schleichende Mitbestimmungserosion in Deutschland, in: AG Report 11/2016, S. R167-R170. Vgl. auch Bayer, W. (2016), a.a.O.

10 Kluge, N./Sick, S. (2016): Mitbestimmung: Legaler Rückzug, in: einblick 8/2016 vom 9. Mai.

11 Europäischer Gewerkschaftsbund (2016): Orientation for a new EU framework on information, consultation and board-level representation rights, https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level#.V775tn_r3cs

12 Vgl. Weiss, M./Seifert, A. (2009): Der europarechtliche Rahmen für ein „Mitbestimmungserstreckungsgesetz“ in: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR) 38 (4), S. 542–580.

13 Vgl. Lammert, N. (2016): Die Zukunft ist sicher besser als damals, https://www.igmetall.de/20160727_2016_07_26_Essay_Lammert_5a4162674ac7e5a4d242e1f68908ce-1072d9b51.pdf.

seinem aktuellen Beschluss vorgelegt. Jetzt ist die Politik am Zug. ■

AUTOREN

MICHAEL BOLTE, Dr., Soziologe, arbeitet in der Grundsatzabteilung des DGB-Bundesvorstandes in Berlin und verantwortet das Politikfeld Betriebliche Mitbestimmung.

@ michael.bolte@dgb.de

THOMAS FISCHER, Politikwissenschaftler, leitet die Grundsatzabteilung des DGB-Bundesvorstandes in Berlin.

@ thomas.fischer@dgb.de

RAINALD THANNISCH, Diplom-Volkswirt, arbeitet in der Grundsatzabteilung des DGB-Bundesvorstandes in Berlin und verantwortet das Politikfeld Unternehmensmitbestimmung.

@ rainald.thannisch@dgb.de
