

Ltd. & Co. KG fehlt die Mitbestimmung

Von 17 auf 37: Die Zahl der in Deutschland ansässigen größeren Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst. Ihre Beschäftigten müssen bislang auf Mitbestimmungsrechte verzichten.

Prinovis ist ein Unternehmen mit Tradition in Deutschland. Schließlich bündelt es seit 2005 die Tiefdrucksparten der alt eingesessenen Medienkonzerne Bertelsmann, Springer und Gruner + Jahr. Verwaltungssitz ist Itzehoe bei Hamburg, mehr als 3.000 Mitarbeiter beschäftigt Prinovis in der Bundesrepublik. Doch gesellschaftsrechtlich kommt das Unternehmen, das sich als „Europas größter Tiefdruckkonzern“ bezeichnet, als Exot daher: Es firmiert als Ltd. & Co. KG.

Damit zählt Prinovis zu den großen Unternehmen in Deutschland, die eine Konstruktion mit einer ausländischen

Rechtsform nutzen und deshalb nicht von der Mitbestimmung im Aufsichtsrat erfasst sind. Diese Gruppe ist klein, aber in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen, zeigt eine neue Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*: Gab es 2006 erst 17 in der Bundesrepublik ansässige Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, bei denen sich beispielsweise eine britische Limited, eine niederländische B.V. oder eine US-amerikanische Incorporated im Namen findet, waren es im November 2009 bereits 37. Davon haben 21, so wie Prinovis, die Form einer Kommanditgesellschaft mit einem ausländischen Komplementär. Die übrigen 16 sind Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, eine Rechtsform des europäischen Auslands zu führen. Für US-Unternehmen regelt ein deutsch-amerikanischer Freundschaftsvertrag aus den 50er-Jahren Entsprechendes. So ist der deutsche Zweig der französischen Bank Cortal Consors Teil einer Société Anonyme (S.A.). Und die Berater der einflussreichen Consultantfirma McKinsey arbeiten auch in der deutschen Niederlassung unter dem Dach einer Incorporated.

Firmen, die eine ausländische Rechtsform führen, nennen als Grund oft eine einfache Koordination ihrer internationalen Aktivitäten. Daneben häufen sich nach Analyse von Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, aber die Fälle, in denen Unternehmen durch einen Wechsel der Rechtsform auch Mitbestimmung vermeiden wollen. So war es bei der Fluggesellschaft Air Berlin, die als PLC & Co. KG firmiert. Die deutsche Tochter des schwedischen Textilhändlers H&M wechselte von der GmbH in eine B.V. & Co. KG – gerade zu dem Zeitpunkt, als die Be-

Der Mitbestimmung entzogen

Hätten diese Unternehmen eine rein deutsche Rechtsform, müssten sie Aufsichtsräte mit Arbeitnehmerbeteiligung nach dem 1976er Mitbestimmungsgesetz einrichten

Deutsche Gesellschaften mit ausländischem Gesellschafter

Firmenname	Geschäftsfeld	Beschäftigte (D)
United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG	Paket- und Kurierdienst	ca. 15.000
Müller Ltd. & Co. KG	Einzelhandel mit Drogerieartikeln	ca. 15.000
Gegenbauer Holding SA & Co. KG	Gebäudereinigung und Managementtätigkeiten	ca. 12.000
Kühne + Nagel AG (Luxemburg) & Co. KG	Logistik- und Gütertransportunternehmen	ca. 10.000
H&M – Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG	Bekleidungshandel	ca. 9.500
Dachser GmbH (Österreich) & Co. KG	Logistik- und Gütertransportunternehmen	ca. 8.500
Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG	Fluggesellschaft	ca. 8.000
K&K – Klaas & Kock B.V. & Co. KG	Einzelhandel mit Lebensmitteln und Non-Food-Artikeln	ca. 7.500
Esprit Retail B.V. & Co. KG	Bekleidungshandel	ca. 4.000
DIW Instandhaltung Ltd. & Co. KG	Gebäudereinigung	ca. 4.000
Prinovis Ltd. & Co. KG	Druckereiunternehmen	über 3.000
Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG	Luft- und Raumfahrzeugbau sowie Herstellung von Verbrennungsmotoren und Turbinen	ca. 2.500
Huhtamaki Deutschland GmbH (Österreich) & Co. KG	Verpackungsproduzent für Lebensmittel- und Non-Food-Bereich	über 2.200
Autoliv B.V. & Co. KG	Hersteller von sonstigen Teilen und Zubehör für Kraftwagen	über 2.000

Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland

Deere & Company (Mannheim, Zweibrücken, Bruchsal), USA	Großhandel mit und Produktion von Landmaschinen und Geräten	über 4.000
McDonald's Deutschland Inc. (Zweigniederlassung München), USA	Gastronomie	über 2.000
McKinsey & Company Inc. (Düsseldorf), New York, USA	Beratung auf dem Gebiet der Unternehmensführung	ca. 1.900 *

* Arbeitnehmerbeteiligung nach dem 1976er Mitbestimmungsgesetz gilt für Unternehmen ab 2.000 Beschäftigte
Quelle: Pütz 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

triebsräte einen mitbestimmten Aufsichtsrat durchsetzen wollten. Ähnlich lief es auch bei der Modekette Esprit und bei der Großspedition Kühne + Nagel.

Egal, welche Motive hinter der Wahl der Unternehmensform stehen: Für die Beschäftigten bedeutet der rechtliche Sonderstatus weniger Partizipationsrechte. In der Praxis fallen Un-

Die wissenschaftlichen Mitglieder der Regierungskommision zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung teilten diese Analyse im Grundsatz. In ihrem Abschlussbericht von 2006 sahen die Professoren um Kurt Biedenkopf wegen der bis dato geringen Fallzahl zwar keinen akuten Handlungsbedarf. Sie empfahlen jedoch dem Gesetzgeber, die Entwicklung zu beobachten und, falls nötig, „Maßnahmen zur Aufrechterhaltung zur Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung zu treffen“. Die Experten erklärten zudem, ein von den Gewerkschaften gefordertes entsprechendes „Erstreckungsgesetz“, sei mit dem EU-Gemeinschaftsrecht vereinbar. Es würde Beschäftigten bei der Unternehmensmitbestimmung gleiche Mitsprache unabhängig von der Rechtsform sichern. Das bestätigen auch die Juraprofessoren Manfred Weiss und Achim Seifert in einem Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung.*

Im Vergleich zu knapp 700 nach dem Gesetz von 1976 mitbestimmten Unternehmen und weiteren rund 1.500 Firmen mit Drittelpartizipation sei die Gruppe der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform zwar nach wie vor sehr überschaubar, sagt Böckler-

perte Sick. „Aber die rechtliche Lücke ist an sich ein Problem, das mit jedem Fall, der dazukommt, größer wird. Deshalb sollte die Politik mit einer gesetzlichen Regelung nicht länger warten.“ ▶

Kleine Gruppe, starkes Wachstum

Die Zahl der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten, für die wegen ihrer ausländischen Rechtsform kein deutsches Mitbestimmungsrecht gilt, stieg von...



Quelle: Sick 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

ternehmen in ausländischer Rechtsform aus dem deutschen Mitbestimmungsgesetz von 1976 heraus. Während in einer deutschen AG oder GmbH mit mehr als 2.000 Mitarbeitern die Arbeitnehmer die Hälfte der Aufsichtsräte stellen, haben sie beispielsweise in einer Limited keinen Anspruch auf Repräsentanz. Auch das Drittelpartizipationsgesetz für Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten greift nicht. „Diese Benachteiligung der Arbeitnehmer ist nicht nachzuvollziehen“, sagt Sick. „Es ist nicht gerecht, diese namhaften Unternehmen hierzulande bei der Mitbestimmung anders zu behandeln als entsprechende Unternehmen deutscher Rechtsform.“

* Quellen: Sebastian Sick: Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, Januar 2010; Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission zur Modernisierung der deutschen Mitbestimmung, Dezember 2006; Manfred Weiss, Achim Seifert: Der europarechtliche Rahmen für ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz, ZGR – Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Juli 2009

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Kurz gemeldet

HARTZ IV: Das Leben der meisten Hartz-IV-Empfänger ist nicht von Passivität, sondern „von Flexibilität und Mobilität geprägt“. Darauf weisen Wissenschaftler vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hin. Die Forscher stützen sich auf 100 ausführliche Interviews mit Grundsicherungsbeziehern zu ihrer Lebenslage. Die Autoren der Studie berichten: „Die vielfältigen, auch eigeninitiativ ergriffenen Aktivitäten der Hilfebezieher widersprechen

dem in Teilen der Öffentlichkeit präsenten Bild“ des passiven Transferleistungsempfängers, der es für erstrebenswert halte, ein Leben im Hilfebezug zu führen. Das Hauptziel der Betroffenen sei es vielmehr, „erwerbsbiografische Stabilität zu erreichen“. Sie wollen einen neuen und möglichst nicht prekären Job finden.

Oft laufen die Aktivitäten der Langzeitarbeitslosen jedoch mangels verfügbarer Stellen ins Leere, schreiben die Nürn-

berger Forscher. So komme es in einigen Fällen mit zunehmender Dauer und Erfolglosigkeit zu einer resignierten und fatalistischen Haltung. Frustrierte Erwerbslose neu zu motivieren, das gelinge der Arbeitsverwaltung aber nicht durch Sanktionen – und häufig auch nicht durch Aktivierungsangebote. Denn in der Wahrnehmung der Betroffenen erweisen sich die Angebote der Jobcenter oftmals als zu kurzfristig angelegt und zu wenig auf den Einzelfall

abgestimmt. In vielen Fällen nimmt „die Alltagsorganisation auf dem Niveau der gegenwärtig zugestandenen materiellen Unterstützung die Energie und Motivation der Hilfebezieher vollkommen in Anspruch“, schreiben die Autoren. Es bleibe kaum Freiraum mehr für die Jobsuche. So werde der Aktivierungsgedanke letztlich in sein Gegen teil verkehrt.

Quelle: Andreas Hirsland, Philipp R. Lobato: IAB-Forschungsbericht 3/2010

Download unter www.boecklerimpuls.de