

Betriebe nutzen Krise zum Sparen

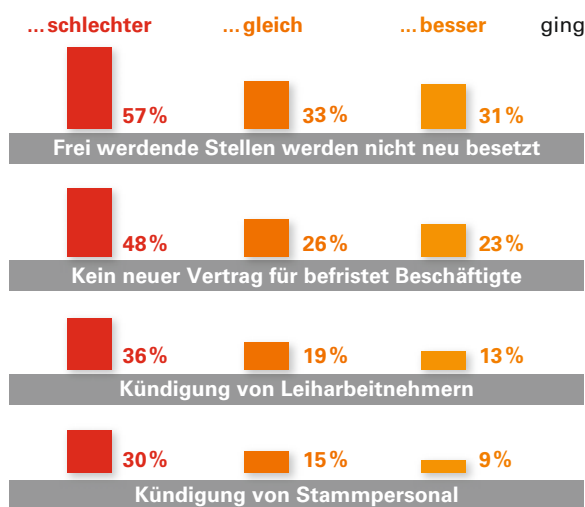
Auf die Wirtschaftskrise haben viele Betriebe mit Personalabbau, Kurzarbeit und Abstrichen bei Lohn und Gehalt reagiert. Zwischen den Branchen bestehen aber deutliche Unterschiede.

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten erlebte in seinem Betrieb zwischen August und Dezember 2009 eine schlechtere Lage als zu Beginn des Jahres. 65 Prozent der Beschäftigten der Metallindustrie berichteten von einer Verschlechterung, bei den Finanzdienstleistern waren es lediglich 28 Prozent. Dies ergibt eine Auswertung der laufenden Online-Erhebung LohnSpiegel des WSI, die auf rund 10.000 Datensätzen beruht.* Die Beschäftigungsentwicklung korrespondiert mit der wirtschaftlichen Lage: 41 Prozent gaben an, dass in ihrem Betrieb die Beschäftigung zurückgegangen ist. Zwei von drei Betrieben der Metallindustrie sind von Personalabbau betroffen, in der chemischen Industrie ist es jeder zweite.

Beim Personalabbau greifen die Betriebe vorrangig zu weichen Maßnahmen wie die Nichtwiederbesetzung von freien Stellen und das Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse. 19 Prozent nutzen die Kurzarbeit, immerhin 18 Prozent kündigen jedoch auch Stammbeschäftigten. Jeder siebte Beschäftigte gab laut WSI an, dass in seinem Betrieb Sonderzahlungen wie Ergebnisbeteiligung und Boni gekürzt wurden. Jeder neunte sagte, dass es Einschnitte beim Monatseinkommen

Belegschaften schrumpfen

So handelten Unternehmen, denen es seit Anfang 2009*...



* 10.000 befragte Beschäftigte, Befragungszeitraum August bis Dezember 2009
Quelle: WSI LohnSpiegel 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

gab. Auch die Arbeitsbedingungen haben sich in der Krise verschlechtert: 65 Prozent erklärten, der Leistungsdruck habe zugenommen; 57 Prozent stellten fest, das Betriebsklima habe sich verschlechtert. ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch, Fikret Öz: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten, Ergebnisse der Online-Erhebung des Projekts LohnSpiegel, WSI Report 02, März 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

AUFSICHTSRÄTE

Chefgehälter: Regeln auch für GmbHs neu

Seit 2009 ist die Festlegung der Vorstandsgehälter durch den Aufsichtsrat strenger geregelt.

Das gilt auch in mitbestimmten GmbHs, zeigt ein neues Rechtsgutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.*

Nach den neuen Regelungen dürfen die Gehälter nicht drastisch von den Salären in vergleichbaren Unternehmen abweichen und das unternehmensinterne Gehaltsgefüge ist zu berücksichtigen. Außerdem ist zwingend das Plenum des Aufsichtsrats für die Vorstandsvergütung zuständig – die Entscheidung darf nicht an einen Ausschuss delegiert werden. Festgeschrieben ist die Neuerung in den Paragraphen 87 und 107 des Aktiengesetzes. Deshalb ist unstrittig, dass sie für Aktiengesellschaften (AGs) gelten. Aber greifen sie auch in GmbHs mit mehr als 2.000 Beschäftigten, deren Aufsichtsräte zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt sind, und von denen es rund 340 in Deutschland gibt?

Einige Unternehmensrechtler bestreiten das und verweisen auf angeblich unklare Verweisungen im Gesetzestext. Doch diese Position überzeugt nicht, betont Gerald Spindler, Pro-

fessor für Wirtschaftsrecht an der Uni Göttingen. Schließlich habe der Gesetzgeber eine stärkere Verantwortlichkeit aller Aufsichtsratsmitglieder für eine angemessene Vorstandsbezahlung erreichen wollen. Deshalb könnten nicht die Rechtsform oder die Börsennotierung eines Unternehmens entscheidend für die Gültigkeit der neuen Regeln sein. Im Einzelnen kommt der Rechtswissenschaftler zu folgenden Ergebnissen:

Angemessenheit der Bezüge: Die Regelung aus dem Aktiengesetz greift „im Rahmen der allgemeinen Aufsichtsratspflichten“ auch in der GmbH. Allerdings habe der Aufsichtsrat, auch der mitbestimmte, einen „größeren Beurteilungsspielraum“ als in einer AG, so Spindler. Hintergrund: In einer GmbH besitzen die Eigentümer mehr direkten Einfluss auf das Unternehmen als in einer Kapitalgesellschaft. Das relativiert die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrates etwas.

Zuständigkeit des Aufsichtsratsplenums: Der Aufsichtsrat hat in einer mitbestimmten GmbH qua Gesetz Personalzuständigkeit für den Vorstand. Daher gilt das Verbot der Delegation in Ausschüsse auch hier. In kleineren Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten, bei denen die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder stellen, gilt das Delegationsverbot nur, wenn die Unternehmenssatzung dem Aufsichtsrat die Personalkompetenz gibt. ◀

* Quelle: Gerald Spindler: Gutachten zur Anwendbarkeit von § 107 Abs. 3 AktG und § 87 Abs. 1 AktG auf die mitbestimmte GmbH, April 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de