

gen. Für Stiftungsmodelle haben sich zum Beispiel die Discounter Aldi Nord und Süd entscheiden. Wachsende Unternehmen können sich dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 entziehen, indem sie vor Erreichen der in den Mitbestimmungsgesetzen festgelegten Mitarbeiterzahlen die Rechtsform wechseln. Hinzu kommen die Internationalisierung von Unternehmen und der mangelhafte Schutz der Mitbestimmung durch europäisches Recht. So kann die Verlegung des juristischen Firmensitzes in ein EU-Land mit weniger ausgeprägten Mitbestimmungsrechten unter bestimmten Umständen auch die Beschäftigten in Deutschland um ihre Mitspracherechte bringen. Der Schutz vor reinen Briefkastenkonstruktionen wurde zwar etwas verbessert, ist aber weiterhin zu schwach. Die Folge der zahlreichen rechtlichen

Schlupflöcher: Gab es 2001 noch 767 paritätisch mitbestimmte Unternehmen in Deutschland, waren es 2018 nur noch 638.

Die verschiedenen Praktiken von Unternehmen, sich der Unternehmensmitbestimmung zu entziehen, bringen nach Erhebungen für das I.M.U. mindestens zwei Millionen Beschäftigte in Deutschland um ihre paritätischen Mitspracherechte im Aufsichtsrat.

Um die Unternehmensmitbestimmung zu schützen, besteht politischer Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen. So ließe sich die 1976er-Mitbestimmung – europarechtskonform – auch auf ausländische Rechtsformen erstrecken. Auf europäischer Ebene sollte zudem eine Rahmenrichtlinie Mindeststandards für die Arbeitnehmerpartizipation festschreiben.

Was Europa für Arbeitnehmer tun muss

Unternehmensmitbestimmung endet nicht auf nationaler Ebene, ihre institutionelle und gesetzliche Basis muss auch in Europa gestärkt werden. Maxi Leuchters und Sebastian Sick, Experten des I.M.U., erklären, wo die europäische Politik ansetzen muss. Das sind ihre wichtigsten Forderungen:

Mitbestimmung europaweit absichern

In 18 von 27 EU-Ländern haben Arbeitnehmer ein Recht auf Beteiligung in Aufsichtsgremien von Unternehmen. Allerdings unterscheiden sich die Regeln je nach Mitgliedsland deutlich. Nach wie vor klaffen große Lücken, die von Unternehmen ausgenutzt werden. Firmenchefs unterlaufen die Mitbestimmung, indem sie den rechtlichen Sitz in ein anderes Land mit schwachen oder gar keinen Mitbestimmungsrechten verlegen. Erst kürzlich wurden mit dem EU-Company Law Package neue Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung von Unternehmen geschaffen. Dadurch droht „eine schleichende Erosion der Mitbestimmung“. Um diese zu verhindern, braucht es strengere Regeln im europäischen Gesellschaftsrecht. Eine Rahmenrichtlinie mit europaweit geltenden Mindeststandards zur Mitbestimmung könnte sicherstellen, dass Arbeitnehmer überall in der EU geschützt sind, wenn Unternehmen Instrumente des europäischen Gesellschaftsrechts anwenden. Ab 50 Beschäftigten gäbe es zwei bis drei Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat, bei 250 wäre ein Drittel des Aufsichtsrates sowie ab 1000 Beschäftigten die

Hälfte der Sitze durch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer zu besetzen. Außerdem sollte festgeschrieben sein, dass der rechtliche Sitz eines Unternehmens dort zu sein hat, wo sich die Hauptverwaltung tatsächlich befindet. Reine Briefkastenfirmen sollten verboten werden. Solche „künstlichen Firmengestalten“ dienen häufig nur dazu, Mitbestimmungsrechte, Sozialgesetzgebung oder Steuergesetze zu umgehen.

Mitbestimmungsflucht durch Europa-AG verhindern

Die Societas Europaea (SE) ist eine europäische Rechtsform, die in vielen Bereichen der klassischen Aktiengesellschaft entspricht. Sie erlaubt den Unternehmen eine hohe grenzüberschreitende Flexibilität, etwa die erleichterte Verlagerung des Sitzes in ein anderes Land. Häufig wird die Gründung einer SE dazu genutzt, die deutsche Mitbestimmung zu vermeiden. Wenn sich ein Unternehmen ohne Mitbestimmung in eine SE umwandelt, kurz bevor die Belegschaftsgröße einen Schwellenwert erreicht, ab dem ein mitbestimmter Aufsichtsrat oder die paritätische Mitbestimmung gesetzlich vorgeschrieben ist, kann es seinen aktuellen Status „einfrieren“. Schließlich schützt die SE-Richtlinie nur bereits bestehende Mitbestimmungsrechte. Beispiel: Ein nationales Unternehmen, dessen Belegschaftsgröße sich dem Schwellenwert von 500 Mitarbeitern nähert, ab dem Arbeitnehmer in Deutschland im Aufsichtsrat mitbestimmen, wandelt sich in eine SE um. Wächst nun die Zahl der Beschäftigten

nach der Umwandlung über 500, wäre das Unternehmen als europäische Aktiengesellschaft nicht dazu verpflichtet, seinen Beschäftigten Mitbestimmungsrechte einzuräumen. Dieses Schlupfloch muss geschlossen werden – die Wahl einer anderen Rechtsform darf Arbeitnehmerrechte in Europa nicht aushebeln. Zusätzlich sollte die Mitbestimmung auf ausländische Rechtsformen wie Ltd. oder PLC & Co. KG ausgedehnt werden (Stichwort: Mitbestimmungserstreckungsgesetz). Aktuell gibt es fast 200 Unternehmen in Deutschland mit jeweils mehr als 2000 Arbeitnehmern, die Mitbestimmung vermeiden, indem sie eine Rechtsform wie SE (zum Beispiel Axel Springer, Pro Sieben Sat.1 Media, Vonovia) oder Co. KG (C&A, Mayer Werft, Tönnies) sowie Stiftungen (Adolf Würth, Aldi Süd und Nord, Lidl) oder andere Vermeidungsstrategien nutzen.

Europäische Betriebsräte stärken

Europäische Betriebsräte vernetzen nicht nur Beschäftigte länderübergreifend, sondern auch die Belegschaft mit dem Management in internationalen Konzernen. Im Kontext der Globalisierung wird diese Aufgabe immer wichtiger. Bei Entscheidungen der Unternehmensleitung werden die Europäischen Betriebsräte jedoch häufig zu spät informiert oder erhalten nicht alle nötigen Informationen. Das liegt daran, dass es bei der Durchsetzung bestehenden EU-Richtlinie hapert. Den Unternehmen, die sich nicht an die Regeln halten, müssen spürbare Sanktionen drohen.

Mitbestimmung im Leitbild nachhaltiger Unternehmen

Neben gesetzlichen Reformen, die erforderlich sind, damit Mitbestimmung ihr Potenzial weiter entfalten kann, gilt es den Experten der Hans-Böckler-Stiftung zufolge, das Konzept für eine Wirtschaft zu entwickeln, die aktuellen Herausforderungen wie Klimawandel und globaler Ungleichheit besser gerecht wird, als es der in den vergangenen Jahrzehnten häufig propagierte, sozial und ökologisch blinde Shareholder-Value-Kapitalismus tat. Ein zeitgemäßes Leitbild, so I.M.U.-Experte Kluge, sei das „nachhaltige Unternehmen“. Dessen wesentliches Kennzeichen sei die Einbeziehung aller Interessengruppen, besonders der Arbeitnehmer „auf allen Ebenen, national wie transnational, in alle Prozesse der Unternehmensentscheidung und -überwachung“. Das nachhaltige Unternehmen sei der „mikropolitische

Akteur“, der eine gesamtgesellschaftliche „Just Transition“ vorantreibt – eine gerechte Transformation in Richtung einer ökologisch und sozial verträglichen Wirtschaft. Arbeit sei auch „der soziale Dreh- und Angelpunkt, wenn es um konkrete politische Maßnahmen des Klimaschutzes geht“, so Kluge. Die Mitbestimmung als das „demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft“ habe sich in der Vergangenheit für den Ausgleich zwischen sozialen und wirtschaftlichen Interessen bewährt und werde dies auch in Zukunft tun. <

Ein Drittel der Unternehmen in Deutschland unterläuft die paritätische Mitbestimmung



* inkl. SE & Co. KG, ** Ausländiskapitalgesellschaft & Co. KG Quelle: Sick/I. M. U. 2020

Hans Böckler Stiftung

Investoren in Schranken weisen

Die sogenannte EU-Aktionärsrechterichtlinie, die Anfang dieses Jahres in nationales Recht umgesetzt wurde, stärkt die Position der Aktionäre. Entscheidungskompetenzen werden weg vom Aufsichtsrat hin zu den Investoren verlagert. Beispiel: Bisher entscheidet der mitbestimmte Aufsichtsrat über die Vergütung von Managern, künftig hat bei dieser Frage die Hauptversammlung mehr Gewicht. Sie berät künftig über das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem und über den zu veröffentlichenden Vergütungsbericht. Aktionäre zu bevorteilen, mag einem angelsächsischen Verständnis von Corporate Go-

vernance entsprechen. Auf europäischer Ebene wäre aber eine andere Unternehmensverfassung wünschenswert. Anstelle der Aktionärsrechterichtlinie sollte eine „Stakeholder-Richtlinie“ treten, die die Mitwirkung aller gesellschaftlichen Interessengruppen sicherstellt.

Konzerne auf soziale Ziele verpflichten

Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung. Und sie sollten regelmäßig erklären, was sie tun, um dieser gerecht zu werden. Im Rahmen der nicht-finanziellen Berichterstattung müssen große kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits heute unter anderem über Umwelt-

und Arbeitnehmerbelange berichten. Die Ausgestaltung dieser Berichte kann das Unternehmen aber selbst festlegen. Was unter anderem fehlt, ist eine konkrete und standardisierte Berichterstattung über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligung der Arbeitnehmer, über die Förderung benachteiligter Personen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Außerdem braucht es verbindliche Berichte über die Einhaltung von Menschenrechten sowie Umweltstandards entlang der Lieferkette. <

Quelle: Mitbestimmung der Zukunft, Mitbestimmungsreport der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 58, April 2020