



Beschluss der Bundeskonferenz der ASJ 2016 in Berlin

Beschluss 11: Lücken in der Arbeitnehmer-Mitbestimmung schließen!

5

Die ASJ fordert,

1. den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze um gewerbsmäßige Stiftungen bürgerlichen Rechts zu erweitern; eine Umgehung der Mitbestimmung durch ausländische Rechtsformen mit Verwaltungssitz im Inland ist zu unterbinden; das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird aufgefordert, zu prüfen, welche Wege der Umsetzung hierfür in Frage kommen;
2. die sog. „Drittelbeteiligungslücke“ zu schließen, also im Drittelbeteiligungsgesetz analog des Mitbestimmungsgesetzes die GmbH & Co. KG aufzunehmen sowie die Mitarbeiter von Tochtergesellschaften der Konzernmutter zuzurechnen;
3. der Europäisierung der Arbeitswelt gebührend Rechnung zu tragen und Konzernmitarbeiter im EU-Ausland für die Berechnung der Schwellenwerte mitzuzählen;
4. effektive Sanktionen für den Fall vorzusehen, dass Unternehmen ihren Verpflichtungen aus den Mitbestimmungsgesetzen zuwiderhandeln; dazu gehören neben der Verhängung von Bußgeldern auch spürbare gesellschaftsrechtliche Folgen.

20

Begründung:

Die ASJ bekennt sich zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung als Teil der sozialen Marktwirtschaft und des deutschen Sozialmodells. Die Mitbestimmung sichert den sozialen Frieden und dient dem Interessenausgleich zwischen Arbeit und Kapital. Unternehmerische Entscheidungen sollen nicht nur der Kapitalgeberseite überlassen werden, sondern unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten getroffen werden. Indem Konflikte nicht durch Zwang, sondern durch Dialog und Mitentscheidung der Betroffenen gelöst werden, verwirklicht sich das demokratische Ideal, dass die Beschäftigten Einfluss auf die sie betreffenden Entscheidungen nehmen können. Dort, wo sich wirtschaftliche Macht konzentriert, ist Kontrolle ein wichtiges Instrument, um Missbrauch zu verhindern. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist Teil dieser notwendigen Kontrolle.

25

30

Die Arbeitnehmer-Mitbestimmung im Unternehmen ist ein Erfolgsmodell. Damit dies auch so bleibt, sind jedoch einige Anpassungen erforderlich, um entstandene Lücken wieder zu schließen. Die Mitbestimmungsgesetze brauchen ein Update!

35

Dieses Jahr jährt sich zum 40. Mal die Verkündung des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG). Sein Ziel ist die „gleichberechtigte und gleichgewichtige Teilnahme von Anteilseignern und Arbeitnehmern an den Entscheidungsprozessen im Unternehmen“ (so die Gesetzesbegründung, BR-Drs. 200/74, S. 16). Das MitbestG war seinerzeit hart umkämpft. Die verfassungsrechtlichen Bedenken der Wirtschaftsverbände sowie aus Teilen der Wissenschaft wurden vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zurückgewiesen (BVerfGE 50, 290). Denn anders als von den Beschwerdeführern geltend gemacht verfolge das Grundgesetz keine festgelegte (z. B. kapitalistische) Wirtschaftsform. Die Wirtschaftsordnung des Grundgesetzes sei vielmehr wirtschaftspolitisch neutral. Der Gesetzgeber dürfe daher jede ihm sachgemäß erscheinende Wirtschaftspolitik verfolgen, sofern er dabei das Grundgesetz, insbesondere die Grundrechte beachtet (BVerfGE 50, 290 <338>). Das MitbestG ist somit verfassungskonform.

40

45

50

Allgemein wird der Beginn der deutschen Arbeitnehmer-Mitbestimmung in der Montanindustrie der 1950er Jahre verortet. Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden sich allerdings bereits am Anfang der Weimarer Republik mit dem Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920 sowie mit dem Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15.02.1922. Bereits damals bestand ein numerus clausus der Rechtsformen. Die Arbeitnehmer-Mitbestimmung kann also in Deutschland auf eine fast 100-jährige Tradition zurückblicken. Und auch nach Auffassung der Bundesregierung „hat sich die Mitbestimmung auf Unternehmensebene bewährt“. Sie sei „ein wesentliches Element der Sozialen Marktwirtschaft“ und habe einen „nicht unerheblichen Beitrag dazu geleistet, dass Deutschland wirtschaftliche Krisen meistern konnte“ (BT-Drs. 18/8354).

Schleichende Erosion der Mitbestimmung

Doch verschiedene Faktoren führen in letzter Zeit vermehrt dazu, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene immer löchriger wird. Manche sind bereits in den bestehenden Mitbestimmungsgesetzen angelegt, andere sind eine Folge der fortschreitenden Europäisierung des Rechts. Gleichwohl muss es das Anliegen der Sozialdemokratie sein, bestehende Arbeitnehmerrechte zu verteidigen und ihre tatsächliche Durchsetzung auch rechtlich zu fördern. Die bestehenden Lücken der Arbeitnehmer-Mitbestimmung müssen aus diesen Gründen wieder geschlossen werden.

Diese Lücken zeigen sich in Form einer schleichenden Erosion der deutschen Mitbestimmung. Die Zahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen nimmt seit Jahren kontinuierlich ab: 2015 betrug ihre Zahl nur noch 635 (im Vergleich zu 767 im Jahr 2002). Einer Studie zufolge verstoßen zudem 53% der untersuchten Unternehmen im Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) gegen ihre gesetzliche Pflicht, einen mitbestimmten Aufsichtsrat einzuführen. Des Weiteren steigt die Zahl ausländischer Rechtsformen in Deutschland (z. B. die Limited; Ltd.) kontinuierlich an. Gab es hiervon im Jahr 2005 erst 46 solcher Gesellschaften, betrug ihre Zahl im Jahr 2014 bereits 94. Hinzu kommen weitere 69 ausländische Gesellschaften als Komplementärin einer Kommanditgesellschaft (KG). Entsprechendes gilt für die deutsche Stiftung bürgerlichen Rechts (§ 80 BGB), die in ca. 300 Fällen als Unternehmenssubjekt genutzt wird. Diese Zahlen mögen isoliert betrachtet nicht ins Gewicht fallen. Bezieht man jedoch die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer mit ein, ergibt sich ein anderes Bild: Danach sind die ca. 65.000 Mitarbeiter der Lebensmittelhändler Aldi Nord und Aldi Süd einer Mitbestimmung ebenso entzogen wie die ca. 55.000 Beschäftigten der Edeka-Gruppe oder die 70.000 Arbeitnehmer von Lidl. Konzernmutter ist in jedem dieser Fälle eine Stiftung, die unabhängig vom Überschreiten der Schwellenwerte nicht in den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze fällt. Aber auch die ca. 16.000 Mitarbeiter der C&A Mode GmbH & Co. KG haben kein Mitbestimmungsrecht. Denn anders als der Name vermuten lässt, handelt es sich bei ihrem Arbeitgeber um eine Gesellschaft schweizerischen Rechts als Komplementärin einer deutschen KG. Die ca. 14.000 Beschäftigten des Konkurrenten H&M sind bei einer Besloten vennootschap, also einer niederländischen Gesellschaft, als Komplementärin einer deutschen KG angestellt.

Entzug der Mitbestimmung durch Rechtsformwahl

Die soeben vorgezeichnete Lücke in der Arbeitnehmer-Mitbestimmung ist einerseits eine Folge der zunehmenden Europäisierung des Rechts, andererseits Folge einer „Umwidmung“ des ursprünglichen Stiftungsgedankens in eine Unternehmensstiftung. Beide Konstruktionen – Stiftung als auch ausländische Rechtsform (ggf. in einer KG) – fallen nicht in den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze. Das MitbestG erfasst nur die deutschen Rechtsformen Aktiengesellschaft (AG), Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und die Genossenschaft (§ 1 Abs. 1 Nr. 1

MitbestG) sowie eine entsprechende Konstruktion in einer KG (§ 4 MitbestG). Die deutsche Stiftung fällt nicht darunter.

5 Das Vordringen ausländischer Rechtsformen ist durch einen Wandel im Gesellschaftsrecht beeinflusst worden. Früher galt die sog. „Sitztheorie“, d.h. es war das Recht des Staates anzuwenden, in dem die Gesellschaft ihren Verwaltungssitz hat bzw. ihre Geschäftstätigkeit ausübt. Infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs wird heute allerdings aus Gründen des Binnenmarkts, namentlich der Dienstleistungsfreiheit, die sog.
10 „Gründungstheorie“ angewandt. Danach kommt es allein auf das Recht des Staates an, in dem die Gesellschaft gegründet wurde – unabhängig davon, ob die Gesellschaft dort überhaupt eine Geschäftstätigkeit ausübt. Die Folge sind „Scheinauslandsgesellschaften“, deren Beschäftigten ihr Mitbestimmungsrecht faktisch entzogen wird.

15 Gleich welche Motive hinter der Wahl einer ausländischen Rechtsform oder der einer deutschen Stiftung stecken mögen, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit und des Gleichheitsgebots angezeigt, den Sonderstatus dieser Beschäftigten zu beenden und ein einheitliches Mitbestimmungsrecht für sämtliche Beschäftigten unabhängig von der Rechtsform ihres Arbeitgebers zu schaffen. Dies ist – wie die Biedenkopf-Kommission und
20 Stimmen aus der Rechtswissenschaft zeigen – auch unionsrechtlich zulässig.

Drittelbeteiligungslücke

25 Neben dem MitbestG, das ab mehr als 2.000 Beschäftigten Anwendung findet, gibt es das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG), das für Unternehmen mit mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten gilt. Anders als das MitbestG erfasst das DrittelbG nicht die GmbH & Co. KG. Ebenso wenig werden Arbeitnehmer von Tochtergesellschaften der jeweiligen Konzernmutter zugerechnet (vgl. dagegen § 5 MitbestG). Eine Mitbestimmung ist dadurch ausgeschlossen, selbst wenn der Konzern nahezu 2.000 Mitarbeiter zählt. Dieser
30 Systembruch ist sachlich nicht gerechtfertigt. Erforderlich ist vielmehr ein in sich konsistentes System der Arbeitnehmer-Mitbestimmung, das die eben beschriebenen Unstimmigkeiten beseitigt.

Europäisierung der Arbeitswelt

35 Aktuell liegt dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob Beschäftigte deutscher Unternehmen im EU-Ausland bei der Berechnung der Schwellenwerte mitzuzählen sind. Dies hätte enorme Auswirkungen und würde für viele Unternehmen erstmals eine Mitbestimmungspflicht bedeuten. Unabhängig vom Ausgang dieses Rechtsstreits erscheint es jedoch angesichts der Europäisierung der Arbeitswelt widersinnig, rechtlich bei
40 innereuropäischen Grenzen Halt zu machen. Es ist daher anzustreben, die Mitarbeiter im EU-Ausland in den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze mit einzubeziehen. Konsequenterweise ist ihnen dann auch das passive und aktive Wahlrecht einzuräumen.

Effektive Sanktionen

45 Der deutsche Corporate Governance Kodex oder der Gedanke einer „corporate social responsibility“ können nicht durchgängig gewährleisten, dass bestehende gesellschaftsrechtliche Pflichten – wie die Arbeitnehmer-Mitbestimmung – befolgt werden. Einer Studie zufolge missachten 56% der untersuchten GmbHs ihre Pflicht zur Schaffung
50 eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats. Dies stellt zwar eine Pflicht-verletzung der Geschäftsführung dar. Effektive Sanktionen dieses Verhaltens sind hingegen leider eher theoretischer Natur. Dieser Praxis der „non-compliance“ ist daher mit effektiven Sanktionen entgegenzuwirken.

55