

SYSTEMRELEVANT 196

Mitbestimmungsvermeidung und -ignorierung nimmt rapide zu. IMU-Direktor Daniel Hay und Sebastian Sick erläutern, welche Versprechen die Politik nun umsetzen muss.

Marco Herack:

Heute ist Montag, der 22. April 2024. Willkommen zur 196. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und heute soll es um die Unternehmensmitbestimmung gehen. Der Anteil paritätisch mitbestimmter Unternehmen sinkt und das im Koalitionsvertrag vereinbarte Handeln der Politik lässt.. naja, ich glaube, wir wissen es alle.. auf sich warten. Und darüber wollen wir heute sprechen. Und ich begrüße dazu recht herzlich Daniel Hay.

Daniel Hay:

Hallo, lieber Marco. Grüß dich!

Marco Herack:

Grüß dich, Daniel. Du bist der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung, auch kurz I.M.U. oder IMU genannt an der Hans-Böckler-Stiftung und Sebastian Sick. Hallo.

Sebastian Sick:

Hallo, Marco.

Marco Herack:

Du bist in eben jenem I.M.U. der Leiter Unternehmensrecht und Corporate Governance. Und du berätst Aufsichtsräte. Richtig?

Sebastian Sick:

Genau, so ist es.

Marco Herack:

Wie muss ich mir das vorstellen? Kommen die dann zu dir und sagen Du, ich habe dieses und jenes Problem. Hilf mir mal.

Sebastian Sick:

Ja, im Grundsatz schon. Es rufen viele Aufsichtsräte, insbesondere die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten an, in den Aufsichtsräten der großen, mitbestimmten Konzerne. Und da geht es dann um rechtliche Fragen über die Aufsichtsratsbesetzung bis hin zu Fragen von Zustimmungspflichten im Aufsichtsrat oder von Vorstandsvergütungsverträgen zum Beispiel. Und in dem ganzen Setting berät man dann eher einzelne Personen oder ein ganzes Gremium und tritt auch manchmal in Verhandlungen mit der Anteilseignerseite oder der Unternehmensseite ein.

Marco Herack:

Und an unsere Hörerinnen und Hörer wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf X antickern. @boeckler_de ist da unser Handle oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Wir hatten in einer früheren Folge bereits darüber geredet, Daniel, dass die Ampelkoalition in Sachen Mitbestimmung hehre Ziele hat. Ich glaube, bevor wir darüber reden, vielleicht noch mal eine ganz kleine Erinnerung an unsere Hörerinnen und Hörer, was Mitbestimmung meint in unserem Falle.

Daniel Hay:

Also, wenn wir es ganz technisch zunächst mal erklären wollen, dann würde ich sagen, ist es die institutionalisierte Teilhabe, das Mitgestalten, die Partizipation bei der Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene. Wo eben Arbeitnehmer in diese Entscheidungsfindung einbezogen sind. Ich sag mal plastisch ausgedrückt: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dann eben in einen Aufsichtsrat gewählt sind, dürfen mitmachen. Die Entscheidungen zu gestalten und die Stimme zu erheben und ihre Sichtweise einzubringen. In der Phase der Entscheidungsfindung, also nicht nur lediglich darüber informiert zu werden, wenn bestimmte Entscheidungen getroffen worden sind, und dann damit konfrontiert zu werden im Sinne von so, jetzt wisst ihr Bescheid und dann haben wir euch informiert, sondern in möglichst früher Phase in die Entscheidung einbezogen zu sein, um dann auch die Sichtweise der Belegschaft in solche Prozesse einzubringen, um dann am Ende auch zu besseren, zu nachhaltigeren Entscheidungen zu gelangen für das Unternehmen. Und das Unternehmen dann natürlich auch insgesamt stabiler zu machen.

Marco Herack:

Wenn wir sagen, der Koalitionsvertrag sieht einige Verbesserungen vor und die Politik hat da hehre Ziele, heißt es ja auch, es gibt da Probleme. Über welche Probleme reden wir denn da?

Sebastian Sick:

Wir haben zwei Problemfelder. Das eine Problemfeld ist die Mitbestimmungsvermeidung. Das heißt, Unternehmen erreichen durch rechtliche Konstruktionen, dass die Mitbestimmungsgesetze nicht anwendbar sind. Hierunter fallen aktuell 256 Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Das ist eine ganze Menge. Und das andere Problemfeld ist die Mitbestimmungsignorierung. Das heißt, es gibt Unternehmen, die eigentlich die Mitbestimmungsgesetze anwenden müssten, aber sie rechtswidrig ignorieren. Und darunter fallen 172 Unternehmen. Insgesamt haben wir über 2,4 Millionen Beschäftigte, die auf diese Weise nicht unter die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat fallen.

Daniel Hay:

Diese 2,4 Millionen bedeuten im Endeffekt, dass es stolze 300.000 Menschen mehr sind als noch bei unserer letzten Erhebung aus dem Jahre 2020. 300.000, finde ich, ist schon eine stolze Zahl. Also wir reden hier über das Bundesgebiet. Ich glaube, schon von den ganzen Zahlen auch schnell kann einem schwindelig werden. Aber ich will noch mal ergänzen, dass es in Deutschland 1084 Unternehmen sein müssten, die einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit Arbeitnehmervertreterinnen und Vertretern haben. Also das wäre der Sollzustand, den wir haben müssten, wenn sich alle an die Spielregeln halten. Tatsächlich sind es aber nur 656. Das heißt, wir haben hier eine Quote von lediglich 60 %.

60 % der Unternehmen, die über die gesetzlichen Voraussetzungen verfügen, also Rechtsform und dann eben mehr als 2000 Beschäftigte haben. Nur 60 % von den Unternehmen praktizieren tatsächlich die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dort mitzuwirken und mitzugestalten.

Sebastian Sick:

Und wie gravierend dieses Problem ist, zeigt sich auch daran: Wenn man sich überlegt, dass zwei Jahre zuvor, also 2020, die Quote mitbestimmter Unternehmen noch 67,5 % war. Die ist jetzt innerhalb von zwei Jahren auf nur 60 % gesunken. Also nimmt diese Vermeidung und Ignorierung rapide zu und die Quote der Mitbestimmung wird immer geringer. Und das ist generell ein Problem für die Mitbestimmung, aber aus meiner Sicht auch generell ein Problem für die demokratische Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft.

Marco Herack:

Also das heißt, dass die Politik da in den Koalitionsvertrag reingeschrieben hat, wir wollen die Mitbestimmung stärken und da auch ein paar Ziele definiert hat. Das ist durchaus fundiert sichtbar, dass es Probleme gibt und deswegen auch die Politik handeln muss.

Daniel Hay:

Ja, absolut.

Also Familie ist ja im Grunde genommen etwas Schönes, nicht wahr? Da sind unsere Assoziationen ganz positiv mit verbunden. Im Feld der Mitbestimmung ist es anders. Da ist Familie eher nicht so optimal. Denn was wir auch festgestellt haben in dieser Untersuchung ist, dass überdurchschnittlich häufig Familienunternehmen diese Mitbestimmungsgesetze umgehen oder schlicht brechen und sich nicht daranhalten. Entweder, indem sie sie schlicht ignorieren, oder indem sie Wege sich ausdenken durch entsprechende Tricksereien, um dann die Mitbestimmung zu umgehen. Auch hier noch mal eine Zahl: 66 % der Unternehmen, die Mitbestimmung über Gesetzeslücken vermeiden, sind Familienunternehmen. Und 60 % derjenigen Unternehmen, die Mitbestimmung schlicht ignorieren, sind in Familienbesitz. Das ist

einerseits natürlich erschreckend, und andererseits führt es uns immer wieder zu der Frage, was die Ursachen dafür sind.

Marco Herack:

Also jetzt hast du mir das hier so hingelegt. Ich kann ja gar nicht anders, als jetzt zu fragen, was die Ursachen sind. Ja, was sind sie denn?

Daniel Hay:

Die sind sicherlich vielfältig und ganz unterschiedlich. Und hier muss man ganz einfach mit den Inhabern dieser Unternehmen einfach mal ins Gespräch kommen, logischerweise, um das herauszufinden, was hier die Motive sind. Ich weiß aus meiner eigenen Beratungspraxis in dem Feld, dass es zunächst einmal unglaublich schwierig bis unmöglich ist, mit den Eignern der Unternehmen überhaupt ins Gespräch zu kommen. Das heißt, wenn Verhandlungen anstanden im Zuge von SE-Umwandlungen, wo dann eben mit der Arbeitnehmerseite darüber verhandelt werden muss, wie die Mitbestimmung künftig dann auszusehen hat in diesem Familienunternehmen. Wenn die anstanden, dann saßen da in der Regel oder fast ausschließlich die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer am Tisch. Die Familieneigner hast du im Grunde genommen nicht zu Gesicht bekommen. Die Geschäftsführung hat dann nicht wirklich die Motivlage erklärt, sondern hat, ich sag mal, Hilfsargumente vorgebracht, warum man jetzt beispielsweise diesen Wechsel in die Rechtsform SE vollziehen möchte, und hat dann nicht so wirklich die Katze aus dem Sack gelassen, dass es in Wirklichkeit um die Mitbestimmung geht.

Heutzutage geht man da offener mit um, auch von Seiten der Familienunternehmen. Also da schickt man die Geschäftsführer und Geschäftsführerin raus und die kommunizieren dann ganz offen. Ja, es geht hier darum, die Mitbestimmung zu gestalten. Damit ist eben gemeint, Mitbestimmung kaputt zu machen. Und es bleibt aber dabei, dass die Familieneigner sich hinter den Geschäftsführungspersonen verstecken und nicht wirklich bereit sind, mit der Arbeitnehmerseite darüber ins Gespräch zu kommen. Das heißt, wenn du mich jetzt fragst, was sind denn die Ursachen, was sind die Motive, die dir genannt worden sind, dann kann ich die Frage gar nicht so wirklich auf den Punkt beantworten, weil man sich solcher Gespräche und solcher klärenden Dialoge bislang stets verweigert hat. Wir können nur im Grunde genommen auf der Mutmaßungsebene bleiben, indem wir sagen: Na ja, okay, es gibt so manche Andeutungen von Geschäftsführungsseite, die da lauteten: die Inhaber, die Eigner, die Familie möchte unter sich bleiben.

Und ich bin davon überzeugt, dass das am Ende auch der Kern dessen ist, wo hier die Problematik liegt. Aus Sicht der Eigner nämlich man möchte komplett unter sich bleiben. Man ist nicht bereit, gewisse wegweisende Themen, die die Zukunft des Unternehmens betreffen, die die Weichenstellungen des Unternehmens betreffen für die Zukunft, mit den Beschäftigten zu erörtern und die Meinung und die Sichtweise der Beschäftigten in diese Entscheidungsfindung mit reinzuholen. Das ist natürlich sehr bedauerlich, weil am Ende des Tages sind die Arbeitnehmer ja gar nicht in der Lage, irgendwelche Entscheidungen zu verhindern oder zu blockieren,

sondern es geht ja darum, die Perspektive der Beschäftigten, die einen absoluten Mehrwert darstellt, mit reinzuholen. Und wenn ich sage, naja, das ist eine Perspektive, okay, die überzeugt mich aber nicht. Oder ja, ist nett gehört zu haben, aber das ändert sozusagen unseren Weg nicht. Ist das ja auch zumindest eine Möglichkeit. Dann hat man jedenfalls die Chance nicht verpasst, den Blickwinkel der Beschäftigten auf bestimmte Prozesse, auf bestimmte geplante Abläufe im Unternehmen etc. etc. mit einzubeziehen. Also im Grunde eine vertane Chance.

Sebastian Sick:

Der Blick auf die Familienunternehmen zeigt ja noch eins. Wir haben einerseits die Familie. Familienunternehmen klingen, nach was Gutem, nach was Schönerem. Die behaupten ja immer auch, dass sie besonders gut patriarchalisch zu ihren Beschäftigten, väterlich wären oder mütterlich. Geht aber auch in die Richtung Mittelstand. Und es zeigt, dass Unternehmen, die nachwachsen, besonders ein Problem mit der Mitbestimmung haben.

Also die Unternehmen, die vielleicht noch klein sind, aber immer größer werden und an die Schwellenwerte der Mitbestimmung kommen oder darüber kommen. Die haben ein besonderes Problem. Und das sind vor allem auch viele Familienunternehmen. Andere Unternehmen, die schon längst traditionell in der Mitbestimmung sind, haben meist weniger, ich sag mal Ängste, vor der Mitbestimmung. Im Gegenteil. Die wissen die Mitbestimmung meistens zu schätzen, weil sie die Vorteile kennengelernt haben und auch ein gutes Miteinander gefunden haben.

Es gibt natürlich immer Einzelfälle. Man kann mal an Linde Praxair denken, die ihre Holding nach Irland verlagert haben und damit die Mitbestimmung in Deutschland geschwächt haben. Aber in der Regel bei den Großkonzernen ist das weniger ein Problem als bei den nachwachsenden Unternehmen im Mittelstand und bei Familienunternehmen. Und es gibt unterschiedliche Facetten dabei. Es gibt einmal die europäischen Modelle der Mitbestimmungsvermeidung. Die durch europäisches Recht die Mitbestimmung aushebeln. Das ist das, was Daniel gesagt hat. Die Europäische Aktiengesellschaft oder ausländische Rechtsformen zu nutzen, um die Mitbestimmung nach deutschem Gesetz nicht zum Zug kommen zu lassen. Oder es gibt auch im deutschen Recht Konstruktionen, wie die Form von Familienstiftungen, wie man sie zum Beispiel bei Lidl oder Aldi und anderen Handelsunternehmen kennt. Und so ist es rechtlich sehr komplex, wie die Mitbestimmung vermieden wird. Im Zentrum ist aber immer: Man will die Beschäftigten nicht an den strategischen Entscheidungen des Unternehmens teilhaben lassen.

Daniel Hay:

Ich kann aus der Praxis das, was Sebastian gesagt hat, auch nur insofern noch mal bestätigen, dass es diese Manöver aus der Mitbestimmung heraus so gut wie nicht gibt. Sondern nur die Manöver, die eben so aussehen, dass Unternehmen vor Erreichen der Schwellenwerte, die es im Mitbestimmungsgesetz gibt, also die Zahl 2.000 Beschäftigte für die paritätische Mitbestimmung, dass diese Manöver eben das Problem sind. Also die Flucht vor der Mitbestimmung im Grunde genommen. Das

kann ich noch mal anreichern mit Praxiserfahrung in der Hinsicht, dass mir Personen, die sowohl in einem mitbestimmten Aufsichtsrat auf der Seite der Anteilseigner, der Kapitalvertreter sitzen und gleichzeitig in einem Unternehmen auch im Aufsichtsrat sitzen, wo es diese Mitbestimmung dann nicht gibt, gesagt haben, dass es ja wirklich im Grunde genommen ein herber Verlust ist, dass es in diesem anderen Unternehmen die Arbeitnehmervertreter und Vertreterinnen nicht gibt, weil man dadurch extrem an Vielfalt und an Wissen verliert, indem man die Arbeitnehmenden einfach sozusagen ausblendet aus dieser Entscheidungsfindung. Das Wort ist jetzt schon häufiger gefallen, aber darum geht es ja im Kern.

Das ist natürlich einerseits schön, wenn man das hört, dass eben Leute aus der Praxis, von der Kapitalseite, von der Anteilseignerseite hier ihre wertschätzende Position gegenüber der Mitbestimmung ganz klar zum Ausdruck bringen. Und auf der anderen Seite bleibt es aber natürlich für uns ein sehr missstimmig machender Umstand, dass viele Familienunternehmen trotzdem weiter diese Linie verfolgen.

Sebastian Sick:

Um noch mal auf den Punkt zu kommen: Die Europäische Aktiengesellschaft, die SE, ist wirklich ein Kernproblem bei der Zukunft der Mitbestimmung. Nur jede sechste europäische Aktiengesellschaft, die mehr als 2.000 Beschäftigte in Deutschland hat, ist mitbestimmt. Nur jede sechste. Das heißt, wir haben ein Problem von 103 europäischen Aktiengesellschaften, die keine Mitbestimmung haben, obwohl sie mehr als 2.000 Beschäftigte haben, wogegen nur 19 eine Mitbestimmung haben. Allein wenn man sich das vor Augen führt, ist das ein riesenproblem. Und darunter sind bekannte Unternehmen. Beispielsweise der Impfstoffhersteller Biontech oder das Familienunternehmen Freudenberg oder auch zwei Dax Unternehmen. Nämlich Vonovia, der Immobilienkonzern oder der Versandhändler Zalando. Alles Unternehmen, die mit der Europäischen Aktiengesellschaft die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat ausgehebelt haben.

Und die Europäische Aktiengesellschaft ist nur eine der Formen der Vermeidungen. Da die auf einer europäischen Richtlinie beruht, zeigt uns das auch, dass das Problem extrem komplex ist. Wir müssen einerseits in Deutschland das Problem angehen, in der nationalen Gesetzgebung, und wir müssen aber auch Europa im Blick haben, dass hier das europäische Sozialmodell und die Mitbestimmung in Europa auch in der europäischen Politik mitgedacht wird.

Daniel Hay:

Gerade solche Unternehmen wie der Personaldienstleister Kötter oder auch das Unternehmen Flaschenpost, was ja auch bundesweit bekannt ist mittlerweile, dass gerade diese Unternehmen hier auch mit drunterfallen, als prominente Beispiele dafür, wie man über den Weg einer europäischen Aktiengesellschaft SE die Mitbestimmung aushebelt, finde ich skandalös. Und gerade bei diesen Unternehmen sollte man doch meinen, dass Mitbestimmung ganz, ganz besonders wichtig ist. Also sie ist sowieso wichtig, aber gerade bei diesen genannten Unternehmen, auch was die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten angeht, die glaube ich noch mal um einiges

anders sind als in herkömmlichen Unternehmen, ja, ist das natürlich ein sehr, sehr ungueter Zustand. Denn Mitbestimmung ist eben nicht nur Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Oder ist nicht nur Mitbestimmung über den Aufsichtsrat, sondern die Ebenen der Mitbestimmung in ihrer Gesamtheit sind wichtig, damit Mitbestimmung sozusagen auch ihre ganze Qualität zugunsten dann auch der Beschäftigten und auch zugunsten eines attraktiven und nachhaltigen Unternehmens insgesamt dann auch gewährleisten kann.

Sebastian hat das Thema Europa angesprochen. Klar, wir sind natürlich in diesem europäischen Korsett drin. Und die Europäische Aktiengesellschaft ist ja keine deutsche Erfindung, sondern das ist eine supranationale Rechtsform, die wir aus dem europäischen Recht haben, mit der wir klarkommen müssen. Und unser deutsches Mitbestimmungssystem ist in den Schranken im Grunde genommen dieser europäischen Rechtsetzung nun drin. Und wir müssen einfach aufpassen. Und auch der deutsche Gesetzgeber sollte alles daransetzen, dass hier unsere bewährte Mitbestimmung dadurch nicht kaputt geht.

Sebastian Sick:

Was auch interessant ist, ist, dass gerade in gesellschaftlich wichtigen Branchen, wie wir es auch in der Krise gesehen haben, die Mitbestimmung umgangen wird. Ich nenne nur mal die Gesundheits- und Pflegebranche mit zahlreichen Gesundheitskonzernen, die die Mitbestimmung umgehen. Dann aber auch vor allem der Lebensmittel Einzelhandel und Lebensmittelproduktion, beispielsweise der Fleischproduzent Tönnies oder auch Haribo und andere. Aber letztendlich eben auch Industrieunternehmen wie der Schiffsbauer Meyer Werft. Also das Problem geht durch viele Branchen hindurch, auch wenn ein Schwerpunkt im Handelsbereich liegt.

Ein weiteres Beispiel möchte ich noch nennen, was sehr im Gerede ist. Wirecard kennt jeder. Und anhand von Wirecard lässt sich noch aufzeigen, dass es bei der Mitbestimmung nicht nur um Teilhabe an Entscheidungen geht, sondern vor allem eben auch um Kontrolle. Es geht um Aufsicht und Kontrolle der Geschäftsführung. Wirecard hat aufgrund der sogenannten Drittelbeteiligungslücke den Konzern so konstruiert, dass es keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gab. Und das war ja viel in der Presse und bekannt, dass der Aufsichtsrat bei Wirecard extreme Schwächen in der Kontrollfunktion hatte. Da ist sicher die Mitbestimmung nur eine der Facetten, aber eben auch eine Facette. Und ein Mehr an Mitbestimmung bringt auch ein Mehr an Information und Kontrolle im Aufsichtsrat mit sich.

Marco Herack:

Ja, dann lasst uns doch jetzt mal zur Rolle der Politik kommen, also zu der Rolle, die sie einnehmen kann im Sinne von Regulierung. Also es gibt ja diesen Koalitionsvertrag, da will man einiges tun. Daniel vielleicht kannst du uns noch mal kurz erinnern, was die Bundesregierung eigentlich vorhatte, als sie diesen Koalitionsvertrag geschmiedet hat.

Daniel Hay:

Da greife ich gerne zwei Aspekte raus. Es geht im Koalitionsvertrag zum einen darum, dass dieser berühmte Einfriereffekt bei der SE-Gründung, dass dieser Einfriereffekt eingedämmt werden sollte, weil man eben dieses Problem der Flucht vor der Mitbestimmung durch Gründung einer europäischen Aktiengesellschaft SE durchaus mittlerweile erkannt hat in der Politik. Das ist auch aus meiner Sicht ein Schwerpunkt und es wäre wünschenswert, wenn hier eine entsprechende Reformierung auch stattfinden würde.

Und in diesem Zusammenhang auch wichtig zu erwähnen, der Punkt ‚Schließung der Drittelbeteiligungslücke‘. Wir hatten, glaube ich, auch hier schon mal, Marco, miteinander über dieses Thema gesprochen. Drittelbeteiligungslücke ist jetzt nicht unbedingt eine Begrifflichkeit, womit die Mehrheit der Menschen sofort irgendwas anfangen könnte. Es geht aber im Kern einfach darum, dass in einem drittelbeteiligten Konzern.. Also die Drittelbeteiligung fängt ja ab mehr als 500 Beschäftigten an, dass man da eine Mitbestimmung dann im Aufsichtsrat hat von 1/3, also 1/3 der Sitze in diesem Aufsichtsrat, werden dann von Arbeitnehmervertreterinnen und Vertretern besetzt. Das ist sozusagen die kleine Schwester der paritätischen Mitbestimmung, die ja ab 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern greift. Die Problematik bisher in der Praxis, nach aktueller Rechtslage, ist, dass, wenn ein Unternehmen beispielsweise 600 Beschäftigte hat, aber diese Beschäftigten innerhalb eines Konzernverbunds aufgeteilt sind in verschiedene GmbHs. In der einen sind 200, in der anderen sind 150, in einer weiteren sind 100 etc. etc. und man in der Summe eigentlich diese Zahl von 500 überschreitet und dann ja eigentlich eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat haben müsste, sozusagen auf der obersten Ebene dieses Konzerns, findet das nach aktueller Rechtslage so aber nicht statt, weil man diese einzelnen Zahlen isoliert voneinander betrachtet und keine Zusammenrechnung stattfindet. Also man nimmt nicht alle Zahlen, rechnet zusammen und sagt: Okay, alles klar, wir sind insgesamt bei 700. Das ist diese berühmte Drittelbeteiligungslücke, wo es eben an der Zusammenrechnung der Beschäftigten insgesamt fehlt.

Und diese Lücke zu schließen, macht auch total Sinn, denn diese Lücke wird häufig genug genutzt als Sprungbrett rein in dann den Weg zur Europäischen Aktiengesellschaft. Denn in der Europäischen Aktiengesellschaft gilt ja leider der Grundsatz, das sogenannte Vorher-Nachher-Prinzip. Das heißt, wenn ich vorher keine paritätische Mitbestimmung hatte oder auch keine Drittelbeteiligung hatte, dann werde ich sie auch in der SE nicht mehr haben. Das ist dieser Einfriereffekt, also der mitbestimmungslose Zustand oder auch der Zustand mit wenig Mitbestimmung wird dauerhaft eingefroren. Das sind die beiden Punkte, die ich gerne hier mal herausgreifen möchte als Schwerpunkt.

Sebastian Sick:

Für eine Größenordnung. Wenn wir die Drittelbeteiligungslücke schließen würden, hätten wir zwischen 750 und 1500 zusätzlichen Unternehmen in der Drittelbeteiligung. Und aktuell haben wir circa 1500 drittelbeteiligte Unternehmen. Da sieht man, wie groß die Lücke ist und wie groß das Potenzial ist, um die Mitbestimmung

wirklich in die Unternehmen reinzutragen. Wenn man die Gesetze richtig anwendet. Und dafür plädieren wir in der Politik. Es könnte im Extremfall zu einer Verdopplung der drittelbeteiligten Unternehmen kommen, je nachdem, wie man das rechnet. Im Detail ist es ein bisschen schwierig vorherzusagen, aber es hat eine immense Auswirkung. Und wenn man dabei, wie Daniel es geschildert hat, bedenkt, dass das das Sprungbrett zur Parität hinterher ist, wenn das Unternehmen wächst, dann ist es umso wichtiger, dass die Drittelbeteiligungslücke geschlossen wird.

Daniel Hay:

Wenn man jemanden in der Politik, sei es die deutsche Politik oder die europäische Politik, fragen würde: Soll europäisches Gesellschaftsrecht nationale Mitbestimmung unterwandern, um nicht zu sagen kaputt machen? Würde garantiert jeder, der gefragt wird, mit ‚Nein‘ antworten und dies mal unterstellt macht es ja auch nur Sinn, dann zu sagen: Okay, auch die Europäische Aktiengesellschaft als solche hat nie das Ziel verfolgt, dass nationale Mitbestimmung dadurch umgangen wird und dass damit Trickereien stattfinden, wie sie nun mal in Deutschland in einer horrenden Zahl in einer erschreckend hohen Zahl eben stattfinden. Und weil das so ist, macht es nur Sinn, dann auch zu sagen: Okay, wenn ein Unternehmen den Weg in die Europäische Aktiengesellschaft genommen hat, weil diese Rechtsform, aus welchen Gründen auch immer, für dieses Unternehmen attraktiver zu sein scheint ist das OK. Aber dann muss auch gewährleistet sein, dass wenn dann im Nachgang dieses Rechtsformwechsels die Beschäftigtenzahl ansteigt, und zwar ansteigt über die Schwellenwerte, die man in den jeweils nationalen Mitbestimmungsgesetzen des Landes hat. Also auf Deutschland bezogen, dann eben die magische Zahl 500 für die Drittelbeteiligung oder eben 2.000 für die paritätische Mitbestimmung. Wenn das passiert, dann muss auch die Mitbestimmung in diesem Unternehmen entsprechend auf die nationale Mitbestimmungssituation dann angepasst werden. Das heißt, nach erfolgter Umwandlung in eine SE: Wenn die Beschäftigtenzahl dann über die Schwellenwerte steigt, muss es auch die Chance geben, dass Mitbestimmungsrechte entsprechend mitwachsen. Ob man das dann beispielsweise noch mal durch entsprechende Nachverhandlungen mit der Arbeitnehmerseite tut oder ob das einfach dann so funktioniert, dass die Mitbestimmung, das Mitbestimmungsmodell sozusagen aus dem jeweiligen Staat dann schlicht Anwendung findet etc. Das kann man im Detail sehen, aber ich finde, das gehört dann einfach auch dazu, weil ansonsten macht sich Politik an der Stelle auch unglaubwürdig.

Sebastian Sick:

Die SE ist in dem Punkt das bekannteste Beispiel, aber auch nur ein exemplarisches Beispiel, weil gleichzeitig gibt es grenzüberschreitende Verschmelzungen oder Sitzverlegungen, grenzüberschreitende Umwandlungen von Unternehmen. In diesen Fällen gilt das gleiche Modell wie bei der SE. Es gilt nämlich diese Verhandlungslösung. Mitbestimmung wird zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen verhandelt mit der Auffanglösung, die den Status quo der Mitbestimmung einfriert, auf dem Status quo. Und das Nachwachsen verhindert. Und in all diesen Fällen

brauchen wir dieses dynamische Element, dass das Nachwachsen berücksichtigt wird und man in die Mitbestimmung reinwachsen kann, so wie Daniel es geschildert hat.

Und daneben gibt es dann noch das Problem ausländische Rechtsformen, Unternehmen, die in ausländischer Rechtsform unterwegs sind, wie C&A oder auch Tönnies, die aufgrund der Rechtsform, beispielsweise niederländische Rechtsform, erreichen, dass sie nicht in die Mitbestimmung fallen. Auch hier könnte der Gesetzgeber nachbessern. Wir haben mit Professor Achim Seifert aus Jena einen Gesetzesvorschlag vorgelegt, der diese ausländischen Rechtsformen meistens in der Kombination mit einer Kommanditgesellschaft ins Mitbestimmungsgesetz integrieren könnte. Da liegt es nur am Gesetzgeber, den Vorschlag aufzugreifen.

Außerdem haben wir Vorschläge für die Europäische Aktiengesellschaft gemacht, wo das Problem, wie von Daniel geschildert, angegangen werden kann. Und zuletzt haben wir auch Vorschläge gemacht, wie das Ignorieren der Mitbestimmung angegangen werden kann. Denn es muss erreicht werden, dass Mitbestimmung leichter durchgesetzt werden kann und die Unternehmen nicht so leicht davonkommen, wenn sie die Mitbestimmung einfach schlicht nicht anwenden, obwohl sie es müssten.

Marco Herack:

So, jetzt haben wir das alles schon so formuliert, dass man ja raushören kann, dass es da nicht allzu gut aussieht bei der Umsetzung. Also die Politik tut sich schwer, oder?

Sebastian Sick:

Die Politik ist jedenfalls ein bisschen spät dran, kann man sagen. Sie hat es ja im Koalitionsvertrag sehr hübsch formuliert. Das war auch eine tolle Sache, dass erstmals seit vielen Jahren das Thema Unternehmensmitbestimmung wieder den Weg in den Koalitionsvertrag der Bundesregierung gefunden hat. Aber sie hat die Vorhaben bisher nicht umgesetzt. Wichtige Vorhaben sind im Koalitionsvertrag die Frage der SE-Problematik, die Frage der Drittelbeteiligungslücke. Die beiden Punkte vor allem sind im Koalitionsvertrag. Sie müssten richtig und schnell umgesetzt werden. Zusätzlich die Frage der Ignorierung der Mitbestimmung, bessere Mittel zur Durchsetzung der Mitbestimmung. Das sind die Hauptpunkte, auf die wir gerade warten und wo wir erwarten und hoffen, dass der Gesetzgeber rechtzeitig tätig wird und dann hoffentlich auch inhaltlich, so dass es was bringt.

Daniel Hay:

Ich denke schon, dass man das erwarten darf. Alles andere wäre eine riesige Enttäuschung, nicht nur eine persönliche, sondern tatsächlich auch enttäuscht gegenüber den handelnden Personen hier in der Ampel. Denn man hat diese Aspekte in den Koalitionsvertrag aufgenommen, weil man sich der akuten Bedrohungslage für die Mitbestimmung und damit im Übrigen auch für den sozialen Zusammenhalt bewusst geworden ist. Und von daher wäre es wirklich grob fahrlässig, diese Punkte

nicht noch in dieser Legislaturperiode durch entsprechende Reformen anzugehen. Aber bitte dann auch ernsthaft gemeinte und auch sinnvolle Regelungen und nicht lediglich Schmalspurregelungen, die am Ende des Tages das Problem nicht lösen, sondern vielleicht allenfalls für die handelnden Akteure als Arbeitsnachweis gelten können. Denn damit ist niemandem geholfen.

Ich möchte noch mal, gerade jetzt, weil wir auch vor der EU-Wahl stehen und weil wir auch Landtagswahlen in diesem Jahr noch haben, werden in Deutschland. In drei Bundesländern. Möchte ich noch mal den Punkt auch hervorheben, dass Mitbestimmung und Teilhabe ja auch ein ganz, ganz wesentlicher Faktor ist in der Frage, wie Menschen in Deutschland, aber auch in Europa ja rechtspopulistischen Tendenzen folgen oder auch nicht. Und da gibt es genügend Forschung und fundierte Forschungsergebnisse, die ganz klar dokumentieren, dass Menschen, die bei der Arbeit Mitbestimmung erleben, die also Teil von Entscheidungsfindungen sind, von gelebter Mitbestimmungspraxis sind, deutlich weniger rechtspopulistischen Erzählungen sozusagen auf den Leim gehen als diejenigen in Unternehmen, wo das anders ist. Und auch diesen Aspekt sollte die Politik sich hier wirklich noch mal zu Herzen nehmen und Mitbestimmung auch als, sagen wir mal, Instrument betrachten, um den sozialen Zusammenhalt, die Demokratie und den sozialen Frieden insgesamt zu stabilisieren. Denn da haben wir sowohl in diesem Jahr als auch in Bezug auf die Bundestagswahlen im nächsten Jahr hier in Deutschland sicherlich große Herausforderungen zu meistern.

Marco Herack:

Damit wären wir am Ende der Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Daniel Hay und Sebastian Sick für eure Zeit. Vielen Dank.

Daniel Hay:

Sehr gerne. Danke schön.

Sebastian Sick:

Sehr gerne.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr sie uns einsenden. @boeckler_de ist unser Handle auf X und ihr könnt uns eine E-Mail schreiben: systemrelevant@boeckler.de. Ansonsten freuen wir uns natürlich, wenn er uns in den sozialen Netzwerken verteilt oder in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Bis nächste Woche. Tschüss.