

biler ausländischer Erwerbstätiger zu kontrollieren. Doch die Staaten haben oft kein Interesse daran und ihre Aufsichtsbehörden sind unterbesetzt. Den gewerkschaftlichen Forderungen nach stärkeren Kontrollen auf europäischer wie nationaler Ebene stellen sich die Arbeitgeber entgegen, die nach „Bürokratieabbau“ und freiwilliger Selbstkontrolle statt staatlicher Aufsicht rufen.

Angemessene Mindestlöhne, flächendeckende Tarife

Im Herbst 2020 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ veröffentlicht. Nach dem Entwurf sollen nicht nur die Mindestlöhne in Europa deutlich steigen, sondern zugleich Tarifverträge gestärkt werden. „Der Vorschlag steht damit für einen Paradigmenwechsel in der europäischen Arbeitspolitik“, schreiben die HBS-Experten. Noch vor nicht allzu langer Zeit habe die Kommission wenig übrig gehabt für Mindestlöhne und Tarifverträge, sie im Gegenteil als Barrieren angesehen, die den freien Markt behindern. Nun sei sie zur Einsicht gelangt, die gesetzlichen Mindestlöhne seien in den

meisten Mitgliedsstaaten „zu niedrig, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten“.

Bei ihrer Mindestlohninitiative geht es der EU-Kommission nicht darum, eine europaweit einheitliche Lohnuntergrenze vorzuschreiben. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Festlegung transparenter Kriterien für die Angemessenheit von Mindestlöhnen, die in den Mitgliedsländern präzisiert werden müssen. Dabei sollen sich die Staaten an „international üblichen“ Richtwerten orientieren. Was damit konkret gemeint ist, wird zwar nicht im eigentlichen Gesetzestext, aber in den für die Interpretation des Gesetzes wichtigen Erwägungsgründen deutlich. Dort steht explizit, dass ein Mindestlohn als angemessen gilt, wenn er „etwa 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns“ entspricht. Daran müssen sich die nationalen Mindestlöhne zukünftig messen lassen. Eine Umsetzung in allen EU-Ländern mit gesetzlichen Lohnuntergrenzen würde für mehr als 25 Millionen Beschäftigte zu einer Lohnsteigerung führen, davon allein fast sieben Millionen in Deutschland. Aktuell liegt der deutsche Mindestlohn mit 9,50 Euro pro Stunde bei 48 Prozent des Medianlohns. Im EU-Ver-

Mitbestimmung: Beschäftigte brauchen eine starke Stimme

Mitbestimmung ist europaweit verwurzelt: In 18 von 27 EU-Mitgliedsstaaten gibt es nationale Regelungen, die Beschäftigte zur Mitsprache in den Leitungsgremien von Unternehmen berechtigen. Um diese Mitbestimmungskultur zu bewahren, ist es laut einer Analyse des I.M.U. nötig, sowohl europäische Mindeststandards durchzusetzen als auch Lücken im nationalen Recht zu schließen.

Mitbestimmungsvermeidung per SE

Mehr als 2000 inländische Beschäftigte, aber keine paritätische Mitbestimmung haben in Deutschland ...



Die Unternehmensverfassung werde immer mehr von der EU bestimmt, erklären die Experten. In der Vergangenheit hat sich das nicht nur positiv ausgewirkt: Der Europäische Gerichtshof habe „dem Regime-Shopping Tür und Tor geöffnet“ – mit fatalen Folgen für die Mitbestimmung. So haben in Deutschland mindestens 62 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten eine juristische Konstruktion mit einer ausländischen Rechtsform gewählt, beispielsweise die B.V. & Co. KG, und fallen

dadurch nicht unter die Mitbestimmungsgesetze.

Ebenfalls missbrauchs anfällig ist der Analyse zufolge die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Bei einer Umwandlung in diese Rechtsform gibt es zwar Bestandsschutz für bestehende Mitbestimmung, das Niveau bleibt aber „eingefroren“, auch wenn die Belegschaft im Anschluss wächst. Unternehmen, die kurz vor Erreichen der Schwellenwerte für die Drittel- oder paritätische Mitbestimmung die Rechtsform der SE annehmen, können dadurch Mitsprache im Aufsichtsrat ganz verhindern oder auf Dauer eine schwächere Form festschreiben. Mittlerweile gibt es in Deutschland mindestens 82 Unternehmen, bei denen eine SE zur Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung führt. Hier könnte auch der nationale Gesetzgeber aktiv werden und das SE-Beteiligungsgesetz um ein Nachverhandlungsrecht mit neuer gesetzlicher Auffanglösung bei veränderten Mitarbeiterzahlen ergänzen.

Ende 2019 sei zwar eine neue europäische Richtlinie zur grenzüberschreitenden Umwandlung, Verschmelzung oder Spaltung von Unternehmen verabschiedet worden, so die Experten. Sie sehe vor, dass beim Wechsel der Rechtsform bereits dann über Mitbestimmung verhandelt werden muss, wenn vier Fünftel des jeweiligen Schwellenwertes erreicht sind. Da die gesetzliche Auffanglösung aber weiterhin nur den Status quo sichert, hätten die Beschäftigten hier keine wirkliche Verhandlungsmacht. Darüber hinaus soll für die Mitbestimmung ein Bestandsschutz von lediglich vier Jahren gelten. Danach wäre es möglich, durch einen weiteren Rechtsformenwechsel

die Mitsprache der Beschäftigten komplett auszuschalten. Hier gelte es nun in der nationalen Umsetzung, Spielräume zum Schutz der Mitbestimmung zu nutzen.

Das geltende Recht sei „schlichtweg ungeeignet, die Mitbestimmung adäquat zu schützen“, stellen die Autoren fest. Nötig sei eine generelle Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung auf europäischer Ebene, die greift, wenn Unternehmen europäische Richtlinien zur Veränderung der Unternehmensverfassung nutzen. Zudem sollte die Richtlinie Verhandlungen für ein „europäisches betriebliches Gremium“ festschreiben – und zwar unabhängig davon, ob die Vorgaben der Richtlinie für Europäische Betriebsräte erfüllt sind. Zudem seien Mindeststandards für die Unternehmensmitbestimmung nötig, die auch die Belegschaftsgröße berücksichtigen: Ab 50 Beschäftigten sollten zwei bis drei Sitze im Aufsichtsrat an die Arbeitnehmerseite gehen, ab 250 Beschäftigten ein Drittel der Sitze, ab 1000 die Hälfte. Darüber hinaus brauche es wirksame Sanktionen für den Fall, dass Arbeitgeber die Informations- und Konsultationsrechte von Europäischen Betriebsräten verletzen, sowie ein Recht auf gewerkschaftliche Beteiligung.

Dem deutschen Gesetzgeber empfehlen die Experten, ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz zu verabschieden, das den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze auf Unternehmen mit ausländischer Rechtsform erweitert. Zudem gelte es, Lücken im Drittelbeteiligungsgesetz zu schließen, das bisher keine Gültigkeit für die Rechtsform GmbH & Co. KG hat. [Link zur Studie](#)