

Erosion der Unternehmensmitbestimmung

Sabotage eines Erfolgsmodells

Neue Studienergebnisse zeigen, dass immer mehr Konzerne rechtliche Schlupflöcher nutzen oder Gesetze missachten, um die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat zu umgehen. Auf diese Weise bedrohen sie zudem die Sozialpartnerschaft. Der vorliegende Beitrag stellt den Status quo der Mitbestimmungsumgebung in deutschen Unternehmen dar.

Sebastian Sick

I. Paritätische Mitbestimmung und Drittelbeteiligung unter Druck

Obwohl Kooperation und Sozialpartnerschaft wesentliche Bestandteile des Erfolgs der sozialen Marktwirtschaft sind, nimmt die Umgehung der Unternehmensmitbestimmung zu. Aus zahlreichen Studien (Hövermann/Kohlrausch/Voss 2021, Vitols/Scholz 2021, Rapp/Wolff 2019) und auch praktischer Evidenz ist bekannt, dass die unternehmerische Mitbestimmung den gesellschaftlichen Zusammenhalt stützt. Sie leistet einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie, zur Nachhaltigkeit und nicht zuletzt auch zur Stärkung der Demokratie. Die Teilhabe der Beschäftigten an Veränderungsprozessen in Unternehmen ist die Voraussetzung für die Akzeptanz und das Gelingen ebendieser. Diese Errungenschaft ist genauso in Gefahr wie die positiven wirtschaftlichen Effekte der Mitbestimmung.

Den Trend einer zunehmenden Erosion der Mitbestimmung im Aufsichtsrat bestätigen die neuesten Zahlen, die die Hans-Böckler-Stiftung mit Unterstützung des Instituts für Rechtstatsachenforschung zum Deutschen und Europäischen Unternehmensrecht der Friedrich-Schiller-Universität Jena unter der Leitung von Prof. Dr. Walter Bayer veröffentlicht hat (Sick 2024; Datenstand: 31.12.2022). Die Anzahl der Unternehmen, die die Unternehmensmitbestimmung durch das Ausnutzen von Gesetzeslücken gezielt oder als Nebeneffekt vermeiden oder entgegen ihrer Verpflichtung die Mitbestimmungsgesetze schlicht ignorieren, steigt seit Jahren.

II. Studienergebnisse zur paritätischen Mitbestimmung

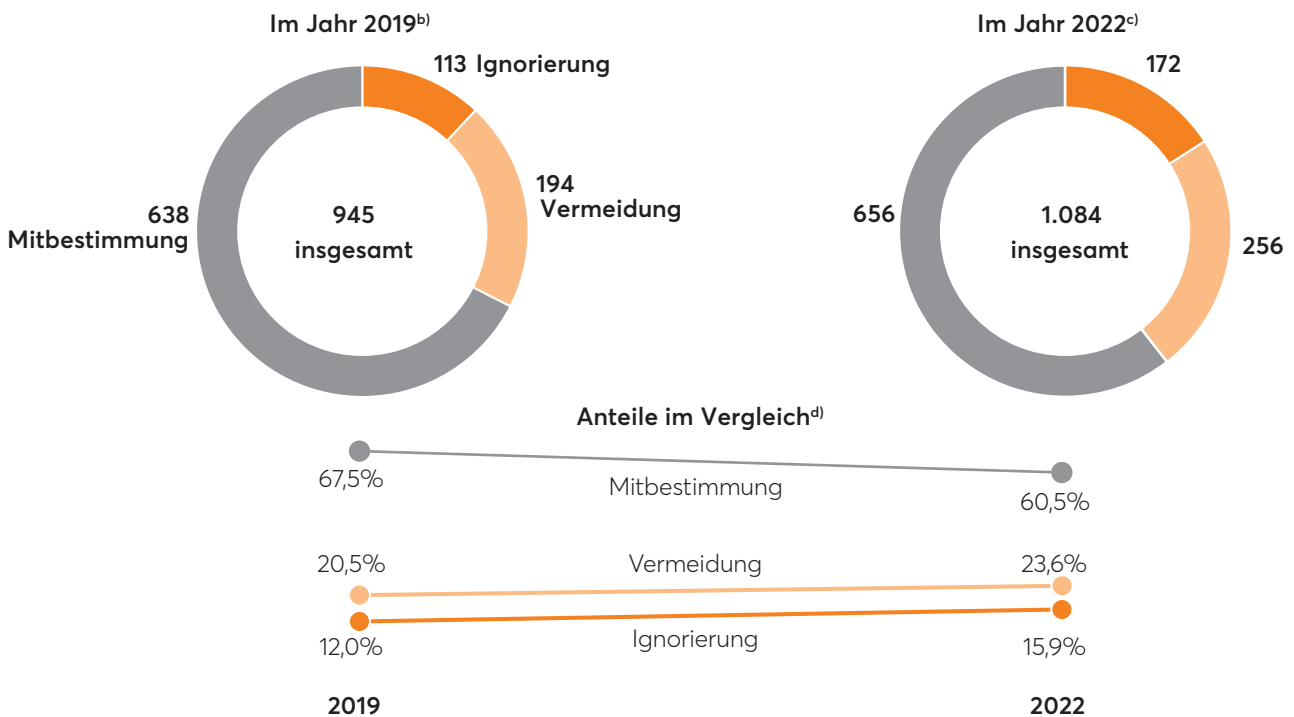
Im Jahr 2002 hatten noch 767 Unternehmen einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat, während es 2022 nur noch 656 waren. Zugleich umgehen mindestens 428 Unternehmen im Inland die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat: 256 mittels legaler Vermeidung durch Ausnutzen von Gesetzeslücken und 172, weil sie bestehende Mitbestimmungspflichten gesetzwidrig ignorieren. Der Anteil der Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten, die einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat haben, sank von 67,5% im Jahr 2019 auf 60,5% im Jahr 2022 (siehe Abb. 1). Rund 40% dieser großen Unternehmen fehlt also die demokratische Beteiligung der Beschäftigten im Aufsichtsrat. Die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer stieg im selben Zeitraum von etwa 2,1 Mio. auf mindestens 2,45 Mio. Die Dunkelziffer dürfte aufgrund begrenzter Publizität noch höher sein.

Die betroffenen Unternehmen umgehen aber nicht nur die Mitbestimmung, sondern zugleich die gesetzliche Frauenquote im Aufsichtsrat, die nur für voll mitbestimmte Unternehmen greift. Die Frauenquote ist folglich in den entsprechenden Aufsichtsratsgremien im Durchschnitt gerade einmal halb so hoch wie in paritätisch mitbestimmten Unternehmen (unabhängig von einer Börsennotierung).

Betrachtet nach Branchen umgehen vor allem viele Handels- und Dienstleistungsunternehmen die Mitbestimmung. Lediglich 28% der Handelsunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten haben einen paritätisch besetzten

Abb. 1: Ignorierung und Vermeidung der Mitbestimmung bei tendenzfreien Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern

Tendenzfreie Unternehmen^{a)} mit mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen



a) Mit „Unternehmen“ sind tendenzfreie Unternehmen gemeint (vgl. § 1 Abs. 4 MitbestG).

b) Studie von 2020, Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 58, S. 13 ff., <https://fmos.link/28970>

c) Studie von 2024, Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 81, <https://fmos.link/29104>

d) Die Zahlen vergleichen die Untersuchungsergebnisse von 2019 und 2022, wobei es jeweils Mindestwerte sind. Daher ist nicht auszuschließen, dass einerseits der Zuwachs 2022 einzelne Unternehmen enthält, die schon 2019 hätten gezählt werden müssen, aber nicht erkannt wurden, oder andererseits der Zuwachs noch größer ist als dargestellt. Sichtbar ist eine klare Entwicklung, aber keine absolute Genauigkeit.

Quelle: I.M.U.

Aufsichtsrat. Das Problem ist jedoch auch in der Industrie weit verbreitet.

Betrachtet nach der Art der Unternehmen umgehen besonders häufig Familienunternehmen die Beteiligung ihrer Beschäftigten im Aufsichtsrat. Von den mindestens 256 Unternehmen, die eine paritätische Aufsichtsratsbesetzung durch Ausnutzen von Gesetzeslücken vermeiden, sind 66% in Familienbesitz. Diese Unternehmen nutzen sowohl neuere legale europäische Modelle wie die SE als auch traditionelle nationale Methoden wie Familienstiftungen (z.B. Aldi, Lidl, Würth) oder KG-basierte Konstruktionen. Darüber hinaus sind 60% der mindestens 172 Unternehmen, die die paritätische Mitbestimmung gesetzeswidrig ignorieren, in Familienhand (siehe Abb. 2).

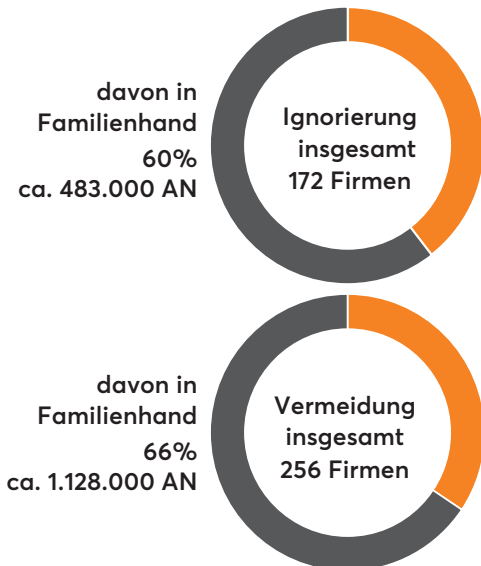
Rund drei Viertel aller Mitbestimmungsverweider machen von den Möglichkeiten des EU-Gesellschaftsrechts Gebrauch. 72 Unternehmen nutzen eine ausländische Rechtsform als Komplementär einer KG. Ein zentrales Vermeidungsinstrument ist aber die Europäische Aktiengesell-

schaft (SE), die das dauerhafte „Einfrieren“ eines niedrigen oder fehlenden Mitbestimmungsniveaus zum Gründungszeitpunkt ermöglicht. 68 der 87 SE (ohne SE & Co. KG) mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland waren als Vermeidungs-SE einzustufen, z.B. Tesla oder BioNTech, aber auch DAX-Konzerne wie Vonovia oder Zalando. Davon waren 52 komplett mitbestimmungslos und 16 unterparitätisch mitbestimmt. 44 der 68 waren auch hier Familienunternehmen (z.B. Sixt, Deichmann, Schön Kliniken). Lediglich 19 SE hatten einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Ein Drittel dieser paritätsvermeidenden SE führt angesichts ihrer nahezu ausschließlich in Deutschland beschäftigten Belegschaften das gesetzgeberische Ziel, die grenzüberschreitende Tätigkeit zu stärken und dabei die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat zu schützen, ad absurdum. Weitere 35 SE & Co. KG ohne Arbeitnehmerbeteiligung kamen noch hinzu. Es ist alarmierend, wenn in fünf von sechs SE mit mehr als 2.000 Inlandsbeschäftigten die paritätische Mitbestimmung fehlt. Angesichts dieser Situation wäre es zynisch, das 20-jährige Jubiläum der Rechtsform SE feierlich zu begehen.

Abb. 2: Anteile der Familienunternehmen unter den Vermeidern und Ignorierern der paritätischen Mitbestimmung

Paritätsvermeider und -ignorierer sind mehrheitlich Unternehmen in Familienhand

Tendenzfremde Unternehmen mit mehr als 2.000 relevanten Beschäftigten



Familienunternehmen sind solche, deren Anteile mehrheitlich in den Händen einer natürlichen Person, einer oder zweier Familien oder einer Familienstiftung mit Familienmitgliedern als Begünstigten liegen bzw. bei börsennotierten Gesellschaften solche, bei denen eine einzelne natürliche Person oder eine Familie mit einer Beteiligung ab 30% Hauptversammlungsmehrheiten sicherstellen kann.

Quelle: I.M.U.

III. Studienergebnisse zur Drittelbeteiligung

Genauso alarmierend sind die Ergebnisse zur Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat von Unternehmen mit 501 bis 2.000 Inlandsbeschäftigten. Obwohl die Gesamtzahl der drittelmitbestimmten Unternehmen bei etwa 1.500 stabil geblieben ist, wird die Mitbestimmung in diesem Bereich noch häufiger umgangen oder ignoriert, weil das Drittelbeteiligungsgesetz erhebliche Lücken aufweist. Beispielsweise findet anders als für die Schwelle zur paritätischen Mitbestimmung im faktischen Konzern (ohne Beherrschungsvertrag) keine Zusammenrechnung der Konzernbeschäftigten statt. Auch ist die GmbH & Co. KG nicht erfasst. Eine gesetzwidrige Ignorierung der Vorgaben findet hier sogar in mehr als 800 Fällen statt. Die Quote der drittelbeteiligten Aufsichtsräte lässt sich zwar nicht exakt bestimmen, weil die Gesamtzahl der Unternehmen nicht abschließend ermittelbar ist. Fest steht aber: Die rund 1.500 Gesellschaften, die nach dem Drittelbeteiligungsgesetz mitbestimmt sind, machen nur eine Minderheit der Unternehmen vergleichbarer Größe aus.

Legale Mitbestimmungsvermeidung und Ignorierung stehen in engem Zusammenhang: Je mehr legale Vermeidungsmöglichkeiten existieren, desto niedriger ist die Hemmschwelle, bestehende Mitbestimmungspflichten zu ignorieren.

IV. Appell für ein Bewahren der Sozialpartnerschaft

Die anhand der erläuterten Studienergebnisse ersichtliche Sabotage eines Erfolgsmodells lässt daran zweifeln, dass die betreffenden Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Mitbestimmung ist Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit und demokratisches Element der Corporate Governance. Es besteht jedoch die Gefahr, dass die Unternehmensmitbestimmung zur Beliebigkeit bzw. zum bloßen Wahlrecht der Kapitalgesellschaften verkommt. Besonders das zunehmende Vorenthalten von Arbeitnehmerbeteiligung in nachwachsenden Unternehmen gefährdet die Zukunft des mitbestimmten Aufsichtsrats. Es entsteht eine neue Generation von Unternehmen, die sich dauerhaft dem System entziehen. Aber nicht nur die Mitbestimmungslücke wird größer. Auch die etablierte, kooperative Kultur bestehender Beteiligung gerät unter Druck, wie die konfrontativen Entwicklungen bei ThyssenKrupp und anderen Unternehmen zeigen. Das ist kein gutes Vorzeichen für die gegenwärtigen Herausforderungen und die Zukunft der sozial-ökologischen Transformation.

Wenn Mitbestimmung auch in Zukunft für eine sozialpartnerschaftliche Interessenwahrnehmung erhalten bleiben soll, muss man sie schützen und ihre konsistente Anwendung gewährleisten. Andernfalls wird eine schleichende Erosion unaufhaltbar. Die Ampelkoalition hatte im Koalitionsvertrag wichtige Maßnahmen zum Schutz der Mitbestimmung angekündigt. Mit dem Bruch der Koalition ist deren Umsetzung fraglich, aber nicht weniger notwendig. Nationaler wie europäischer Gesetzgeber sind gleichermaßen gefordert.

Die gesamte Studie erhalten Sie unter <https://fmos.link/29104>.

»AR1469511

Literaturhinweise:

- Bayer, AG 2023 S. 137.
- Gieseke, Mitbestimmungsreport 11/2024 Nr. 82 der Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungsvermeidung in der Europäischen Aktiengesellschaft.
- Hövermann/Kohlrausch/Voss, Forschungsförderung Policy Brief 2021 Nr. 007: Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel.
- Rapp/Wolff, I.M.U.-Study 2019 Nr. 424: Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung.
- Sick, Mitbestimmungsreport 06/2024 Nr. 81 der Hans-Böckler-Stiftung: Erosion der Unternehmensmitbestimmung, <https://fmos.link/29104>.
- Sick, Mitbestimmungsreport 04/2020 Nr. 58 der Hans-Böckler-Stiftung: Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, S.13, <https://fmos.link/28970>.
- Vitols/Scholz, WSI-Mitteilungen 2021 Jg. 74: Unternehmensmitbestimmung und langfristige Investitionen in deutschen Unternehmen, S. 87.



RA Dr. Sebastian Sick, LL.M.Eur.,

ist Leiter Unternehmensrecht und Corporate Governance der Hans-Böckler-Stiftung. Er ist Mitglied der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.