

Mitbestimmungsförderung

Nr.13

Report | September 2015

Inhalt

Vorwort	2
Nicht-Anwendung und Umgehung von Mitbestimmungsgesetzen – eine fragwürdige Kultur der Compliance	3
Mitbestimmung und Scheinauslandsgesellschaften	4
Lückenhaftes Drittelbeteiligungsgesetz	7
Verstoß gegen das Drittelbeteiligungsgesetz	9

Dr. Sebastian Sick

Mitbestimmungsfeindlicheres Klima

Unternehmen nutzen ihre Freiheiten – Arbeitnehmer werden um ihre Mitbestimmungsrechte gebracht

Auf einen Blick ...

- Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist in Deutschland ein gesetzliches Recht. Auch in mittelgroßen Unternehmen mit mehr als 500, aber weniger als 2000 Beschäftigten müssen ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt sein.
- Eine neue empirische Studie zeigt jetzt: Nur ca. 50% der hiervon betroffenen GmbH kommt dieser gesetzlichen Bestimmung nach. Arbeitnehmer werden so um ihre Mitbestimmungsrechte gebracht.
- Die Nicht-Anwendung von Mitbestimmungsgesetzen und die Umgehung der Mitbestimmung durch Nutzung von Gesetzeslücken im deutschen Mitbestimmungsrecht sowie von Möglichkeiten der europäischen Rechtslage bilden ein mitbestimmungsfeindliches Klima.
- Es ist höchste Zeit, dass dem politisch entschieden entgegen gearbeitet wird. Sonst ist der Vorteil der Mitbestimmung für die Wirtschaft in Deutschland verspielt.

Unternehmen mit über 2000 Beschäftigten müssen einen zur Hälfte und Unternehmen mit über 500 Beschäftigten müssen einen zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzten Aufsichtsrat haben. Ende 2014 gab es 635 paritätisch besetzte Aufsichtsräte und ca. 1500 drittelbeteiligte Aufsichtsräte.¹

Während die Gesetzeslage eindeutig ist, Arbeitnehmer demokratisch an der Unternehmensspitze zu beteiligen, wird dieser politische Wille in Deutschland mehr und mehr ignoriert und unterlaufen.

Die Gründe:

- Bei Nicht-Anwendung drohen in der Praxis keine wirksamen Sanktionen.
- Es gibt Gesetzeslücken in der deutschen Mitbestimmungsgesetzgebung.
- Das europäische Binnenmarktrecht lädt zur Umgehung von Mitbestimmung ein.

Es ist höchste Zeit, das Recht auf Mitbestimmung wieder konsistent zu machen. Sonst besteht die Gefahr, dass ein bewährter Vorteil für Gesellschaft und Wirtschaft in Deutschland verspielt ist.

Wir appellieren an die Politik, die Lücken, die Umgehungsmöglichkeiten bieten, zu schließen und Verstöße gegen die Mitbestimmung zu sanktionieren. Es geht um die Wiederherstellung von Rechtssicherheit für alle Beteiligten.

Digitalisierung und Transnationalisierung verändern gerade unser Arbeiten und Wirtschaften radikal. Keiner kennt die Zukunft schon genau. Deshalb ist gemeinsame Verantwortung und Gestaltung gefragt. Ein verlässlicher Schutz des Rechtssystems im Bereich der sozialen Arbeitnehmerstandards und der demokratischen Teilhabe ist gerade in Zeiten einer unsicheren Zukunft der Wirtschafts- und Arbeitswelt zentral für eine demokratische Gesellschaft.

Wird es gebilligt, dass Unternehmen soziale Rechte geplant umgehen, so schädigt das die demokratische Gesellschaft und den Wirtschaftsstandort. Der DGB-Vorsitzende, Reiner Hoffmann, nannte ein solches Verhalten von Unternehmern (und ihren helfenden Händen, den Rechtsanwälten) „das nächste Versagen unserer Wirtschaftselite“.²

Dr. Norbert Kluge
Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Abteilung Mitbestimmungsförderung

¹ Zahlen und Grafiken unter folgendem Link: <http://www.boeckler.de/34620.htm>

² Handelsblatt vom 19.2.2015, S. 22, Flucht vor der Mitbestimmung.

2 | Nicht-Anwendung und Umgehung von Mitbestimmungsgesetzen – eine fragwürdige Kultur der Compliance

Die Gesetze zur Mitbestimmung in Deutschland müssen wieder durchgängig angewandt, konsistent und rechtssicher werden. Dafür müssen rechtliche Korrekturen vorgenommen werden. Das verbessert eine Kultur der Compliance durch eine einheitliche, widerspruchsfreie Anwendung der Mitbestimmung.

Folgende Lücken müssen vordringlich geschlossen werden:

- **Ausländische Rechtsformen:**

Die Zahl der in Deutschland ansässigen größeren Unternehmen mit ausländischer Rechtsform steigt kontinuierlich. Ihren Beschäftigten werden bislang Mitbestimmungsrechte verweigert. Insgesamt 94 Unternehmen mit jeweils mehr als 500 Arbeitnehmern in Deutschland sind betroffen (Stand Juni 2014).

- **Drittelbeteiligungslücke:**

Im Gegensatz zum Mitbestimmungsgesetz (ab 2001 Arbeitnehmern) ist im Drittelbeteiligungsgesetz (ab 501 Arbeitnehmern) die GmbH & Co.KG nicht erfasst. Außerdem ist im Unterschied zum Mitbestimmungsgesetz eine Zurechnung der Arbeitnehmer von Tochterunternehmen zur Konzernmutter nicht gewährleistet. Hierdurch haben Konzerne teilweise selbst dann keine Mitbestimmung, wenn sie knapp unter 2000 Arbeitnehmer beschäftigen.

- **Verstoß gegen Drittelbeteiligungsgesetz:**

Etwa die Hälfte der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) mit 750 bis 1250 Arbeitnehmern haben laut einer jüngst von Bayer/Hoffmann veröffentlichten Studie entgegen der Vorgabe im Drittelbeteiligungsgesetz keinen mitbestimmten Aufsichtsrat. Eine inakzeptable Kultur der Non-Compliance unter deutschen Unternehmen und eine Missachtung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer wird hier deutlich. Es fehlt an effektiven Sanktionen.

- **Europäische Aktiengesellschaft (SE) und weitere Lücken**

Die Regelungen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) eröffnen Lücken im Bereich der Mitbestimmung. Diese werden beispielsweise zur Vermeidung von Mitbestimmungsrechten genutzt, indem der Status der Drittelbeteiligung oder einer fehlenden Arbeitnehmerbeteiligung auf Dauer „eingefroren“ wird. Daneben bestehen weitere problematische Lücken. Diese Fälle unterziehen wir von Seiten der Hans-Böckler-Stiftung ebenfalls einer intensiven Beobachtung.



Links

Siehe zu Details, Mitbestimmungsförderung Report Nr. 8 (Feb. 2015), Der deutschen Mitbestimmung entzogen – Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu, abrufbar unter:
http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_8.pdf



Wichtig | Info

Die Zahl der in Deutschland ansässigen größeren Unternehmen mit ausländischer Rechtsform steigt kontinuierlich. Ihren Beschäftigten werden bislang Mitbestimmungsrechte verweigert. Insgesamt 94 Unternehmen mit jeweils mehr als 500 Arbeitnehmern in Deutschland sind betroffen (Stand Juni 2014).



Wichtig | Info

Allein von 2011 bis 2014 fand eine Zunahme von rund 50 % bei den Auslandskapitalgesellschaften & Co. KG in mitbestimmungsrelevanter Größe statt.

Die europäische Rechtsprechung ermöglicht es, dass sich in Deutschland tätige Unternehmen in einer ausländischen Rechtsform niederlassen. Nach herrschender Meinung finden die Mitbestimmungsgesetze auf diese Unternehmen keine Anwendung, selbst wenn sie ihre Hauptverwaltung oder die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland haben. Diese Unternehmen müssen in der Praxis weder einen Aufsichtsrat bilden, der nach dem Drittelbeteiligungsgesetz zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt wäre, wenn sie hierzulande mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen, noch müssen sie ab 2000 Arbeitnehmern einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 bilden. Die Zahl der Umgehungsfälle durch Nutzung ausländischer Rechtsformen hat in den letzten Jahren eklatant zugenommen.

Insgesamt sind 94 Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern in Deutschland bekannt, die aufgrund der Nutzung einer ausländischen Rechtsform keine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat haben (Stand Juni 2014, im Detail hierzu Mitbestimmungsreport Nr. 8 (2014)). Dazu gehören bekannte Konzerne wie Air Berlin, H&M, C&A, John Deere, QVC oder McDonald's und erst jüngst die Meyer-Werft (Papenburg). Vor 2000 waren es lediglich 20 und vor 2005 lediglich 46 der derzeit 94 Unternehmen.

- Einerseits geht es um deutsche Kommanditgesellschaften, die als persönlich haftende Gesellschafter (Komplementär) eine ausländische Rechtsform nutzen (z.B. Ltd. & Co. KG). Diese machen mit 69 (davon 51 mit über 2000 Arbeitnehmern) den Löwenanteil der 94 Unternehmen aus. Der Wortlaut des Mitbestimmungsgesetzes (§ 4, § 1 MitbestG) erfasst direkt nur die deutsche Kapitalgesellschaft & Co. KG (z.B. GmbH & Co. KG). Ausländische Kapitalgesellschaften & Co. KG können auf diese Weise der Mitbestimmung entgehen. Vom Drittelbeteiligungsgesetz wird weder die deutsche noch die ausländische Kapitalgesellschaft & Co. KG erfasst – entgegen der Empfehlung der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopfkommission II und entgegen gewerkschaftlicher Forderungen –.
- Andererseits geht es um Kapitalgesellschaften ausländischen Rechts, die in Deutschland direkt mittels unselbstständiger Niederlassung (Zweig- oder Hauptniederlassung bzw. Verwaltungssitz) tätig sind.

Die Zahl der Auslandskapitalgesellschaften & Co. KG, die der unternehmerischen Mitbestimmung entzogen sind, hat dramatisch zuge-

³ Siehe zu Details, Mitbestimmungsreport Nr. 8 (Feb. 2015), Der deutschen Mitbestimmung entzogen – Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu, abrufbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_8.pdf.



Erläuterungen

Die wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission 2006: „Sie sind allerdings – in Übereinstimmung mit der wohl überwiegenden Meinung im rechtswissenschaftlichen Schrifttum – überzeugt, dass der deutsche Gesetzgeber gemeinschaftsrechtlich nicht daran gehindert ist, solche Unternehmen jedenfalls dann der Mitbestimmung zu unterwerfen, wenn sich ihre betriebliche Organisation einschließlich Arbeitnehmer im Wesentlichen im Inland befindet und diese Arbeitnehmer nicht nach dem Recht des Gründungsstatuts ein Mitbestimmungsrecht haben.“

nommen. Allein zwischen 2010 und Juni 2014 fand eine Zunahme von rund 50 % statt.

Bereits die wissenschaftlichen Mitglieder der Regierungskommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006 (Biedenkopf-Kommission II, S. 73)⁴ sowie (letztlich erfolglose) Gesetzesanträge von SPD⁵ und Die Linke⁶ 2011 im Deutschen Bundestag thematisierten diese Umgehungsfälle. Die SPD-Fraktion formulierte: „Mitbestimmungsfreie Zonen für Unternehmen, ausländischer Rechtsform in Deutschland müssen verringert werden, damit mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Schutzbereich der Unternehmensmitbestimmung fallen.“

Durch die eingangs zitierte Rechtsprechung des EuGH hat sich offenbar eine Lücke in den Gesetzen aufgetan, die zu Inkonsistenzen im deutschen Mitbestimmungssystem führt. Egal, welche Motive hinter der Wahl der Unternehmensform stehen: Für die Beschäftigten bedeutet der rechtliche Sonderstatus, dass sie ihre Mitbestimmungsrechte nicht mehr wahrnehmen können. Dieser faktische Entzug von Rechten ist nicht gerechtfertigt. Sinnvoll erscheint es daher, in Europa generelle Mindeststandards für die Mitbestimmung zu fordern. Unabdingbar aber ist es, dass der nationale Gesetzgeber das geltende Mitbestimmungssystem schützt und konsistent zur Anwendung gelangen lässt.

Eine Erstreckung der Mitbestimmungsgesetze auf Auslandsgesellschaften ist angesichts dieser Entwicklung erforderlich, um Rechtssicherheit herzustellen, die rechtliche Lücke zu schließen und das Mitbestimmungssystem in dieser Hinsicht europatauglich zu machen. Das ist europarechtlich durchaus möglich, wie schon die wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission 2006 schrieben und wie auch Stimmen aus der Rechtswissenschaft bestätigen.⁷

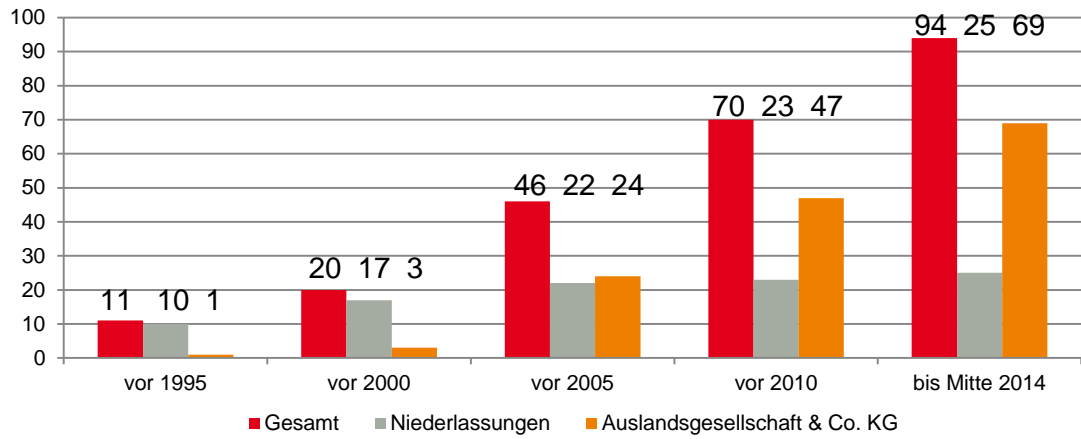
⁴ Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder, Dezember 2006.

⁵ Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken, BT-Drucks. 17/2122. Antrag v. 16.6.2010.

⁶ Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren, BT-Drucks. 17/1413, Antrag v. 21.4.2010.

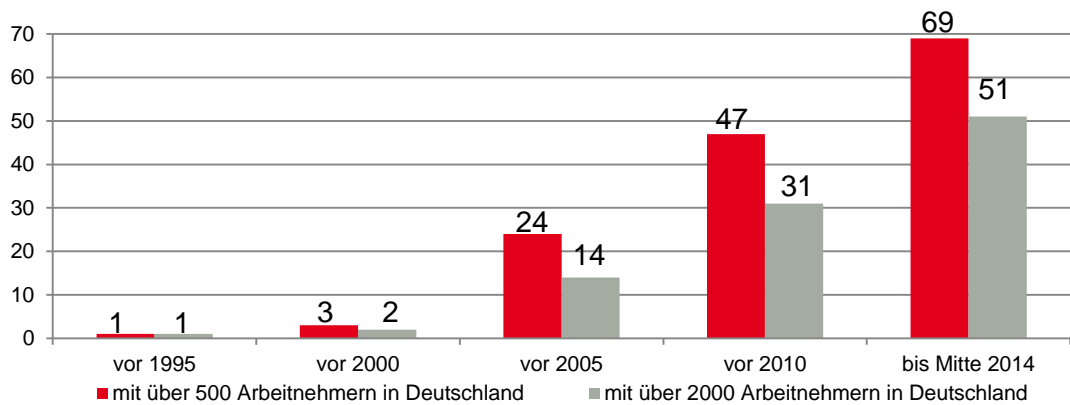
⁷ Weiss/Seifert, ZGR 38 (2009), Der europarechtliche Rahmen für ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz, 542ff. Vgl. für einen Überblick auch Sick, GmbHR 2011, Unternehmensmitbestimmung für ausländische Gesellschaften – Inkonsistenzen beheben, 1196ff., 1198.

**Der Unternehmensmitbestimmung entzogen durch Nutzung einer ausländischen Rechtsform:
Entstehungszeitpunkt von Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern in Deutschland**



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungsreport Nr. 8, Februar 2015

Der Mitbestimmung entzogen: Entstehungszeitpunkt der derzeitigen Auslandskapitalgesellschaften & Co. KG



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungsreport Nr. 8, Februar 2015

Die Forderung eines konsistenten Mitbestimmungssystems lenkt den Blick auf zwei weitere Unstimmigkeiten zwischen Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz. Es wäre sinnvoll, das Drittelbeteiligungsgesetz an zwei Punkten an den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes anzugleichen, damit Anreize zur Umgehung behoben werden.

- Anders als im Mitbestimmungsgesetz sind keine Kapitalgesellschaften & Co. KG erfasst (GmbH&Co.KG).
- Anders als im Mitbestimmungsgesetz findet regelmäßig keine Zurechnung von Arbeitnehmern in Konzernunternehmen für die Anwendungsschwelle von 500 Beschäftigten statt.



Erläuterungen

Systembruch: Kapitalgesellschaft & Co. KG ist vom Drittelbeteiligungsgesetz nicht erfasst.



Erläuterungen

Weil die Konzernzurechnung in der Drittelbeteiligung nicht greift, haben Konzerne mit knapp unter 2000 Beschäftigten teilweise keinen drittelbeteiligten Aufsichtsrat. Die SE Verschärft die Problematik.

1. Die Mitbestimmung in einer Kapitalgesellschaft & Co. KG ist zwar in § 4 Abs. 1 MitbestG erfasst, weil sie in besonderer Weise kapitalistisch strukturiert ist und sich in ihrer Substanz letztendlich nicht von einer Kapitalgesellschaft unterscheidet. Vom Drittelbeteiligungsgesetz ist sie jedoch nicht erfasst. Dies stellt einen nicht begründeten Systembruch zwischen Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz dar, deren Abstufung allein anhand der Arbeitnehmerzahl erfolgt. Nicht nur im Zuge eines Gesetzes zur Einbeziehung ausländischer Rechtsformen wäre im Drittelbeteiligungsgesetz eine dem MitbestG entsprechende Regelung erforderlich.
2. Nach dem Mitbestimmungsgesetz „gelten für die Anwendung dieses Gesetzes auf das herrschende Unternehmen die Arbeitnehmer der Konzernunternehmen als Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens“ (§ 5 MitbestG). Für die Schwelle der 2000 Arbeitnehmer werden somit die Arbeitnehmer von Tochter- und Enkelgesellschaften auch im faktischen Konzern mitgezählt. Im Drittelbeteiligungsgesetz gilt diese Konzernzurechnung dagegen nicht, sofern kein Beherrschungsvertrag besteht. Diese lückenhafte Konzernzurechnung führt sogar dazu, dass Unternehmen teilweise selbst dann überhaupt keine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat haben, wenn der Konzern knapp unter 2000 Beschäftigte hat. Diese Lücke gewinnt zusätzlich durch die Europäische Aktiengesellschaft (SE) Gewicht, weil Unternehmen kurz vor dem Erreichen der Schwelle von 2000 Arbeitnehmern die Rechtsform der SE annehmen können, um den Zustand damit auf Dauer einzufrieren. Deshalb sollten für die Schwelle zur Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes (500 Arbeitnehmer) bei der herrschenden Konzernmutter genau so wie im Mitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmer der faktisch beherrschten Tochterunternehmen zugerechnet werden.

Will man ein konsistentes Mitbestimmungssystem gewährleisten und somit eine sachlich nicht begründete Benachteiligung der Arbeitnehmer

einzelner Unternehmen verhindern, so gilt es, diese Unstimmigkeiten im Drittelbeteiligungsgesetz zu beseitigen.⁸

⁸ Siehe bereits Sick, GmbHR 2011, Unternehmensmitbestimmung für ausländische Gesellschaften – Inkonsistenzen beheben, Stellungnahme zu den Anträgen der BT-Fraktion der SPD und der BT-Fraktion Die Linke zur Unternehmensmitbestimmung, 1196ff., 1199.

Wichtig | Info

56% der ermittelten GmbHs verstoßen gegen die gesetzliche Pflicht zur Einrichtung eines mitbestimmten Aufsichtsrats nach dem Drittelbeteiligungsgesetz. Es fehlen wirksame Sanktionen.

Erläuterungen

Bayer/Hoffmann bezeichnen diesen Verstoß gegen Mitbestimmungsgesetze zu Recht als eine „kritikwürdige Form der Non-Compliance und eine Pflichtverletzung der Geschäftsführer“.

Es gibt ca. 1500 Unternehmen mit Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat.⁹ Hunderte mittelständische Unternehmen verstoßen jedoch gegen das Drittelbeteiligungsgesetz. Obwohl sie dazu rechtlich verpflichtet sind, haben sie keinen Aufsichtsrat in dem Arbeitnehmer vertreten sind. Zu diesem Ergebnis kam jüngst eine Untersuchung von Prof. Dr. Walter Bayer und Thomas Hoffmann (Universität Jena).¹⁰ Mehr als die Hälfte der ermittelten GmbHs (die nicht unter den Tendenzschutz fallen) ignorieren die Vorgabe zur Errichtung eines nach Drittelbeteiligungsgesetz mitbestimmten Aufsichtsrats. In 444 GmbH mit zwischen 750 und 1250 Beschäftigten, wären Aufsichtsräte mit Arbeitnehmern zu erwarten. Doch tatsächlich befolgten nur 197 die gesetzliche Vorgabe. 56% der Stichprobe verfügen also nicht über die im Gesetz vorgesehene Struktur eines Aufsichtsrats mit Arbeitnehmerbeteiligung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (bzw. sechs davon aufgrund Konzernzurechnung nicht über einen Aufsichtsrat nach Mitbestimmungsgesetz und zwei nach Montanmitbestimmungsgesetz). Und das, obwohl Deutschland mit der Schwelle von 500 Beschäftigten für die Drittelbeteiligung im europäischen Vergleich bereits eine sehr hohe Hürde für die Arbeitnehmerbeteiligung in den obersten Unternehmensorganen hat (z.B. österreichische Drittelbeteiligung 300; Schweden 25; Dänemark 35). Zu den Unternehmen gehören bekannte Namen wie Herbert Kannegießer, Alltours Flugreisen oder Media Saturn Deutschland.¹¹

Im geschilderten Fall ist die gesetzliche Lage klar. Die Unternehmen fallen unter das Drittelbeteiligungsgesetz. Der Grund für diesen Befund ist also keine Lücke der Mitbestimmung im Gesetz. Es ist dagegen ein schlichter Verstoß gegen das Gesetz – eine Anwendungslücke, weil Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung rechtswidrig ignorieren. Mindestens 100.000 Arbeitnehmer, vermutlich weit aus mehr dürften davon betroffen sein. Bayer/Hoffmann bezeichnen dies zu Recht als eine „kritikwürdige Form der Non-Compliance und eine Pflichtverletzung der Geschäftsführer“.

Dass die gesetzlichen Vorgaben zur Mitbestimmung in einem solch gravierenden Maße ignoriert werden, dürfte vor allem an fehlenden wirksamen Sanktionen liegen. Nicht die gesetzliche Mitbestimmung einzurichten stellt eine Pflichtverletzung der Geschäftsführung dar. Auch Wirtschaftsprüfer weisen in ihren Prüfungsberichten (§ 321 HGB) offenbar verstärkt auf diese Pflichtverstöße hin, so Bayer/Hoffmann.¹² Das darin liegende Schadensersatzrisiko für die Organmitglieder ist bislang allerdings eher theoretisch. Deshalb fällt es in der Praxis auch

⁹ Bayer (2009), Drittelbeteiligung in Deutschland, abrufbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_drittelbeteiligung.pdf.

¹⁰ Bayer/Hoffmann, Gesetzeswidrige Mitbestimmungslücken bei der GmbH, GmbH Rundschau, 17/2015, S. 909-918. Siehe dazu auch FAZ vom 24.8.2015, Viele Mittelständler sperren Arbeitnehmervertreter aus.

¹¹ Bayer/Hoffmann, a.a.O., S. 915.

¹² Der Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften könne eine Berichtspflicht des Wirtschaftsprüfers gem. § 321 Abs. 1 HGB auslösen. Bayer/Hoffmann, a.a.O. S. 911.

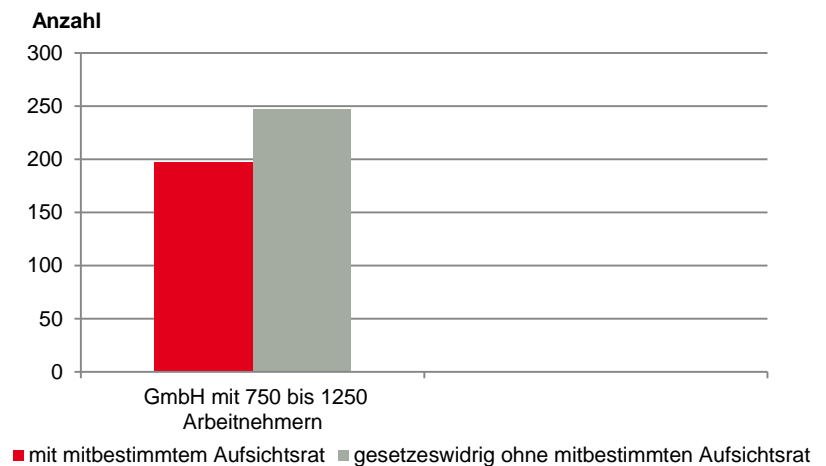
schwer, Unternehmen zur Einrichtung eines drittelbeteiligten Aufsichtsrats zu veranlassen. Zwar steht den Betriebsräten und Beschäftigten ein gerichtliches Statusverfahren zur Feststellung der Notwendigkeit eines Aufsichtsrats zur Verfügung (§ 98 Abs. 2 AktG). Es ist jedoch zu vermuten, dass Betriebsräte zuweilen andere betriebliche Ziele in Gefahr sehen, wenn sie hier eine „harte Linie“ fahren. Unterstützende Sanktionen hält das Gesetz nämlich nicht vor. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in der schwächeren Drittelbeteiligung keine Beteiligung der Gewerkschaften vorgesehen ist. Denn die Gewerkschaften, die eigentlich anstelle der Betriebsräte in Betracht kämen, den Aufsichtsrat mit Arbeitnehmerbeteiligung einzufordern, sind weder durch ein eigenes Vorschlagsrecht im Aufsichtsrat beteiligt noch haben sie ein Antragsrecht bei Gericht. Bayer/Hoffmann schreiben deshalb: „Diese gesetzliche Anordnung bedürfte einer rechtspolitischen Überprüfung.“

Arbeitnehmerstandards sind gerade in Zeiten einer unsicheren Zukunft der Wirtschafts- und Arbeitswelt zentral für eine demokratische Gesellschaft. Die demokratische Gesellschaft sollte deutlich machen: Ein Verstoß gegen klare Mitbestimmungsstandards ist nicht zu tolerieren. Denn Arbeitnehmerrechte und Beteiligungsstandards sind ein Kernelement der Sozialen Marktwirtschaft und Bestandteil des Wertesystems. Es gilt deshalb, die lückenlose Anwendung der Mitbestimmungsgesetze bei der GmbH sicherzustellen. Eine denkbare Möglichkeit sind wirksame Sanktionsmechanismen, die greifen, wenn Mitbestimmungsgesetze ignoriert werden.

Literatur

Bayer, Walter / Hoffmann, Thomas (2015): Gesetzeswidrige Mitbestimmungslücken bei der GmbH; (GmbH-Rundschau 17); S. 909-918.

56% der GmbH ignorieren die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung im drittelbeteiligten Aufsichtsrat



Literaturübersicht

Bayer, Walter / Hoffmann, Thomas (2015): Gesetzeswidrige Mitbestimmungslücken bei der GmbH; (GmbH-Rundschau 17); S. 909-918

Sick, Sebastian (2015): Mitbestimmungsförderung Report Nr. 8, Der deutschen Mitbestimmung entzogen: Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu

Weiss, Manfred/Seifert, Achim (2009), Der europarechtliche Rahmen für ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz, ZGR 38 (4), S. 542-580.

Impressum

Autoren

Dr. Sebastian Sick
Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Mitbestimmungsförderung
Referatsleiter Wirtschaftsrecht

Ansprechpartner

Dr. Sebastian Sick
Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Mitbestimmungsförderung
Referatsleiter Wirtschaftsrecht

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 77 78 257
Fax: 0211 / 77 78 4257

Sebastian-Sick@boeckler.de
www.boeckler.de

ISSN 2364-0413