

Veröffentlichungen

Dr. Robert K. Strecker: In immer mehr Unternehmen in Deutschland gibt es keine Arbeitnehmermitbestimmung mehr (10.05.2010)

Die Zahl der in Deutschland ansässigen großen Unternehmen, die eine rein ausländische Rechtsform oder eine Kombination aus in- und ausländischer Rechtsform haben, wächst stetig. Laut einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung gab es im Jahr 2006 nur 17 in Deutschland ansässige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, bei denen sich eine britische Limited, eine niederländische B.V., eine US-amerikanische Incorporated oder eine andere ausländische Rechtsform im Namen befand. Im Jahr 2009 waren es hingegen bereits 37 Unternehmen.

Unter ihnen sind zahlreiche bekannte Firmen, die eine große Anzahl von Mitarbeitern in Deutschland beschäftigen, z.B. die United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG mit ca. 15.000 Beschäftigten, die Müller Ltd. & Co. KG mit ca. 15.000 Beschäftigten, die Gegenbauer Holding SA & Co. KG mit ca. 12.000 Beschäftigten, die Kühne und Nagel AG (Luxemburg) & Co. KG mit ca. 10.000 Beschäftigten, die H & M - Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG mit ca. 9.500 Beschäftigten, Air Berlin oder besser gesagt die PLC & Co. Luftverkehrs KG mit ca. 8.000 Beschäftigten, die Esprit Retail B.V. & Co. KG mit ca. 4.000 Beschäftigten, die Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG mit ca. 2.500 Beschäftigten und die McDonald's Deutschland Inc. Niederlassung München mit über 2.000 Beschäftigten.

Den Weg geebnet für diese Entwicklung hat die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Reichweite der innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten geltenden Niederlassungsfreiheit (Art. 43 EG). Diese Rechtsprechung eröffnet in Deutschland ansässigen Unternehmen die Möglichkeit, eine Rechtsform des europäischen Auslands zu führen. Für US-Unternehmen regelt ein deutsch-amerikanischer Freundschaftsvertrag aus den 1950er-Jahren Entsprechendes. So arbeiten beispielsweise die Berater der Consultingfirma McKinsey auch in der deutschen Niederlassung unter dem Dach einer amerikanischen Incorporated.

Warum ist es für die Unternehmen so interessant, in Deutschland eine (zum Teil) ausländische Rechtsform zu wählen? Das deutsche Mitbestimmungsrecht sieht in § 1 Drittelbeteiligungsgesetz und in § 1 Mitbestimmungsgesetz vor, dass Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht im Aufsichtsrat des Arbeitgebers haben, wenn dieser z.B. in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder GmbH organisiert ist und in der Regel mehr als 500 bzw. 2000 Arbeitnehmer beschäftigt.

Durch die Wahl einer ausländischen Rechtsform können die Unternehmen - zumindest nach derzeitiger deutscher Rechtslage - die Unternehmensmitbestimmung durch die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vermeiden (nicht jedoch die betriebliche Mitbestimmung nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz). Da die Unternehmensmitbestimmung nur an deutsche Rechtsformen anknüpft, werden ausländische Rechtsformen von ihr nicht erfasst. Auch eine analoge Anwendung der deutschen Gesetze scheidet aus, da es keine sog. planwidrige Regelungslücke im Gesetz gibt.

Unternehmen mit ausländischer Rechtsform fallen also nicht in den Anwendungsbereich des deutschen Mitbestimmungsrechtes. Während in einer deutschen AG oder GmbH mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder von den Beschäftigten gestellt wird, bestehen beispielsweise in einer englischen Limited keine solchen Mitbestimmungsrechte. Auch das Drittelbeteiligungsgesetz für Unternehmen mit 501 bis 2.000 Beschäftigten, nach dem die Aufsichtsräte einer deutschen AG oder GmbH zu einem Drittel aus Vertretern der Beschäftigten bestehen müssen, greift bei Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nicht.

Mit der steigenden Zahl der betroffenen Unternehmen mehren sich inzwischen die Stimmen, die den deutschen Gesetzgeber zum Handeln auffordern. Zum Teil wird verlangt, in Deutschland ansässige Unternehmen mit

ausländischer Rechtsform künftig dem deutschen Mitbestimmungsrecht zu unterwerfen. Ob der Gesetzgeber insoweit überhaupt tätig werden dürfte, ist allerdings rechtlich umstritten. Die Gegner argumentieren, eine solche Regelung würde gegen europäisches Gemeinschaftsrecht verstoßen. Es bleibt daher abzuwarten, ob der Gesetzgeber dies anders sieht und eine Regelung schaffen wird.

(Dr. Robert K. Strecker, Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht)