

# Eingriff ins Eigentum

GASTKOMMENTAR RAINER KIRCHDÖRFER



**Familienunternehmen pflegen ein persönliches Verhältnis zur Belegschaft. Nun aber soll die Mitbestimmung ausgeweitet werden. Zug um Zug höhlt die Regierung damit unternehmerische Freiheiten aus – und gefährdet die Flexibilität.**

**D**ie Bundesregierung hat es eilig: Sie will in den nächsten Tagen den höheren Mindestlohn beschließen. Auch der überflüssige Rechtsanspruch auf Homeoffice soll bald kommen. Soziale Wohltaten haben Vorrang, und es geht bisher zu wenig darum, wie Deutschland wirtschaftlich nach vorne kommt. Das gilt auch für ein Vorhaben, das Familienunternehmen in besonderer Weise trifft: Die Koalition plant die Ausweitung der unternehmerischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Auch dies das falsche Signal.

Im Koalitionsvertrag finden sich gleich zwei Aussagen zur Ausgestaltung der Mitbestimmung im europäischen und nationalen Kontext. Familienunternehmen stellen die Mitbestimmung keineswegs grundsätzlich infrage. Gerade in anonymen Großkonzernen hat sie als Gegengewicht zur Kapitalseite ihre Berechtigung.

**Familienunternehmen haben keinen Nachholbedarf.** Sie pflegen ein gutes und oft persönliches Verhältnis zur Belegschaft. Nicht umsonst sind sie Deutschlands Jobmotoren. Was ist nun im Koalitionsvertrag vorgesehen? Konkret ist zunächst eine Änderung der Mitbestimmung in der Societas Europaea (SE) beabsichtigt. Zudem soll die Mitbestimmung in solchen Kapitalgesellschaften deutlich erweitert werden, für die das sogenannte Drittelbeteiligungsgesetz gilt. Von beiden Vorhaben sind Familienunternehmen stark betroffen.

Die SE hat sich auch bei vielen Familienunternehmen als Rechtsform etabliert. Die Umfirmierung zur SE beinhaltet bereits nach geltendem Recht ein komplexes Verfahren der Arbeitnehmerbeteiligung. Dabei wird die Art und Weise der unternehmerischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat der SE verhandelt und konkret festgeschrieben. Diese zwischen den betrieblichen Koalitionspartnern vereinbarte Mitbestimmung besteht in der SE auch dann unverändert fort, wenn das Unternehmen der SE wächst. Das ist

anders als bei einer Kapitalgesellschaft in der Rechtsform einer deutschen GmbH oder Aktiengesellschaft, die wegen steigender Mitarbeiterzahl in eine andere (erweiterte) Form der Mitbestimmung hineinwachsen würde. Ab 501 Mitarbeitern wäre der Aufsichtsrat einer solchen GmbH oder AG zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen, ab 2001 Mitarbeitern zur Hälfte.

Für die europäische SE gilt das nicht, es sei denn, im Umfirmierungsprozess würde dies zwischen Arbeitnehmervertretern und Geschäftsführung so vereinbart oder die Mitbestimmung galt in der jeweiligen Form schon zum Zeitpunkt der Umfirmierung in die SE. Dies mag Gewerkschaften missfallen, doch die Ausgestaltung der SE-Mitbestimmung wird von Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsführung festgelegt.

**Wenn der Gesetzgeber hier eingreift, führt er die Arbeitnehmerbeteiligung im Kern ad absurdum.** Dies wäre eine inakzeptable Bevormundung der Koalitionspartner im Unternehmen. Auch die oftmals vorgetragene Behauptung, die SE diene nur der „Flucht aus der Mitbestimmung“, stimmt nicht. Denn es ist geradezu das Gegenteil von Flucht, wenn sich regional verankerte Familienunternehmen organisatorisch international aufstellen und auch mit den Arbeitnehmervertretern ihrer europäischen Tochtergesellschaften über ein passendes Mitbestimmungsregime verhandeln. Gerade auch deshalb ist die SE eingeführt worden.

Unternehmerische Freiheiten werden auch mit dem zweiten Vorhaben der Koalition gewaltig beschränkt. Das geltende Drittelbeteiligungsgesetz, das Arbeitnehmerbeteiligung in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit 501 bis 2000 Beschäftigten regelt, sieht vor, dass Beschäftigte bei Tochtergesellschaften nicht automatisch der Konzernmutter zuzurechnen sind. Hat also die Konzernmutter weniger als 501 Mitarbeiter, bleibt die Holding auch dann ohne Arbeitnehmermitbestimmung, wenn der Konzern zusammengerechnet mehr als 500, aber weniger als 2001 Mitarbeiter hat.

Das will die Koalition ändern. Danach soll die Pflicht zur Einrichtung eines Aufsichtsrats in der Konzernmutter nicht erst ab konzernweit mehr als 2000 Mitarbeitern gelten, sondern schon dann, wenn in Summe zwischen 501 und 2000 Mitarbeitern beschäftigt werden. Dies würde eine Vielzahl von Familienunternehmen in Deutschland betreffen.

Für Familienunternehmen wäre dies die Abkehr von einer bewährten Praxis. Denn die Konzernmutter ist im Falle von Familienunternehmen regelmäßig eine Holding, in der die Gesellschafter ihre Beteiligungen an den Unternehmen der Gruppe bündeln und ihre unterschiedlichen, mitunter auch familienspezifischen Interessen in Einklang bringen. Wenn in diesem beherrschenden Unternehmen ein mitbestimmter Aufsichtsrat gebildet werden müsste, würde dies in dem sehr ausdifferenzierten System der Beteiligung der Gesellschafterfamilien zu erheblichen Verwerfungen führen. In diesem innersten Teil der persönlichen Eigentumsverwaltung ist Mitbestimmung absolut fehl am Platz. Warum nach 70-jährigem Bestehen die geltende Regelung abgeschafft werden soll und ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit erfolgen soll, bleibt das Geheimnis der Ampel.

Gerade Familienunternehmen weisen durch ihre Eigentümerstruktur hohe Flexibilität auf und können auf veränderte Marktbedingungen schnell reagieren. Diesen Vorteil sollte die Politik nicht durch immer mehr Regulierung zunichtemachen. ■

## **RAINER KIRCHDÖRFER**

ist Vorstand der Stiftung Familienunternehmen. Der Rechtsanwalt unterrichtet als Honorarprofessor an der privaten Universität Witten-Herdecke.