

Votum

Weg mit den „Friedensklauseln“

Universitäten sollten mit der Sicherheitsindustrie stärker kooperieren.

Die Zeitenwende erfordert eine Intensivierung der universitären Forschungsoperationen mit der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie. Eigentlich. Denn in der Realität stehen dem oft selbst gemachte juristische Barrieren im Weg: die sogenannten Friedensklauseln oder Zivilklauseln. Damit werden universitäre Selbstverpflichtungen bezeichnet, die Forschung „auf friedliche Ziele auszurichten“ beziehungsweise dass sie „friedlichen Zwecken zu dienen“ hat. Zu finden sind diese in den Satzungen – zum Teil sogar unmittelbar in Hochschulgesetzen der Bundesländer, etwa in Bremen und Thüringen. Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen haben dagegen ihre hochschulgesetzlichen Zivilklauseln wieder gestrichen.

Gestrichen gehören sie auch ansonsten: Abgesehen davon, dass man verfassungsrechtlich schon an ihrer Vereinbarkeit mit der Wissenschaftsfreiheit in Artikel 5 des Grundgesetzes zweifeln kann, waren sie im Hinblick auf Dual-Use-Güter nie praktikabel und ihre Bindungswirkung unklar. Als Dual-Use-Güter werden Waren, Software und Technologie bezeichnet, die wegen ihrer technischen Gegebenheiten sowohl einen zivilen als auch einen militärischen Zweck haben können. Sie spiegeln zudem ein manifestes Misstrauen gegenüber Bundeswehr und Nato wider, obwohl der Verteidigungsauftrag nach Artikel 87a Grundgesetz ein Verfassungsauftrag ist. Vor allem aber wird die im europäischen Sicherheitskontext notwendige Revitalisierung der Verteidigungsindustrie ohne die Zusammenarbeit mit Forschung und Entwicklung nicht leicht: Es müssen bedeutende Erfindungen in den Bereichen KI, Drohnen und Cyber gestemmt werden.



Thomas Klindt ist Partner der Kanzlei Noerr und Autor bei der Fachzeitschrift „Betriebs-Berater“.



Start-up: Statt Betriebsräten finden sich hier häufig verschiedene Formen alternativer Vertretungsorgane.

Mitarbeiterinteressen

Gegenläufiger Trend

Die Zahl der Betriebsräte geht zurück. Doch es gibt alternative Vertretungsorgane.

Tobias Neufeld Düsseldorf

Die Vertretung der Mitarbeiterinteressen in Unternehmen findet in Deutschland durch Betriebsräte statt. Betriebsräte haben Mitbestimmungsrechte in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Sie stehen selbstständig neben Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten. Das heutige Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht die Wahl von Betriebsräten bereits ab fünf Arbeitnehmern vor. Betriebsräte entstehen nicht automatisch, sondern müssen von den Mitarbeitern gewählt werden. Reguläre Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre statt. Unternehmen dürfen Betriebsratswahlen nicht behindern. Das kann strafbar sein. Dennoch gibt es gerade in mittelständischen Unternehmen immer weniger Betriebsräte. Studien zufolge beträgt die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat nur noch zwischen acht und elf Prozent.

Zugleich ist ein gegenläufiger Trend erkennbar: die Schaffung alternativer Vertretungsorgane (AVO) in Unternehmen mit Bezeichnungen wie Belegschaftsausschuss, Employee Advisory Board, Vertrauensausschuss oder Staff Board. Das Hasso-Plattner-Institut, Personio und Goodgame Studios sind bekannte Beispiele solcher Unternehmen. Gerade bei Start-ups, kleinen sowie inhabergeführten Unternehmen finden sich verschiedene Formen alternativer

Vertretungsorgane. Viele Unternehmen sprechen nicht öffentlich darüber, auch weil die alternativen Strukturen in den Augen ihrer Kritiker nichts anderes als illegale Umgehungsstrukturen oder ein weiteres Phänomen des sogenannten Union-Busting sind, eine Bezeichnung für die Verhinderung der Vertretung von Mitarbeiterinteressen.

Mit der richtigen Umsetzung stellen alternative Vertretungsorgane aber keine unzulässige Wahlbehinderung oder -beeinflussung durch den Arbeitgeber dar. Ist kein Betriebsrat nach dem BetrVG gewählt, dann besteht auch kein Vertretungsmonopol mit Konkurrenzschutz gegenüber alternativen Vertretungsorganen.

AVOs ist stets gemein, dass sie nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber gegründet werden können. Häufig geht die Gründungsinitiative sogar vom Arbeitgeber aus. Einen Rechtsanspruch auf Bildung oder Wahl eines AVO gibt es nicht, da das BetrVG alternative Vertretungsorgane nicht anerkennt und ihnen keinerlei Rechte verleiht. Solche Rechte werden AVOs typischerweise in Beteiligungsvereinbarungen oder Satzungen eingeräumt, die der Arbeitgeber vorgibt oder die zusammen mit den Initiatoren von AVOs ausgearbeitet werden. Mangels Bindung an die Vorgaben des BetrVG besteht hier große Gestaltungsfreiheit. Vor allem das macht alternative Vertretungsorgane so populär. Das BetrVG wird

mit seinem Formzwang, den Fristen und dem analogen Leitbild im Zeitalter der digitalen Transformation häufig als zu langsam und unpassend empfunden. Satzungen können die Mitglieder des AVO in der Zusammenarbeit hingegen auf Augenhöhe mit dem Management bringen.

Mitglieder, Besetzung des AVO, Vergütung, Wahlsystem und Dauer der Mitgliedschaft können frei gestaltet werden. Anders als Betriebsräte können alternative Vertretungsorgane komplett digital und ortsunabhängig arbeiten. Welche Informations- und Mitwirkungsrechte das AVO hat, regelt die Satzung. Hier zeigt sich, wie ernst es der Arbeitgeber mit der Mitbestimmung durch AVOs meint. Transparente Prozesse, aktuelle Informationen sind ebenso wie Budgets, Vetorechte in kritischen Angelegenheiten und Nachteilschutz wichtige Indikatoren für wirkmächtige AVOs. Diese fördern dann die vertrauensvolle Zusammenarbeit und sichern Betriebsfrieden und stabile, leistungsfähige Belegschaften. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, das BetrVG zu reformieren, will er den Wettlauf gegen AVOs nicht verlieren.

Tobias Neufeld ist Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Diese Seite erscheint in Kooperation mit den Fachredaktionen der dfv-Mediengruppe.

Betriebs-Berater

Personengesellschaft

Urteil zum Insolvenzrecht

Gesellschafter stehen für Kosten ein.

Karlsruhe. Die persönliche Haftung begründet ein hohes Risiko für die Gesellschafter einer Personengesellschaft. Dieses wird im deutschen Gesellschaftsrecht dadurch kompensiert, dass nur die persönlich haftenden Gesellschafter organschaftlich zur Vertretung der Personengesellschaft berechtigt sind. Fällt die Personengesellschaft in Insolvenz, endet jedoch die Vertretungsbefugnis ihrer Gesellschafter.

An ihre Stelle tritt der Insolvenzverwalter. Ungeklärt war bislang, inwiefern die Gesellschafter auch für Verbindlichkeiten haften, die durch die Insolvenz entstehen. Mit einem aktuellen Urteil hat der Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe entschie-

den, dass die persönliche Haftung jedenfalls die Kosten des Insolvenzverfahrens sowie die Vergütung und Auslagen des Insolvenzverwalters umfasst. Der BGH argumentierte, diese Kosten seien bereits bei Insolvenzeröffnung angelegt. In ihnen verwirkliche sich nur das unternehmerische Risiko, das die Gesellschafter mit ihrer Beteiligung eingegangen seien.

Für die Praxis ist das Urteil von großer Bedeutung. Zum einen erhöht es das Risiko der Gesellschafter im Insolvenzverfahren erheblich. Gleichzeitig setzt es auch einen Anreiz, bei Liquiditätsgespässen frühzeitig der Gesellschaft weitere Mittel zur Verfügung zu stellen oder alternativ sie zu liquidieren. Daniel Otte

Gesetzentwurf

Geschäftsmodell verhindern

Die „Schrotthaus-Mafia“ soll bekämpft werden.

Berlin. Mit dem Gesetzentwurf zur Bekämpfung von Missbrauch bei der Ersteigerung von sogenannten Wohn-Schrottimmobilen soll das Zwangsversteigerungsgesetz geändert werden. Ein unredliches Geschäftsmodell soll somit verhindert werden. Um in der Zwangsversteigerung den Zuschlag zu erhalten, werden Gebote abgegeben, die über dem Wert der Immobilie liegen. Nach Zuschlagserteilung erbringen die Erwerber aber nur die erforderliche Sicherheitsleistung. Zur Eigentumsumschreibung reicht dies aus. Eine vollständige Zahlung des Zwangsversteigerungsgebots erfolgt nicht. Der neue Erwerber vermietet die Immobilie oftmals an Menschen mit Migrationshintergrund, wobei eine Überbelegung

die Regel ist. Die Vermietung dauert so lange, bis der Erwerber sein Eigentum durch eine Wiederversteigerung wieder verliert. In der Zeit zwischen dem ersten Zuschlag und dem Wiederversteigerungstermin können erhebliche Gewinne erzielt werden. Oft wiederholt sich im Wiederversteigerungstermin das Szenario, sodass ein Kreislauf entsteht, der im Zweifel nicht endet. Die Lösung des Problems soll durch die gesetzliche Möglichkeit des Antrags auf gerichtliche Verwaltung ermöglicht werden. Durch diese wird dem Erwerber bis zur Zahlung des vollen Gebots die Inbesitznahme der Immobilie entzogen. Eine Vermietung ist damit nicht mehr möglich. Michael Stahlschmidt