

# MITBESTIMMUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist fester Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung. Sie ist Teil des deutschen Gesellschaftsrechts. Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, insbesondere von Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, gehört zum Kernbestandteil der deutschen Unternehmensverfassung.

## Europäische Entwicklung legt Modernisierungsbedarf offen

Die Mitbestimmung in Deutschland basiert ursprünglich auf der Annahme eines Widerspruchs von Arbeit und Kapital, den es zumindest heute nicht mehr gibt. Das vertrauensvolle Miteinander von Arbeitgebern und Belegschaften, aber auch von Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern hat sich gerade in den letzten Jahren besonders bewährt und in vielen Bereichen hat sich eine Vertrauenspartnerschaft der Sozialpartner entwickelt. Die gesetzlichen Regeln der Mitbestimmung verharren demgegenüber in einem Rechtskorsett, das in den 1920er Jahren in Deutschland geschaffen und in den 1950er und 1970er Jahren immer fester geschnürt worden ist. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung nimmt außerdem international eine Sonderstellung ein: Keine andere Rechtsordnung kennt so weitgehende Mitwirkungsrechte und in keiner Mitbestimmungsordnung ist die Zahl der Arbeitnehmervertre-

ter im Verhältnis zu den Vertretern der Anteilseigner so hoch wie im deutschen Mitbestimmungsgesetz oder gar im Montanmitbestimmungsrecht. Vielen europäischen Partnerstaaten ist eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene völlig fremd. Und in Staaten, in denen Mitbestimmung bekannt ist, liegt sie höchstens bei einem Drittel der Vertreter der Arbeitnehmer im Kontrollgremium der Gesellschaft. Insofern erweist sich die deutsche Mitbestimmung auch regelmäßig als Hindernis für einheitliche europäische Rechtsregeln im Gesellschaftsrecht.

## Mitbestimmung vereinbarungsoffen gestalten

Die Attraktivität und das Verständnis für das deutsche Mitbestimmungsmodell kann durch flexiblere, vereinbarungsbasierte Lösungen deutlich erhöht werden. Solche Vereinbarungslösungen haben es trotz Vorbehalten gegen die deutsche Mitbestimmung ermöglicht, europäische Gesetze

## Mitbestimmung in Europa vielfach nicht bekannt

Unter europäischen Partnerstaaten ist die Mitbestimmung auf Unternehmensebene vielfach nicht bekannt. Einige Staaten sehen alternative Formen der Mitwirkung im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsrat der Gesellschaften vor. Das dualistische System (zwei Führungsorgane: Vorstand und Aufsichtsrat) und das in Europa weiter verbreitete monistische System (ein Führungsorgan: Verwaltungsrat) machen solche unterschiedlichen Systeme notwendig. Unabhängig von der Struktur der Leitungsorgane kennt aber keine Rechtsordnung so weitgehende Mitwirkungsmöglichkeiten und so große Anteile von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat wie das deutsche Recht. Dies hat bei der Entwicklung eines einheitlichen europäischen Kapitalgesellschaftsrechts zu großen zeitlichen Verzögerungen geführt. Dies gilt für die europäische Aktiengesellschaft, für die europäische Genossenschaft und für die immer noch nicht zur Verfügung stehende Europäische Privatgesellschaft.

## Mitbestimmung in Deutschland ist Sonderweg

Keine Mitbestimmung auf Unternehmensebene	Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer	Paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer	Sonstige Formen
Belgien*	Deutschland (bis 2.000 AN)	Deutschland (ab 2.000 AN)	Dänemark (ab 35 AN)
Frankreich**/**/****	Luxemburg (ab 1.000 AN)	Deutschland (Montanmitbestimmung ab 1.000 AN)	Finnland (ab 150 AN)
Irland*	Österreich (ab 5 bzw. 300 AN)		Schweden (ab 25 AN)
Italien*	Slowakische Republik		Niederlande****
Litauen*	Portugal (ab 50 AN)		
Polen**	Spanien (ab 50 AN)		
Griechenland	England (ab 50 AN)		
Malta	Estland (ab 50 AN)		
Portugal	Lettland (ab 50 AN)		
Spanien	Zypern		

\* außer Staatsunternehmen \*\* außer ehemalige Staatsunternehmen

\*\*\* bei Mitarbeiterbeteiligung am Eigenkapital von AG  $\geq$  3%

\*\*\*\* Beteiligung an Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder

Quelle: IW Köln, 2008

## MITBESTIMMUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE

in einigen Bereichen des Gesellschaftsrechts zu schaffen. Dies sollte einer Weiterentwicklung des deutschen Mitbestimmungssystems Impulse verleihen. Da insbesondere die große Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in vielen Staaten auf Unverständnis stößt, sollte dieser Anteil vereinbarungsoffen gestaltet werden. Eine solche Vereinbarungslösung hat sich u. a. bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) bewährt. Danach können Anteilseigner und Belegschaftsvertreter über die Mitbestimmung im Unternehmen verhandeln; kommt es zu keiner Vereinbarung, greift eine Auffangregelung. Weil im europäischen Umfeld allenfalls die Drittelbeteiligung als akzeptabel angesehen wird, sollte die Auffangregelung in einer solchen Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer an der Aufsichtsratsarbeit bestehen.

## Wahlverfahren überarbeiten

Auch die Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sollte überarbeitet und modernen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten angepasst werden. Teilweise sehen die Gesetze ein Bestimmungsrecht durch die Gewerkschaften vor, teilweise gibt es Delegiertenwahlen, teilweise wird die unmittelbare Wahl durch die Arbeitnehmer des Unternehmens vorgesehen. Viel spricht dafür, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat generell und unbürokratisch durch die Arbeitnehmer selbst und unmittelbar wählen zu lassen. Dies kann unter Nutzung elektronischer Kommunikationswege geschehen und so können Kosten und Aufwand der Wahlen reduziert werden, die bei Delegiertenwahlen einen mehrstelligen Millionenbetrag erreichen können. Die Wahl externer Gewerkschaftsvertreter soll möglich bleiben. Gerade externer Sachverstand kann sich in der Arbeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat positiv bemerkbar machen.

## Europäischen Wettbewerb fördern

Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit machen die Wahl unterschiedlicher Rechtsordnungen möglich. Das gilt nicht nur, aber verstärkt auch für das Gesellschaftsrecht. Es ist positiv, wenn sich Unternehmensgründungen nicht nur deutscher Gesellschaftsrechtsformen bedienen können, sondern auch deutsche Unternehmen Alternativen in anderen Rechtsordnungen finden. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat die Ausgangslage hierfür deutlich verbessert. Dieser Wettbewerb mit u. a. französischen, niederländischen oder britischen Rechtsformen für Kapitalgesellschaften sollte unterstützt werden. Mit einem modernen Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht hat das deutsche Recht in einem solchen Wettbewerb große Chancen. Keinesfalls darf dieser Wettbewerb zu Lasten von Flexibilität und damit möglicher Beschäftigung eingeschränkt werden. Der EuGH wacht zu Recht darüber, dass auch eine britische oder niederländische Gesellschaft den Sitz ihrer Verwaltung in die Bundesrepublik verlegen kann, ohne dabei Nachteile rechtlicher Art in Kauf nehmen zu müssen.

## Initiativen der BDA

- Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI zur umfassenden Neugestaltung der Mitbestimmung in Deutschland
- Beteiligung an den Verhandlungen der Biedenkopf-Kommission II zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung und Erstellung eines Sondervotums als Anlage zum Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder dieser Kommission
- Positionierung auf europäischer Ebene zu mitbestimmungsrechtlichen Fragen im Rahmen neuer Vorschläge zum europäischen Gesellschaftsrecht, z. B. zur Vorlage einer Verordnung zur Einführung einer Europäische Privatgesellschaft und zum Company Law Package

## PUBLIKATIONEN

## EU-Gesellschaftsrecht: Grenzüberschreitende Mobilität gewährleisten!

Stellungnahme von BDA und BDI zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (COM(2018) 241 final), Oktober 2018

## Weitere Isolierung des deutschen Mitbestimmungssystems in Europa verhindern

BDA/BDI-Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“ und zum Antrag der Fraktion Die Linke „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“, Mai 2011

## Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

Praxisbezogene Erläuterungen der Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz und zum Drittelbeteiligungsgesetz, Praxishandbuch, 2009

## Mitbestimmung modernisieren

Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI, November 2004

## BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

## Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de