
Themenmodul „Neu im Aufsichtsrat“

MITBESTIMMUNG UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN DEUTSCHLAND

Maxi Leuchters, Felix Gieseke

Oktober 2023

Das Themenmodul führt in die gesetzlichen Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung ein und erläutert die Bezüge zur Unternehmensführung.

Inhalt

1	Wie funktioniert das System der Mitbestimmung in Deutschland?	3
1.1	Betriebliche Mitbestimmung	3
1.2	Unternehmensmitbestimmung	4
2	Was ist unter Corporate Governance zu verstehen?	4
3	Was sind die Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung?	5
4	Wie funktioniert das Mitbestimmungsgesetz und für wen gilt es?	6
5	Wie funktioniert das Drittelbeteiligungsgesetz und für wen gilt es?	6
6	Wie funktionieren das Montanmitbestimmungs- und Mitbestimmungsergänzungsgesetz und für wen gelten sie?	7
7	Europäische Rechtsformen und grenzüberschreitende Vorhaben	9
	Über die Autor:in	10

1 Wie funktioniert das System der Mitbestimmung in Deutschland?

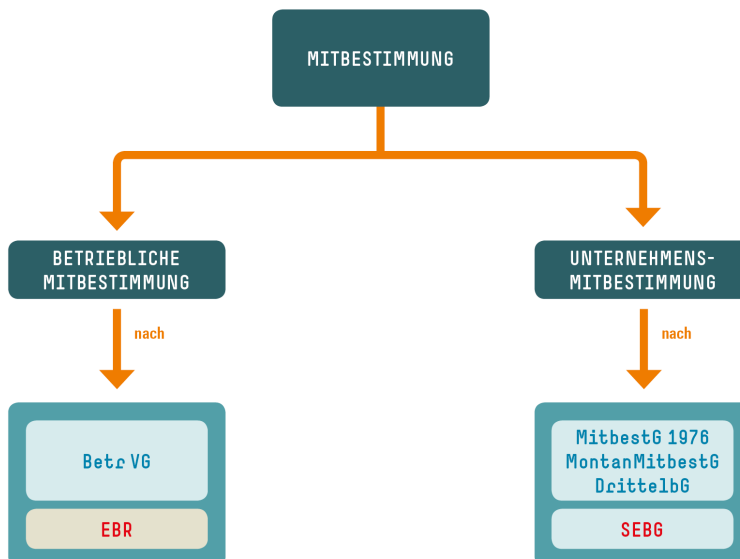
Mitbestimmung ist ein Kernelement der sozialen Marktwirtschaft und Ausdruck des verfassungsrechtlichen Demokratieprinzips. Arbeitnehmer*innen in Deutschland können ihre durch Gesetz und Rechtsprechung verbrieften Mitbestimmungsrechte auf zwei Ebenen wahrnehmen. Zum einen auf der betrieblichen Ebene im gewählten Betriebsrat und zum anderen durch die Wahl von Arbeitnehmervertreter*innen in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat eines Unternehmens.

1.1 Betriebliche Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung betrifft Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsabläufe oder die Ordnung im Betrieb und sorgt so dafür, dass Beschäftigte unter besseren Bedingungen arbeiten. Das Organ zur Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber ist der Betriebs- oder Personalrat. Die Rechtsgrundlagen finden sich für Betriebe der Privatwirtschaft im Betriebsverfassungsgesetz und für den Öffentlichen Dienst in den Personalvertretungsgesetzen. Wo es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, haben Beschäftigte mehr Rechte und werden besser in betriebliche Prozesse einbezogen.

→ Der Betriebsrat ist ein Gremium, das der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber dem Unternehmer dient.

Mitbestimmung: Ein Gesamtsystem



1.2 Unternehmensmitbestimmung

In vielen größeren Unternehmen haben Beschäftigte darüber hinaus ein Mitspracherecht auf Unternehmensebene. Bei der sogenannten Unternehmensmitbestimmung entsenden die Arbeitnehmer*innen mittels einer Wahl Mitglieder in den Aufsichtsrat. Die Mitbestimmung in diesem Unternehmensorgan gewährt Teilhabe an der Beratung und Kontrolle der Geschäftsleitung und sichert die Berücksichtigung von Arbeitnehmer*inneninteressen bei wichtigen unternehmerischen Entscheidungen. Der Aufsichtsrat ist (anders als der Betriebsrat) ein Unternehmensorgan, das sich zunächst aus gewählten Mitgliedern der Anteilseigner zusammensetzt. Die Beteiligung von Arbeitnehmervertreter*innen ist entweder aufgrund gesetzlicher Verpflichtung vorgesehen, in der Satzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag geregelt oder besteht auf Grundlage einer Mitbestimmungsvereinbarung. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören insbesondere die Beratung der Geschäftsleitung zu Fragen der Geschäftspolitik und zur Unternehmensstrategie, die Prüfung des Jahresabschlusses, die Überwachung des Risikomanagements oder der Compliance sowie die Erteilung der Zustimmung für zentrale Geschäfte an die Geschäftsleitung.

→ Der Aufsichtsrat ist ein Organ der Gesellschaft, das der Beratung und Kontrolle der Geschäftsleitung dient

2 Was ist unter Corporate Governance zu verstehen?

Corporate Governance meint so viel wie die Grundsätze der Unternehmensführung, die in Kapitalgesellschaften das Machtgefüge zwischen den verschiedenen Organen bestimmen. Diese Grundsätze finden sich vor allem in Gesetzen oder werden aufgrund von Gesetzen z. B. in Satzungen oder Gesellschaftsverträgen und Geschäftsordnungen vereinbart. Überdies bilden aber auch nicht-gesetzliche Regelwerke (sog. *Soft Law*) wichtige Leitlinien, wie z. B. der Deutsche Corporate Governance Kodex, der ein Selbstregulierungsinstrument der Wirtschaft ist. Das Ziel von Corporate Governance ist es, ein bestmögliches System bzw. einen Ordnungsrahmen für die Organisation, die Führung und Überwachung eines Unternehmens zu schaffen bzw. zu definieren.

→ Corporate Governance soll ein bestmögliches System der Unternehmensverfassung etablieren.

Eine gute Corporate Governance muss sich am Unternehmensinteresse messen lassen. Was das im Einzelfall ausmacht, ist schwierig zu beantworten und wird deshalb vielstimmig diskutiert. Im System der Sozialen Marktwirtschaft ist es wichtig, die unterschiedlichen Interessen der am Unternehmen beteiligten Gruppen (sog. Stakeholder, also Aktionär*innen/Gesellschafter*innen, Arbeitnehmer*innen oder auch Gläubiger*innen) in einen Ausgleich zu bringen. Neben der Gewinnmaximierung und dem Wohle der Anteilseigner*innen muss also auch die nachhaltige Entwicklung, wie z. B. die dauerhafte Rentabilität oder Einhaltung von Sozial- oder Umweltstandards berücksichtigt werden. Das Unternehmensinteresse

verkörpert so das von partikularen Gruppeninteressen losgelöste Interesse am Bestand und Erfolg des Unternehmens in seiner Gesamtheit und ist auf dieser Grundlage objektiv zu bestimmen.

→ Gute Corporate Governance orientiert sich am objektiven Unternehmensinteresse.

In Deutschland sind große Unternehmen regelmäßig als Kapitalgesellschaften, wie z. B. der Aktiengesellschaft (AG) oder der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) organisiert. Die Grundlagen dieser Rechtsformen finden sich einerseits im Aktiengesetz (AktG) und andererseits im GmbH-Gesetz (GmbHG). Damit eine Kapitalgesellschaft handlungsfähig ist, benötigt sie Organe wie die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung, Vorstand/Geschäftsführung und den Aufsichtsrat (bei der GmbH ab 501 Beschäftigten). Sind die Aufgaben der Unternehmensführung auf zwei Organe, nämlich Geschäftsleitung und Aufsichtsrat aufgeteilt, so spricht man von einem dualistischen Leitungssystem. Vor allem im angloamerikanischen Rechtsraum ist hingegen ein monistisches Leitungssystem vorherrschend, bei dem in einem *Board* oder auch Verwaltungsrat Elemente von Leitung und Kontrolle vereint sind. In Deutschland wird dieses Modell der Unternehmensorganisation durch die Wahl der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) ermöglicht, bei der sowohl das monistische als auch das dualistische System der Unternehmensführung festgelegt werden können. In Deutschland ist die monistische SE nichtsdestotrotz eine Rarität.

→ Das deutsche System von Corporate Governance sieht grundsätzlich eine dualistische Organisation der Unternehmensleitung, bestehend aus Vorstand/Geschäftsführung und Aufsichtsrat, vor.

3 Was sind die Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung?

Die rechtlichen Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung finden sich in verschiedenen Mitbestimmungsgesetzen sowie gerichtlichen Entscheidungen, die die Gesetze im Laufe der Jahre konkretisiert haben. Je nach Rechtsform und Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens kann das Montanmitbestimmungs-, das Mitbestimmungs-, das Drittelbeteiligungs- oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz die Unternehmensmitbestimmung regeln. Auch in grenzüberschreitenden Gesellschaftsformen wie der SE kann der Aufsichts- oder Verwaltungsrat mitbestimmt sein. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen erfolgt aufgrund entsprechender Gesetze im Rahmen von Verhandlungen zwischen Leitungsorgan und einem besonderen Verhandlungsgremium, bestehend aus Arbeitnehmervertreter*innen.

→ Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat existiert aufgrund von Mitbestimmungsgesetzen, denn die gesellschaftsrechtlichen Regeln (AktG, GmbHG) zur Unternehmensverfassung sehen sie grundsätzlich nicht vor.

→ In der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) gibt es keine gesetzliche Garantie für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

4 Wie funktioniert das Mitbestimmungsgesetz und für wen gilt es?

Das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) regelt seit 1976 die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten. Häufigste Rechtsformen sind die AG und die GmbH. Je nach Größe des Unternehmens variiert auch die Größe des Aufsichtsrats:

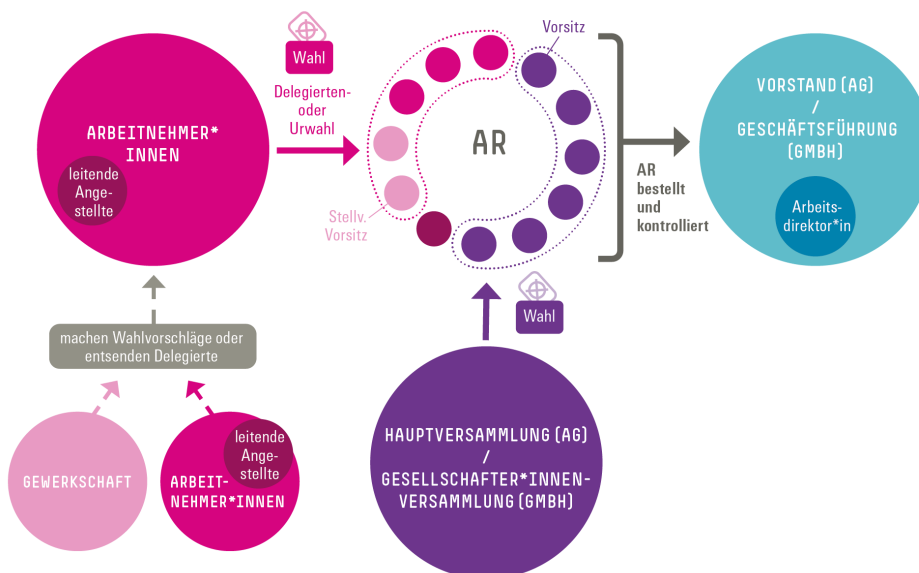
- 12 Mitglieder bis 10.000 Beschäftigte,
- 16 Mitglieder bei 10.001 bis 20.000 Beschäftigten und
- 20 Mitglieder bei mehr als 20.000 Beschäftigten

Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976

Es gilt für Kapitalgesellschaften mit über 2.000 Beschäftigten.

Der Aufsichtsrat (AR) ist besetzt mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen.

Beispiel: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz, hier mit 12 Mitgliedern, § 7 Abs. 1 Nr. 1 MitbestG



Quelle: eigene Darstellung, I.M.U. 2021

I.M.U.

Der Aufsichtsrat ist ferner paritätisch, also mit einer gleichen Anzahl von Anteilseigner*innen- und Arbeitnehmervertreter*innen, zu besetzen. Das Mitbestimmungsgesetz regelt neben der Wahl und der Zusammensetzung des Aufsichtsrats außerdem das Verfahren zur Bestellung der Geschäftsleitung. Eine Besonderheit stellt dabei die Bestellung des Arbeitsdirektors dar, der für die Bereiche Arbeit und Soziales zuständig ist. Die wesentlichen Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats sind im Aktiengesetz kodifiziert, auf das das MitbestG in § 25 verweist.

5 Wie funktioniert das Drittelbeteiligungsgesetz und für wen gilt es?

Das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) regelt seit 2004 die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften mit 501 bis

2000 Beschäftigten. Auch hier sind die häufigsten Rechtsformen die AG und die GmbH. Die Größe des Aufsichtsrats ergibt sich dabei – anders als beim MitbestG – nicht entsprechend der Anzahl der Beschäftigten. Ausschlaggebend ist vielmehr das Aktiengesetz, das ein Minimum von drei Aufsichtsratsmitgliedern fordert, wobei die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag eine höhere Zahl vorschreiben kann. Die Höchstzahl der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich im Übrigen nach dem Grundkapital:

- 9 Mitglieder bis zu 1.500.000 Euro,
- 15 Mitglieder bei mehr als 1.500.000 Euro,
- 21 Mitglieder bei mehr als 10.000.000 Euro.

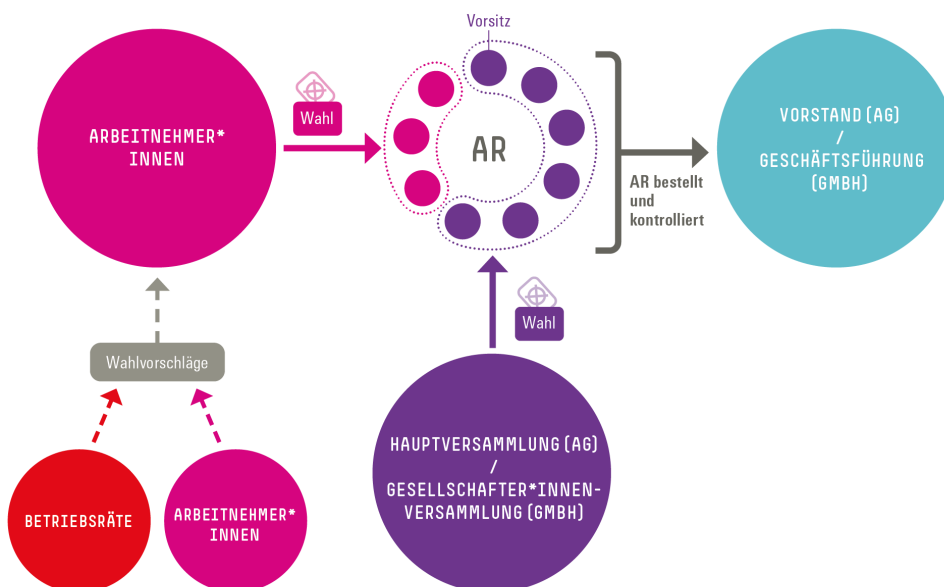
Wichtig für den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes ist aber, dass die Zahl der Mitglieder stets durch Drei teilbar sein muss, denn nur so kann eine Drittelbeteiligung erreicht werden.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Drittelbeteiligungsgesetz 2004

Es gilt für alle Kapitalgesellschaften zwischen 500 und 2.000 Beschäftigten.

Der Aufsichtsrat (AR) wird zu einem Drittel mit Arbeitnehmer- und zu zwei Dritteln mit Anteilseignervertreter*innen gebildet.

Beispiel: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Drittelbeteiligungsgesetz, hier mit 9 Mitgliedern, § 95 AktG, § 4 Abs. 1 DrittelbG



Quelle: eigene Darstellung, I.M.U. 2021

I.M.U.

6 Wie funktionieren das Montanmitbestimmungs- und Mitbestimmungsergänzungsgesetz und für wen gelten sie?

Das Montanmitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG) regelt seit 1951 die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen in Aufsichtsräten sowie Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie in den Rechtsformen AG und GmbH. Die Mitbestimmungsrechte gelten in diesen Unternehmen, wenn sie mindestens 1.000 Arbeitnehmer*innen

beschäftigen. Das Gesetz zeichnet sich durch eine konsequente Parität zwischen Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat aus. Denn beide Seiten entsenden grundsätzlich jeweils fünf Mitglieder, wobei das elfte (neutrale) Mitglied gemeinsam bestimmt wird. Aufgrund dieser Struktur kann keine Seite allein die andere überstimmen, da dem Aufsichtsratsvorsitzenden – anders als im MitbestG – kein Doppelstimmrecht zusteht. Die Größe des Aufsichtsrats kann bei entsprechendem Grundkapital aufgrund der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrags abweichen:

- Grundsätzlich 11 Mitglieder
- 15 Mitglieder bei mehr als 10.000.000 Euro,
- 21 Mitglieder bei mehr als 25.000.000 Euro.

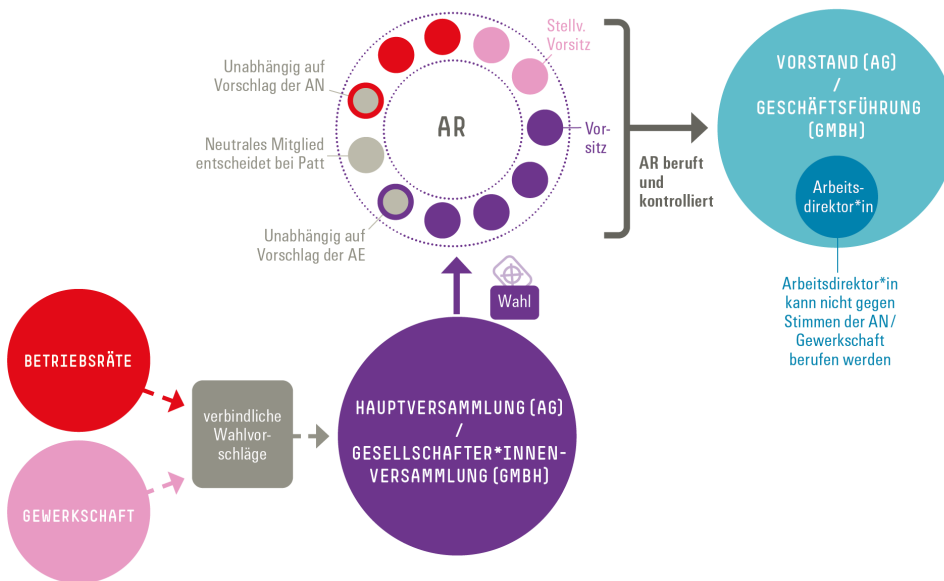
Eine weitere Besonderheit stellt die Bestellung des Arbeitsdirektors dar, die – ebenfalls anders als im MitbestG – nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter*innen erfolgen kann.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Montanmitbestimmungsgesetz (1952)

Es gilt im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie mit über 1.000 Beschäftigten.

Der Aufsichtsrat (AR) ist zu gleichen Teilen besetzt mit Arbeitnehmer- und Anteilseignervertreter*innen.

Beispiel: Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz, hier mit 11 Mitgliedern, § 4 Abs. 1 MontanMitbestG



Quelle: eigene Darstellung, I.M.U. 2021

I.M.U.

Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt für Obergesellschaften eines Konzerns, die selbst nicht unter das MontanMitbestG fallen, soweit die Konzernunternehmen insgesamt eine bestimmte Montanquote erfüllen. Der Aufsichtsrat der Obergesellschaft hat 15 Mitglieder, wobei beide Seiten jeweils sieben Mitglieder entsenden und ein weiteres neutrales Mitglied hinzukommt.

7 Europäische Rechtsformen und grenzüberschreitende Vorhaben

Unternehmen mit europäischen Rechtsformen oder solche, die aus einem grenzüberschreitenden Vorhaben (Verschmelzung, bald auch Umwandlung und Spaltung) hervorgehen, stellen keine Seltenheit mehr dar. Vor allem die → Europäische Aktiengesellschaft SE (*Societas Europaea*) erfreut sich weiterhin wachsender Beliebtheit in Deutschland. Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen in der SE sowie auch anderen europäischen Rechtsformen findet aufgrund gesetzlicher Regelungen infolge von Verhandlungen mit dem Ziel einer Beteiligungsvereinbarung statt. Die Parteien der Verhandlungen sind einerseits das Leitungsorgan und andererseits ein besonderes Verhandlungsgremium, das von Arbeitnehmer*innen gewählt und mit Arbeitnehmervertreter*innen besetzt wird.

Über die Autor:in

Maxi Leuchters ist seit 2019 Referatsleiterin für Unternehmensrecht und Corporate Governance im I.M.U. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der Unternehmensmitbestimmung in Banken und Versicherungen. Sie ist Aufsichtsratsmitglied in einem genossenschaftlichen Kreditinstitut, im Aufsichtsrat der Commerzbank AG und zudem Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Sie hat in Münster, Straßburg und London studiert und einen Masterabschluss an der London School of Economics (LSE) erworben.

Kontakt

Felix Gieseke leitet ein Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). Er berät Arbeitnehmervertreter:innen in Aufsichtsräten zu Fragen des (europäischen) Gesellschafts- und Mitbestimmungsrechts.

Kontakt

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis. Die Reihe "Wissen kompakt" bietet im Kartenstapel-Format anschaulich und komprimiert aufbereitete Hintergrundinformationen zu aktuellen Themen.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt

Kontakt:

Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung,
Oktober 2023