

Corporate Governance und Modernisierung der Mitbestimmung

5. Dezember 2003

Berlin

12 Thesen zur „Modernisierung der Mitbestimmung“

Die gesetzlichen Vorschriften zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gelten seit gut 25 Jahren unverändert. In der gleichen Zeit haben sich die internen Strukturen der Unternehmen wie auch ihre ökonomischen Rahmenbedingungen im Zuge der Globalisierung nachhaltig gewandelt. Aufgrund dieser Veränderungen ergeben sich aus dem herkömmlichen System der unternehmerischen Mitbestimmung mittlerweile erhebliche Friktionen für die Corporate Governance deutscher Unternehmen. Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, die geltenden Mitbestimmungsregelungen auf den Prüfstand zu stellen, Probleme zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

Um einen Anstoß in diese Richtung zu geben, veranstaltet das Berliner Netzwerk Corporate Governance, in dem sich Betriebswirte und Juristen der drei Berliner Universitäten zusammengefunden haben, eine Tagung „Corporate Governance und Modernisierung der Mitbestimmung“ in Berlin (Harnack-Haus der Max-Planck-Gesellschaft) am 5. Dezember 2003 (10:00 – 17:00 Uhr). Auf dieser Tagung werden die folgenden 12 Thesen zur Diskussion gestellt:

These 1:

Die Unternehmensmitbestimmung hat einen Partizipationsnutzen, verhindert aber in ihrer jetzigen Form die Verbesserung der Überwachungseffizienz des Aufsichtsrats. Infolgedessen besteht dringender Bedarf zur Reform der Mitbestimmung.

These 2:

Die Unternehmensmitbestimmung ist im Aufsichtsrat falsch platziert. Sie sollte daher aus dem Aufsichtsrat herausgelöst und einem *Konsultationsrat* übertragen werden, der – als Ergänzung zu den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung – für unternehmerische Angelegenheiten zuständig ist, die im Aufsichtsrat behandelt werden.

These 3:

Das deutsche Recht der Unternehmensmitbestimmung nimmt nicht nur eine Alleinstellung im Wettbewerb der Rechtsordnungen ein, sondern findet bei international tätigen Unternehmen auch nur partiell Anwendung. Es behindert zudem internationale Aktivitäten deutscher Unternehmen. Dies spricht für eine Überprüfung und Reform des deutschen Rechts.

*Mitglieder:

Prof. Dr. Dr. Christian Kirchner, Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Franz Jürgen Säcker, Prof. Dr. Joachim Schwalbach, Prof. Dr. Eberhard Schwark, Prof. Dr. Axel v. Werder, Prof. Dr. Christine Windbichler

These 4:

Das Bemühen, die deutsche Mitbestimmung in der EU abzusichern, führt zu erheblichen Schwierigkeiten bei Harmonisierungsvorhaben und supranationalen Projekten, wie der SE und der grenzüberschreitenden Fusion. Die Rechtsprechung des EuGH zur Reichweite der Niederlassungsfreiheit ermöglicht die Geschäftstätigkeit ausländischer mitbestimmungsfreier Gesellschaften mit Schwerpunkt (satzungsmäßiger oder tatsächlicher Sitz) in Deutschland. Um ein level playing field für deutsche Gesellschaften zu schaffen, ist ihnen die Sitzverlegung in das EU-Ausland zu gestatten.

These 5:

Corporate Governance funktioniert nur dann optimal, wenn im Aufsichtsrat Persönlichkeiten tätig sind, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation, Professionalität und Unabhängigkeit zur Beratung und Kontrolle des Vorstands in der Lage sind. Um eine anforderungsgerechte Besetzung nicht nur des Vorstands, sondern auch des Aufsichtsrats zu erreichen, hat der Aufsichtsrat differenzierte Anforderungsprofile für die Besetzung der einzelnen Sitze aufzustellen. Die Besetzungsvorschläge für den Aufsichtsrat sind der Hauptversammlung gegenüber schriftlich zu begründen; die Beschlüsse der Hauptversammlung über die Bestellung haben für jedes Aufsichtsratsmitglied getrennt zu erfolgen.

These 6:

Eine anforderungsgerechte Besetzung der gemäß §§ 6 MitbestG, 76f. BetrVG 1952 der Arbeitnehmerseite vorbehaltenen Sitze des Aufsichtsrats steht in Widerspruch zu dem mitbestimmungsrechtlichen Grundgedanken, mittels einer Teilhabe von Belegschaftsvertretern an dem Bestellvorgang die ökonomische Legitimation des Managements durch eine soziale Legitimation zu ergänzen. Ein Expertenzwang auf Arbeitnehmerseite ist daher kein Ausweg. Als Ersatz für die wegfallenden Sitze im Aufsichtsrat ist ein Konsultationsrat der Belegschaft zu schaffen, der vom Vorstand – so wie es bisher in der Arbeitnehmervorbesprechung vor einer Aufsichtsratsitzung der Fall ist – über alle Tagesordnungspunkte zu informieren ist und Gelegenheit erhält, dazu Stellung zu nehmen, damit der Aufsichtsrat in Kenntnis des Standpunkts der Arbeitnehmerseite seine Entscheidungen treffen kann.

These 7:

Die Effektivität des Aufsichtsratsgremiums ist höher, wenn das Gremium kleiner ist (max. 10-11 Mitglieder), häufiger tagt, die Mitglieder vom Unternehmen und Management unabhängig sind, keine Interessenkonflikte bestehen, fachliche und persönliche Eignungsvoraussetzungen aller Mitglieder vorliegen, ein Berufungsausschuss besteht, der Vorschläge für die Berufung von Aufsichtsratsmitgliedern vorlegt, und die Aufsichtsratsmitglieder ergebnisorientiert vergütet werden.

These 8:

Die Effizienzprüfung der Arbeit des Aufsichtsrats soll regelmäßig einmal jährlich erfolgen. Die Evaluierung ist Aufgabe des Aufsichtsrats selbst. Neben der Entsprechungserklärung wird im Geschäftsbericht zusammenfassend über die Effizienzprüfung berichtet.

*Mitglieder:

Prof. Dr. Dr. Christian Kirchner, Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Franz Jürgen Säcker, Prof. Dr. Joachim Schwalbach, Prof. Dr. Eberhard Schwark, Prof. Dr. Axel v. Werder, Prof. Dr. Christine Windbichler

These 9:

Die Einbeziehung der Arbeitnehmer bei Unternehmensentscheidungen ist Bestandteil guter Corporate Governance. Teilhabe von Arbeitnehmern *innerhalb* der Organe der Gesellschaft ist kein Gradmesser für ein bestimmtes Partizipationsniveau. Beteiligungsformen *gegenüber* der Aktiengesellschaft können funktional leistungsfähig sein.

These 10:

Formen der Einbindung von Arbeitnehmerinteressen bei *unternehmerischen* Entscheidungen müssen der Organisation der *Unternehmensgruppe* als Normalfall Rechnung tragen. *Vereinbarungslösungen* gewähren die dafür notwendige Flexibilität. Soweit Besetzung, Rechte und Pflichten von Gesellschaftsorganen betroffen sind, bedürfen solche Vereinbarungen der *Ratifizierung* durch die Hauptversammlung.

These 11:

Der Konsultationsrat ist vom Vorstand und Aufsichtsrat über alle im Aufsichtsrat anstehenden Entscheidungen rechtzeitig und umfänglich zu informieren. Er gibt gegenüber dem Aufsichtsrat schriftliche Stellungnahmen ab, über die sich dieser nur unter umfassender schriftlicher Begründung hinwegsetzen darf. Für den Fall, dass die Information des Konsultationsrats aus Gründen der Eilbedürftigkeit einer Entscheidung nicht rechtzeitig oder nicht im ausreichenden Umfang erfolgt ist, ist diese schnellstmöglich nachzuholen. Im Rahmen des Geschäftsberichts der Gesellschaft hat der Vorsitzende des Konsultationsrats über die Mitbestimmungs-Governance zu berichten.

These 12:

Die Größe des Konsultationsrats hat den Erfordernissen einer effektiven Kontrolltätigkeit zu entsprechen. Für die Bestellung der Mitglieder des Konsultationsrats ist auf vorhandene Gremien zurückzugreifen. Gesetzlich sollte der Rahmen für die Bestellung der Mitglieder des Konsultationsrats geregelt werden, der dann von den Unternehmen in Verhandlungslösungen ausfüllen ist. Anzustreben ist eine Vertretung auch von Arbeitnehmern aus Tochterunternehmen mit Sitz im Ausland, soweit dies mit dem jeweiligen Recht des Sitzstaates vereinbar ist.

*Mitglieder:

Prof. Dr. Dr. Christian Kirchner, Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Franz Jürgen Säcker, Prof. Dr. Joachim Schwalbach, Prof. Dr. Eberhard Schwark, Prof. Dr. Axel v. Werder, Prof. Dr. Christine Windbichler