



SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND
EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Herausgegeben von Ulrich Preis

Band 30

Karl Schindeldecker

Die paritätisch mitbestimmte GmbH

A. Einführung

Im Zentrum der vorliegenden Bearbeitung steht die nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 paritätisch mitbestimmte GmbH.

Durch die Einführung des Mitbestimmungsgesetzes im Jahr 1976 fanden die mitbestimmungsrechtlichen Bemühungen des Gesetzgebers in der – zumindest formell – paritätischen Mitbestimmung ihren bisherigen Höhepunkt. Das Gesetz ist das Ergebnis einer intensiv geführten und lang andauernden gesellschaftlichen und politischen Diskussion. Die rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung um das MitbestG begann bereits im Gesetzgebungsverfahren und nahm nach Erlass des Gesetzes noch einmal erheblich zu.

Trotz ihrer herausragenden wirtschaftlichen und somit tatsächlichen Bedeutung steht die paritätisch mitbestimmte GmbH in der rechtswissenschaftlichen Literatur allgemein und in der mitbestimmungsrechtlichen Literatur im Schatten der Aktiengesellschaft. Dies mag zum einen daran liegen, dass das Leitbild des MitbestG die Aktiengesellschaft ist und der dort vorhandene Aufsichtsrat als Träger genutzt wird, um die Mitbestimmung im Unternehmen zu verwirklichen. Die Aktiengesellschaft ist damit Leit- und Idealbild des MitbestG. Hinzu kommt, dass, obwohl die GmbH zwar zahlenmäßig unter den paritätisch mitbestimmten Gesellschaften nie weit hinter der Aktiengesellschaft zurücklag und es seit dem Jahr 2007 sogar mehr paritätisch mitbestimmte Gesellschaften in der Rechtsform der GmbH gibt als in der Rechtsform der Aktiengesellschaft, die rein wirtschaftliche Bedeutung der Aktiengesellschaft weit größer ist als die der GmbH. Es genügt ein Blick auf die Liste der Unternehmen des DAX 30, um zu erkennen, dass dort die größten und bedeutendsten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland vertreten sind und mithin in der Rechtsform der Aktiengesellschaft oder SE organisiert sind. Darüber hinaus stehen diese als sog. Publikumsgesellschaften, deren weiter Anteilseignerkreis sich durch alle Schichten der Gesellschaft erstreckt, weit mehr im Fokus der Öffentlichkeit.

Da aus diesen Gründen die meisten Autoren die Aktiengesellschaft in den Mittelpunkt ihrer Untersuchungen stellen und durch das MitbestG eine strukturelle Angleichung der GmbH an die Aktiengesellschaft vorgenommen wird, werden die im Rahmen dieser Untersuchungen gefundenen Ergebnisse häufig auf die GmbH übertragen, ohne dass hierbei die erheblichen strukturellen Unterschiede ausreichend beachtet werden.

Die strukturelle Angleichung an die Aktiengesellschaft, die durch die zwingende Bildung eines Aufsichtsrates herbeigeführt wird, geht nur so weit,

wie es die mitbestimmungsrechtlichen Zielsetzungen in den Augen des Gesetzgebers erfordern. Der Gesetzgeber verzichtete bei Konzeption und Ausgestaltung des MitbestG auf eine umfassende Revision des Unternehmensrechts und einen Rechtsformzwang für mitbestimmte Unternehmen. Vielmehr entschied er sich dafür, die paritätische Mitbestimmung in den vorhandenen Gesellschaftsformen zu verwirklichen. Hierzu versuchte er das MitbestG in die bestehenden gesellschaftsrechtlichen Regelungen einzufügen und diese nur so weit zurückzudrängen, wie es für die Verwirklichung des MitbestG erforderlich schien. Während dies in der Aktiengesellschaft vergleichsweise reibungslos möglich war, da das MitbestG die hier bestehende Organisation und Kompetenzverteilung einfach übernahm, kam es bei diesem Einpassungsprozess in der GmbH zwangsläufig zu Konflikten zwischen dem zu bildenden Aufsichtsrat und der Gesellschafterversammlung, die als oberstes Gesellschaftsorgan der GmbH vorsteht.

Der hierdurch hervorgerufene Kompetenzkonflikt wird besonders deutlich, wenn man beachtet, dass das MitbestG die Personalkompetenz auf den paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat überträgt. Diesem obliegt es, die Geschäftsführer der Gesellschaft auszusuchen und zu bestellen. Gleichzeitig liegt aber die Sachkompetenz in der GmbH bei der Gesellschafterversammlung, die als oberstes Gesellschaftsorgan sämtliche Sachentscheidungen in der Gesellschaft treffen und durch verbindliche Weisungen an die Gesellschafter durchsetzen kann. Offensichtlich wird aber die Wirkung des MitbestG deutlich eingeschränkt, wenn die Geschäftsführer zwar vom paritätisch besetzten Aufsichtsrat bestellt werden, jedoch nach ihrer Bestellung doch nur das tun dürfen, was ihnen die Gesellschafterversammlung aufträgt.

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wurde und wird noch heute vielfach versucht, diesen Konflikt zulasten der Sachkompetenz der Gesellschafterversammlung aufzulösen. So wird beispielsweise das Weisungsrecht, das der Gesellschafterversammlung gegenüber den Geschäftsführern grundsätzlich zukommt, dieser gänzlich entzogen oder zumindest eingeschränkt oder dem Aufsichtsrat das Recht eingeräumt, auch solche Geschäftsführungshandlungen zu untersagen, die von der Gesellschafterversammlung angewiesen wurden. Weiter werden zum Teil der Gesellschafterversammlung solche Weisungen untersagt, mit denen diese eigene Interessen auf Kosten der Arbeitnehmer verfolgt.

Diese Versuche, den geschilderten Konflikt einseitig zulasten der Sachkompetenz der Gesellschafterversammlung aufzulösen, konnten sich aber, soweit ersichtlich, nicht entscheidend durchsetzen. In der jüngeren Literatur wird daher vereinzelt und in Ansätzen der Versuch unternommen, den Konflikt zwischen der Personalkompetenz des Aufsichtsrats und der Sachkompetenz der Gesellschafterversammlung dadurch aufzulösen, dass der Gesellschafterversammlung in Bezug auf Personalentscheidungen weitergehende Rechte einge-

räumt werden. Was auf den ersten Blick als ein Versuch erscheint, die Wirkung des MitbestG zurückzudrängen, zeigt sich bei näherer Betrachtung als Möglichkeit, das MitbestG zu stärken, denn wenn die Bestellung der Geschäftsführer dem paritätisch besetzten Aufsichtsrat obliegt und gleichzeitig sichergestellt wird, dass diese Geschäftsführer das Vertrauen der Gesellschafterversammlung haben, ist zu erwarten, dass die Gesellschafterversammlung diesen Geschäftsführern weit größere Handlungsfreiräume einräumen wird, als sie es tun würde, wenn die Geschäftsführer vom Aufsichtsrat gegen ihren Willen bestellt würden.

In den meisten Fällen wird diese Zustimmung der Gesellschafterversammlung schon durch das MitbestG ausreichend abgesichert, da es im Ergebnis den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat möglich ist, bei einheitlicher Abstimmung die Geschäftsführer auch gegen den Willen der Arbeitnehmervertreter zu bestellen. Allerdings gibt es eine ganze Reihe von Gründen, aus denen eine einheitliche Entscheidung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat nicht zustande kommt. Die Gesellschafterversammlung ist zwar in ihren Interessen nicht so gegensätzlich zusammengesetzt wie der Aufsichtsrat, aber dass stets alle Gesellschafter einer Meinung sind, ist reine Theorie. Damit kann es auch im Aufsichtsrat zu Situationen kommen, in denen sich eine Mehrheit aus den Stimmen der Arbeitnehmervertreter und einzelnen Vertretern der Anteilseigner zusammensetzt. Wird in solchen Situationen ein Geschäftsführer gegen den Willen der Mehrheit der Gesellschafterversammlung bestellt, kommt es auch praktisch zu dem aufgezeigten Konflikt.

Ziel dieser Bearbeitung ist es, den Konflikt zwischen Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung in der paritätisch mitbestimmten GmbH offenzulegen und einen Ausgleich zu finden, der den Besonderheiten der paritätisch mitbestimmten GmbH gerecht wird. Die An- und Bestellung des Geschäftsführers der paritätisch mitbestimmten GmbH bietet sich für dieses Vorhaben zuvorderst an, da die Kompetenzverlagerung bezüglich der Bestellung der Geschäftsführer von der Gesellschafterversammlung auf den Aufsichtsrat gem. § 31 Abs. 1 MitbestG im Zentrum des mitbestimmungsrechtlichen Regelungskomplexes steht. Auch wird in diesem Zusammenhang der Konflikt zwischen der Personalkompetenz des Aufsichtsrats und der Sachkompetenz der Gesellschafterversammlung besonders deutlich.

Bevor die Fragen der Bestellung und Anstellung der Geschäftsführung im Einzelnen bearbeitet werden, sollen zunächst das MitbestG in seinen historischen Kontext eingeordnet sowie die für das MitbestG anwendbaren Auslegungsgrundsätze dargelegt werden. Die hier ermittelten Ergebnisse werden im Rahmen der sich stellenden Rechtsfragen immer wieder heranzuziehen sein. Gleiches gilt für die sich anschließende Betrachtung der strukturellen Unter-

schiede in Aktiengesellschaft und GmbH, was es rechtfertigt, diese Themenkomplexe vorab und losgelöst von den einzelnen Problemen zu behandeln.

I. Bedeutung der mitbestimmten GmbH

Die GmbH ist die erfolgreichste und zumindest zahlenmäßig bedeutendste Rechtsform deutscher Unternehmen. Daher verwundert es nicht, dass die GmbH auch unter den paritätisch mitbestimmten Unternehmen seit dem Jahr 2007 zahlenmäßig am stärksten vertreten ist.¹

2004 gab es in Deutschland noch insgesamt 746 mitbestimmte Unternehmen. Hiervon waren 343 in der Rechtsform der GmbH und 353 als Aktiengesellschaft organisiert.² Die Datenkarte der Hans-Böckler-Stiftung weist – bei absteigender Tendenz der vorangegangenen Jahre – für das Jahr 2009 insgesamt 694 Unternehmen aus, die dem Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes unterfallen.³ Von diesen 694 paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind 347 in der Rechtsform der GmbH und nur 294 als Aktiengesellschaft organisiert.⁴ Damit ist die GmbH unter den paritätisch mitbestimmten Unternehmen in Deutschland die zahlenmäßig deutlich am stärksten vertretene Gesellschaftsform. Im Vergleich zu den paritätisch mitbestimmten Aktiengesellschaften, deren Zahl nach dem Jahr 2004 um fast 17% zurückgegangen ist, ist die Zahl der paritätisch mitbestimmten GmbHs seit diesem Zeitpunkt annähernd unverändert.

Die vielfach befürchtete Flucht von Unternehmen in ausländische Rechtsformen scheint sich jedenfalls auf die GmbH nicht negativ auszuwirken.⁵ Darüber hinaus ist die Anzahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform, die aufgrund ihrer Größe zumindest unter das DrittelbG fallen würden, sich durch die ausländische Rechtsform aber der Mitbestimmung entziehen, in absoluten Zahlen relativ klein, auch wenn ein deutlicher Anstieg in den letzten Jahren zu verzeichnen ist. So fielen insgesamt im Januar 2006 noch 17 Unter-

¹ Unternehmen mit Mitbestimmung, Unternehmen mit 1976er Mitbestimmung – Entwicklung von 1977 bis 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2009.

² Mitbestimmte Unternehmen 2004: Ein leichter Rückgang, in: Magazin Mitbestimmung 5/2005; im Jahr 1979 waren rund 180 Unternehmen in der Rechtsform der paritätisch mitbestimmten GmbH organisiert. Diese 180 Unternehmen beschäftigten bereits etwa 1 Mio. Arbeitnehmer. So: *Theisen* in: Diefenbacher/Nutzinger, Mitbestimmung, S. 143.

³ Datenkarte 2009 der Hans-Böckler-Stiftung.

⁴ Unternehmen mit Mitbestimmung, Unternehmen mit 1976er Mitbestimmung – Entwicklung von 1977 bis 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2009.

⁵ BT-Drucks. 17/5144, Kleine Anfrage „Demokratie in der Wirtschaft“, S. 1.

nehmen in diese Gruppe, im November 2009 schon 37 und im Oktober 2010 bereits 43.⁶

II. Entstehungsgeschichte des Mitbestimmungsgesetzes

Mit dem Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes 1976 fanden die mitbestimmungsrechtlichen Bemühungen des Gesetzgebers ihren bisherigen Höhepunkt in der hierdurch vermittelten paritätischen Mitbestimmung. Als Mitbestimmung „wird allgemein jede durch die Mitgliedschaft von Arbeitnehmern in Unternehmensorganen vermittelte Teilhabe der Belegschaft an Planungen und Entscheidungen des Unternehmens bezeichnet.“⁷ Der Differenzierung zwischen „paritätischer“ und „unparitätischer“ Mitbestimmung wird hierbei das Zahlenverhältnis von Arbeitnehmervertretern und Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat zugrunde gelegt.⁸ Somit bedeutet paritätische Mitbestimmung

⁶ *Sick, Ltd. & Co. KG* fehlt die Mitbestimmung, Böckler Impuls 5/20120, S. 8 (8); BT-Drucks. 17/5144, Kleine Anfrage „Demokratie in der Wirtschaft“, S. 1 f.; ausführlich zum Wechsel in ausländische Rechtsformen: *Lenze*, Folgen von Unternehmens- und Konzernveränderungen für die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, S. 36 ff. sowie Anträge der Fraktion der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“, BT-Drucksache 17/2122 und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“, BT-Drucksache 17/1413.

⁷ So ausdrücklich *Wißmann* in: W/W/K/K, Vorbem. MitbestG Rn. 1; vgl. weiter *Köstler*, Das steckengebliebene Reformvorhaben, S. 9; im Einzelnen bestehen bei der Definition der Mitbestimmung natürlich vielfach Unterschiede, vgl. bspw. nur *Schönbauer*, Wirtschaftsmitbestimmung im politischen Entscheidungsprozess, S. 1: „Mitbestimmung heißt dabei jede Form der Einwirkung auf das Zustandekommen und die Durchführung von Entscheidungen ..., die von anderen (aufgrund von bestehenden Herrschafts- und Machtverhältnissen) getroffen werden.“; weiter *Muszynski*, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzept, S. 17 f.: „... soll wirtschaftliche Mitbestimmung wie folgt definiert sein: Sie ist die qualifizierte Einflußnahme auf wirtschaftliche Planungs-, Entscheidungs- und Durchführungsvorgänge. Qualifiziert ist eine Einflußnahme dann, wenn wesentliche Teile der genannten Vorgänge auf Dauer nicht gegen den Widerstand der Einflußberechtigten ausgeübt werden können.“; *Boksch*, Sozialethik und Mitbestimmungsgesetzgebung, S. 18: „Unter Mitbestimmung werden heute in der Bundesrepublik Deutschland alle Bemühungen verstanden, den Arbeitnehmern als mittelbar oder unmittelbar Betroffenen auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft organisatorisch-institutionelle Einflußmöglichkeiten auf Leitung und Organisation insbesondere von Wirtschaftseinheiten zu ermöglichen.“

⁸ So *Wißmann* in: W/W/K/K, Vorbem. MitbestG Rn. 1; vgl. auch *Ulmer/Habersack* in: U/H/H, Einl. MitbestG Rn. 14; das BVerfG stellt dagegen im „Mitbestimmungsurteil“, NJW 1979, 699 (699), auf die Entscheidungsmacht ab, wenn es ausführt, dass Parität das Verhältnis zweier Seiten beschreibe, von denen keine imstande sei, eine von ihr gewünschte Entscheidung ohne die Zustimmung der anderen Seite oder doch eines Teils von ihr zu erzwingen. Vgl. hierzu auch die Ausführungen von *Badura*, Paritäts-

nicht etwa eine hälftige Teilung der Machtbefugnisse in der Gesellschaft, sondern allein, dass die Aufsichtsratsmitglieder in der Gesellschaft zur Hälfte von den Anteilseignern und zur Hälfte von den Arbeitnehmern bestimmt werden.

Das MitbestG führte die paritätische Mitbestimmung erstmals unabhängig von der Branche für alle deutschen Großunternehmen der mitbestimmungsauslösenden Größe ein.

1. Vorangegangene Gesetzgebung nach dem Zweiten Weltkrieg

Die Mitbestimmung hat in Deutschland eine lange Tradition, die bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht.⁹ An dieser Stelle soll jedoch ein Blick auf die gesetzliche Entwicklung der Mitbestimmung nach dem Zweiten Weltkrieg genügen. Für die Auslegung des Mitbestimmungsgesetzes von besonderer Bedeutung sind hierbei die Regelungen des Montanmitbestimmungsgesetzes, des

Montanmitbestimmungsergänzungsgesetzes sowie des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952, dessen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung im Jahr 2004 in das Drittelbeteiligungsgesetz überführt wurden. Diese stellen die geltende gesetzliche und unternehmerische Mitbestimmung zum Zeitpunkt des Erlasses des Mitbestimmungsgesetzes dar. Im Rahmen der Auslegung erscheint es sachgerecht, auf die bereits bestehenden Regelungen vergleichend zurückzugreifen, will man sich den Willen des Gesetzgebers erschließen. Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang natürlich die politischen Machtkonstellationen ebenso von Bedeutung wie der hiermit verbundene politisch-ideologische Hintergrund.

a) Das Kontrollratsgesetz Nr. 22

Die erste nach dem Zweiten Weltkrieg erlassene und für die Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes bedeutende gesetzliche Regelung war das Kontroll-

sche Mitbestimmung und Verfassung, S. 1 ff.; *Preis*, Kollektivarbeitsrecht, S. 780 f.; *Brox/Rüthers/Henssler*, Arbeitsrecht Rn. 1041; *Naendrup*, AuR 1977, 225 (226) spricht aus dem gleichen Grund von einer „unparitätischen“ Mitbestimmung nach dem MitbestG; ähnlich *Bobke*, Arbeitsrecht für Arbeitnehmer, S. 126; *Wlotzke/Wißmann*, DB 1976, 959 (961); *Naendrup*, BStSozArbR 1976, 164 (165).

⁹ *H/L/W*, Einl. Rn. 9; *Ulmer/Habersack* in: U/H/H, Einl. MitbestG Rn. 15; *Raiser in: Raiser* in: *Raiser/Veil*, Einl. MitbestG Rn 1 ff.; ausführlich zur Tradition der Mitbestimmung: *Teuteberg* in: *Pohl*, Mitbestimmung, Ursprünge und Entwicklung, S. 9 ff.; *Muszynski*, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt und Harmoniekonzeption, S. 28 ff.; *Schönbauer*, Wirtschaftsmitbestimmung im politischen Entscheidungsprozess, S. 5 ff.; *Müller* in: *Weber*, Gewerkschaftsbewegung und Mitbestimmung in Geschichte und Gegenwart, S. 75 ff.; *Vetter*, Mitbestimmung, eine Forderung unserer Zeit, S. 7 ff.; *Warlich*, Die Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes 1976, S. 3 ff.

ratsgesetz Nr. 22. Dieses regelte die Bildung von Betriebsräten und griff damit materiell auf das Betriebsrätegesetz aus dem Jahr 1920 zurück.¹⁰ Auf Grundlage dieser bundesgesetzlichen Regelung erließen die Bundesländer eigene Betriebsrätegesetze. Die damaligen Regelungen differierten stark und reichten von einer bloßen Mitbestimmung im sozialen und personellen Bereich und Unterrichtsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten bis hin zu einer vollen Mitbestimmung, beispielsweise bei Änderungen des Betriebszwecks, der Produktion oder der Arbeitsmethoden. Schließlich wurde schon hier die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern, in Person von zwei Mitgliedern des Betriebsrats, im Aufsichtsrat normiert.¹¹

b) Die Montanmitbestimmung

Die Montanindustrie nahm in der Entwicklung der Mitbestimmung eine Sonderrolle ein, die den Weg für die paritätische Mitbestimmung des MitbestG ebnete. Die Entstehung der Montanmitbestimmung kann nur im Zusammenhang mit dem Zweiten Weltkrieg und der Rolle der Deutschen Wirtschaft verstanden werden. Insbesondere die schwerindustriellen Industriekonglomerate im Ruhrgebiet stellten das Rückgrat der deutschen Kriegsindustrie dar. Diese wurden daher nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs von den Alliierten beschlagnahmt. Um eine bessere Kontrolle zu ermöglichen und die wirtschaftliche Macht der Unternehmen zu begrenzen, sollten die großen Konzernstrukturen entflochten werden und die Unternehmen in kleineren Einheiten weiter tätig werden. Hierzu wurde die Eisen- und Stahlindustrie der Kontrolle der North German Iron and Steel Control unterstellt, welche im Jahr 1947 eine Mustersatzung für die ihr unterstehenden Unternehmen einführte.¹² Diese enthielt schon einen Großteil der heutigen Regelungen der paritätischen Mitbestimmung. So wurde schon nach dieser Mustersatzung der Aufsichtsrat zur Hälfte von Vertretern der Arbeitnehmer und zur Hälfte von Vertretern der Anteilseigner besetzt. Darüber hinaus wurde in den Vorstand ein Arbeitsdirektor berufen, der, für Sozial- und Personalwesen zuständig, die Mitbestimmung auch im Geschäftsführungsgremium vertrat. Als im April 1948 die Entflechtung der deutschen Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen war, wurde in den 23 neugegründeten Hüttenwerken auf Grundlage der beschriebenen

¹⁰ *H/L/W*, Einl. Rn. 14.

¹¹ *H/L/W*, Einl. Rn. 14 und ausführlich zum Ganzen: Müller, Mitbestimmung in der Nachkriegszeit, S. 87 ff.; zum Betriebsrätegesetz *Raiser* in: *Raiser* in: *Raiser/Veil*, Einl. MitbestG Rn. 3; *Ulmer/Habersack* in: *U/H/H*, Einl. MitbestG Rn. 16; *Przybylski*, Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Arbeitsdirektors nach dem MitbestG 1976, S. 21; *Köstler*, Das steckengebliebene Reformvorhaben, S. 19 ff.; *Jürgensen* in: *Pohl*, Mitbestimmung, Ursprünge und Entwicklung, S. 74.

¹² Die North German Iron and Steel Control wurde von der britischen Besatzungsmacht zur Entflechtung der deutschen Wirtschaft gegründet, hierzu ausführlich Fn. 11.

Mustersatzung die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte eingeführt. Diese Regelungen wurden schließlich unter Einbeziehung des Bergbaus und unter massivem Druck der Gewerkschaften am 07. Juni 1951 Gesetz. Das Montanmitbestimmungsgesetz sah eine jeweils hälftige Beteiligung der Arbeitnehmer und der Anteilseigner im Aufsichtsrat der Gesellschaft vor und einen zusätzlichen neutralen Mann, der den Ausschlag bei Entscheidungen geben sollte, in denen ein Kompromiss nicht zu finden war. Darüber hinaus war nach dem Montanmitbestimmungsgesetz ein Arbeitsdirektor zu bestellen, der nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmer gewählt werden konnte und daher meist aus den Reihen der Gewerkschaften stammte.¹³

Die bei Erlass des Montanmitbestimmungsgesetzes noch fehlende Regelung der Mitbestimmung im Konzern wurde im Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz 1956 nachgeholt.¹⁴

c) Das Betriebsverfassungsgesetz

Ein Jahr nach dem Montanmitbestimmungsgesetz trat 1952 das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Dieses galt, im Gegensatz zum Montanmitbestimmungsgesetz, für alle Unternehmen, soweit nicht Sonderregelungen bestanden. Es hob die auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 ergangenen Landesgesetze auf und normierte eine bundeseinheitliche Regelung.¹⁵

Nach dieser war in den Betrieben ein Betriebsrat von den Arbeitnehmern zu wählen und der Aufsichtsrat der Unternehmen war zu einem Drittel mit Vertretern der Arbeitnehmer zu besetzen (sogenannte Drittelparität).¹⁶ Schon hier wurde der Aufsichtsrat zwingender Bestandteil der vom Gesetz erfassten Unternehmen. Für die GmbH bedeutete dies, dass sie, wenn sie mehr als 500

¹³ Zum Ganzen *H/L/W*, Einl. Rn. 15 ff.; *Raiser* in: *Raiser/Veil*, Einl. MitbestG Rn. 4; *Wißmann* in: *W/W/K/K*, Vorbem. MitbestG Rn. 12; *Meilicke/Meilicke*, Einl. MitbestG Rn. 6; *Lauschke*, Mehr Demokratie in der Wirtschaft, S. 13 ff.; *Pothoff*, Der Kampf um die Montanmitbestimmung, Rn. 76 ff.; *Spaich*, Das Mitbestimmungsgesetz und das Betriebsverfassungsrecht, S. 12 ff.; *Warlich*, Die Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes 1976, S. 18 f.; *Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945–1952, 1970, S. 74 ff.; *Przybylski*, Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Arbeitsdirektors nach dem MitbestG 1976, S. 21; *Otto*, Der Kampf um die Mitbestimmung in: *Vetter*, Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung, S. 399 ff.; *Müller*, Mitbestimmung in der Nachkriegszeit, S. 113 ff.; *Schönbauer*, Wirtschaftsmitbestimmung im politischen Entscheidungsprozess, S. 15 ff.; *Wlotzke/Wißmann*, DB 1981, 623 (623 ff.); *Hoffmann*, BB 1976, 1233 (1234 f.).

¹⁴ Hierzu *Raiser* in: *Raiser/Veil*, Einl. MitbestG Rn. 20 ff.; *Wißmann* in: *W/W/K/K*, Vorbem. MitbestG Rn. 13; *Köstler*, Das steckengebliebene Reformvorhaben, S. 51 f.; *Warlich*, Die Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes 1976, S. 20; *Spaich*, Das Mitbestimmungsgesetz und das Betriebsverfassungsrecht, S. 14; *Muszynski*, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt und Harmoniekonzeption, S. 89 ff.

¹⁵ *H/L/W*, Einl. Rn. 18; weiter *Lauschke*, Mehr Demokratie in der Wirtschaft, S. 13.

¹⁶ *H/L/W*, Einl. Rn. 18.

Arbeitnehmer beschäftigte, einen Aufsichtsrat bilden, in ihre Gesellschaftsverfassung integrieren und drittelparitätisch besetzen musste.¹⁷

Das BetrVG von 1972 ersetzte das aus dem Jahr 1952 stammende Betriebsverfassungsgesetz und weitete die betriebliche Mitbestimmung hierbei erheblich aus. Die für die Entwicklung des MitbestG relevanten Aufsichtsratsregeln änderte es dagegen nicht.¹⁸ Diese wurden schließlich im Jahr 2004 in das DrittelbG überführt.¹⁹

2. Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes

Nachdem 1951 das Montanmitbestimmungsgesetz in Kraft getreten war und durch das Betriebsverfassungsgesetz 1952 die betriebliche Mitbestimmung für sämtliche Gesellschaften, auch solche außerhalb der Montanindustrie, geregelt worden war, unternahm der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) einen ersten Anlauf, die paritätische Mitbestimmung in allen Großunternehmen, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, zu verwirklichen. Von ihrer ursprünglichen Forderung, der Überführung der Schlüsselindustrien in Staatseigentum, hatten die Gewerkschaften vorher Abstand genommen.²⁰

1962 legte der DGB daher im Rahmen der Novellierung des Aktienrechts einen eigenen Entwurf für ein Mitbestimmungsgesetz vor, der sich weitgehend an der Montanmitbestimmung orientierte.²¹ Im Mai 1965 wurde die Aktienrechtsnovelle von allen im Bundestag vertretenen Parteien gemeinsam erlassen, ohne dass hierbei aber die Forderungen der Gewerkschaften beachtet oder das Mitbestimmungsrecht überhaupt einer Veränderung unterworfen worden wäre. Geschuldet war dies dem Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP, der nach der Bundestagswahl 1961 abgeschlossen worden war und auf Drängen der FDP die Normierung eines Mitbestimmungsgesetzes für die laufende Legislaturperiode ausschloss.²²

¹⁷ *H/L/W*, Einl. Rn. 18; weiter *Habersack* in: U/H/H, § 1 DrittelbG Rn. 22; *Kleinsorge* in: W/W/K/K, § 1 DrittelbG Rn. 14 ff.

¹⁸ *H/L/W*, Einl. Rn. 19; weiter *Habersack* in: U/H/H, § 1 DrittelbG Rn. 3; *Kleinsorge* in: W/W/K/K, Vorbem. DrittelbG Rn. 1; *Przybylski*, Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Arbeitsdirektors nach dem MitbestG 1976, S. 22; *Muszynski*, Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt und Harmoniekonzeption, S. 119 ff.; *Köstler*, Das steckengebliebene Reformvorhaben, S. 53 ff.

¹⁹ *Henssler* in: U/H/H, Einl. DrittelbG Rn. 1; *Kleinsorge* in: W/W/K/K, Vorbem. DrittelbG Rn. 1; *Gach* in: MüKo AktG, Vorbem. DrittelbG Rn. 1; *Oetker* in: Erfurter Kommentar, Einl. DrittelbG Rn. 2; *Seibt*, NZA 2004, S. 767 (767 ff.).

²⁰ *Lauschke*, Mehr Demokratie in der Wirtschaft, S. 15; *Warlich*, Die Entstehung des Mitbestimmungsgesetzes 1976, S. 22 f.

²¹ *Lauschke*, Mehr Demokratie in der Wirtschaft, S. 15; weiter *Wißmann* in: W/W/K/K, Vorbem. Rn. 15; *Schwerdfeger*, Mitbestimmung in privaten Unternehmen, S. 17.

²² *Lauschke*, Mehr Demokratie in der Wirtschaft, S. 16.