

TaylorWessing

Verschärfung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Warum Unternehmen jetzt handeln müssen

12. Mai 2022 | Dr. Jens Wolf, Marc Müller, Jonas Warnken, László Molnár



Inhalt

1	Was plant die Ampel	03
2	Grundsätze der Unternehmensmitbestimmung	04
3	Pläne der Ampelkoalition	06
4	Gestaltungsoptionen	07
5	Die Merkmale der Societas Europaea – SE	11
6	Umsetzung der Zielstruktur	12
7	Umsetzung der Zielstruktur +1	15
8	Q&A	16
9	Ihre Ansprechpartner	17



Was plant die Ampel?



Deutschland nimmt bei der Unternehmensmitbestimmung eine weltweit bedeutende Stellung ein. Die bestehenden nationalen Regelungen werden wir bewahren. Missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts wollen wir verhindern. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, sodass es nicht mehr zu vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann (Einfriereffekt).

Wir werden die Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.



**MEHR
FORTSCHRITT
WAGEN**

**BÜNDNIS FÜR
FREIHEIT, GERECHTIGKEIT
UND NACHHALTIGKEIT**

Grundsätze der Unternehmensmitbestimmung (1/2)

Betroffene Rechtsformen:

- Aktiengesellschaft (AG), Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), Genossenschaft



500- und 2.000 Schwellenwerte:

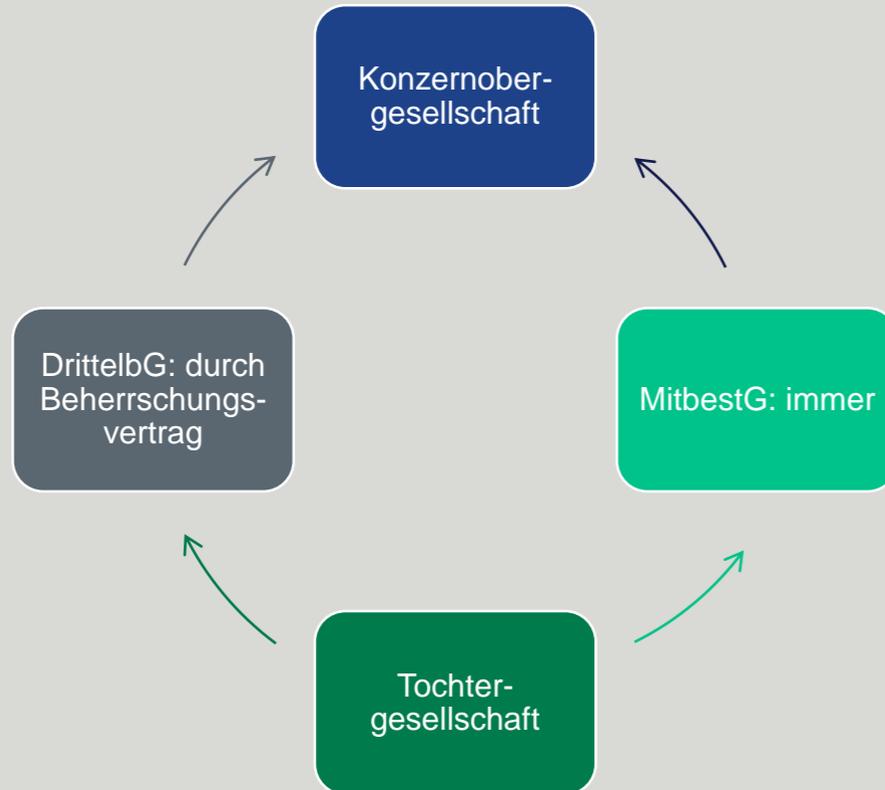
- Primär zählen die „eigenen“ Arbeitnehmer:innen im Inland
- Regelmäßig mehr als 500 Arbeitnehmer:innen führen zur Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG)
 - **Folge: Einrichtung Aufsichtsrat mit 1/3 AN**
- Regelmäßig mehr als 2.000 Arbeitnehmer:innen führen zur Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG)
 - **Folge: Einrichtung Aufsichtsrat mit 1/2 AN, davon 2 Vertreter:innen der Gewerkschaften**
 - **Arbeitsdirektor**

→ **Bislang: Keine Sanktionen bei Nichtumsetzung (aber Berichtspflicht des Abschlussprüfers)**

Grundsätze der Unternehmensmitbestimmung (2/2)

Zurechnung nach DrittelbG und nach MitbestG

- Zurechnung zur inländischen Konzernobergesellschaft



- Bei DrittelbG jedoch nur Zurechnung bei Beherrschungsvertrag bzw. Eingliederung – Lösung bislang: Aufteilung auf unterschiedliche Gesellschaften ohne Beherrschung
- Anders MitbestG: Hier immer Zurechnung zur Konzernspitze
- Besonderheit bei MitbestG: Bei nicht mitbestimmungsfähiger Rechtsform der Konzernspitze erfolgt Zurechnung zur nächst-niedrigeren mitbestimmungsfähigen Gesellschaft im Konzernstrang
- Besonderheit bei MitbestG: Unter Umständen Zurechnung zur Komplementärin

Pläne der Ampel-Koalition

Zurechnung des DrittelbG

- Ausweitung entsprechend MitbestG
- Unklar, ob sich dies auch auf die Zurechnung zur Komplementärin einer KG bezieht

Ordnungswidrigkeit

- Nichtumsetzung wird sanktioniert

Auswirkungen

- Zurechnung und damit mitbestimmungsrechtliche Ausgangssituation ändert sich kraft Gesetzes
- Reaktionsmöglichkeiten werden eingeschränkt, wenn Pflicht zur Einrichtung eines Aufsichtsrats erstmal besteht
- Daher jetzt schnelles Handeln geboten

Einschränkung des SE-Einfriereffekts

- Im nationalen Alleingang wohl nicht umsetzbar

Gestaltungsoptionen – Übersicht

- Gestaltungsoptionen aus mitbestimmungsrechtlicher Sicht
- Jeweils vorbehaltlich insbesondere einer steuerlichen und aufsichtsrechtlichen Prüfung

Ohne SE

- [Ausländische Komplementärin] & Co. KG
- Ausländische Holding
- Atomisierung

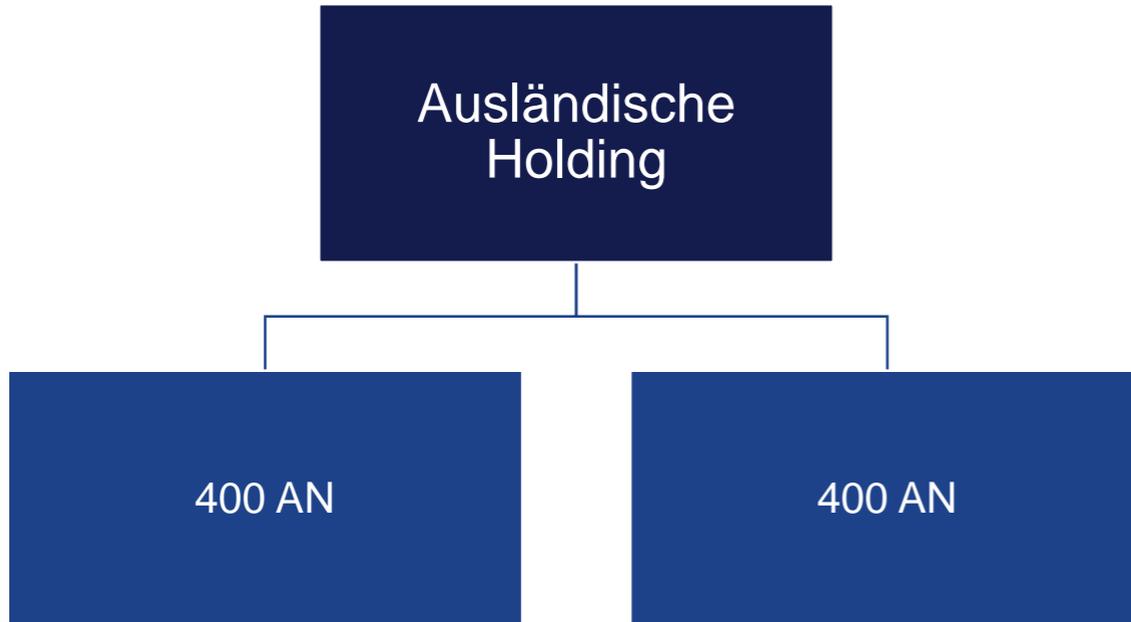
Mit SE

Gestaltungsoptionen – Im Einzelnen (1/3)

[Ausländische Komplementärin] & Co. KG

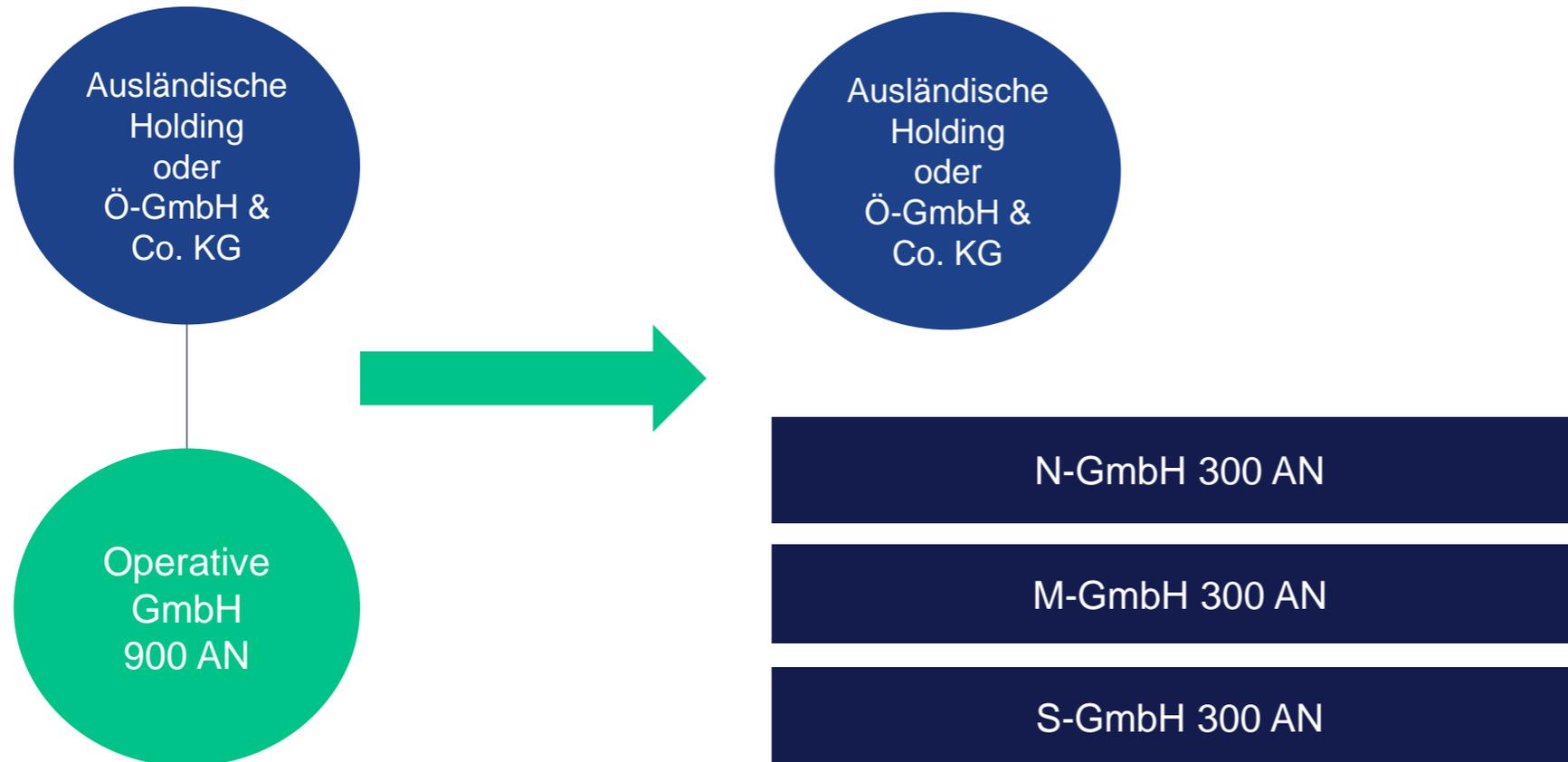


Gestaltungsoptionen – Im Einzelnen (2/3)



Gestaltungsoptionen – Im Einzelnen (3/3)

Atomisierung



Die Merkmale der Societas Europaea – SE

Grundsätze

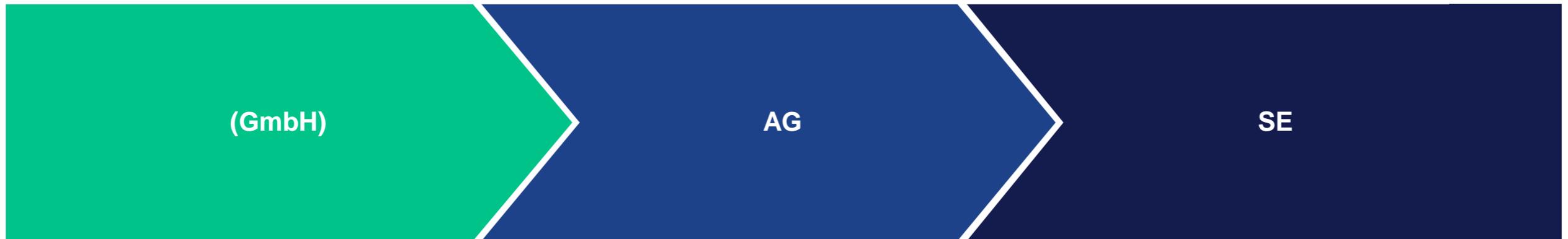
- Die Rechtsform der SE entspricht einer deutschen AG mit europäischen Besonderheiten
- Monistische / dualistische Struktur
- Selbstständige Niederlassungen
- Möglichkeit der grenzüberschreitenden Sitzverlegung
- Verhandlung einer Beteiligungsvereinbarung mit dem Besonderen Verhandlungsgremium der EU-Arbeitnehmer(-vertretungen)
- Auffanglösung bei Nichteinigung oder Abbruch der Verhandlungen
 - Einfrieren der unternehmerischen Mitbestimmung und damit ggf. dauerhaft Verhinderung eines mitbestimmten Aufsichtsrats
 - Europäischer SE Betriebsrat



Umsetzung der Zielstruktur (1/3)

„Klassische Wege“ in eine SE

- (Zweifacher) Formwechsel, ggf. „Kettenumwandlung“



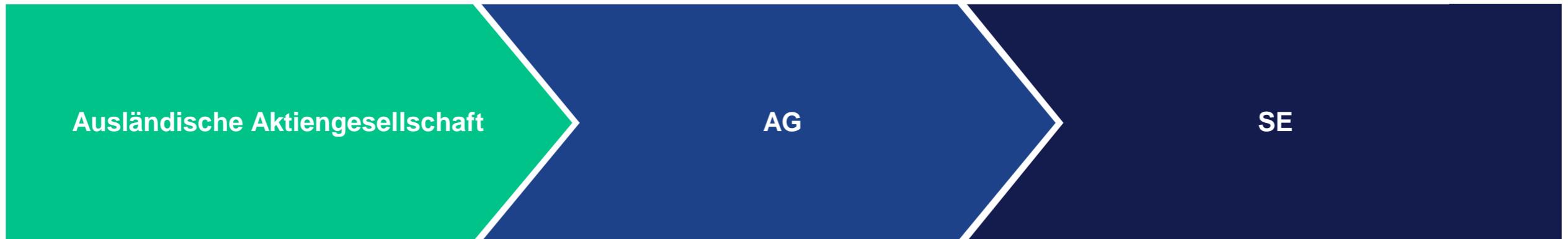
Vorteile: weitgehend steuerneutral möglich

Nachteile: Eintragung nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens, zeitlicher und organisatorischer Aufwand

Umsetzung der Zielstruktur (2/3)

„Klassische Wege“ in eine SE

- Gründung durch Verschmelzung einer ausländischen und deutschen Aktiengesellschaft

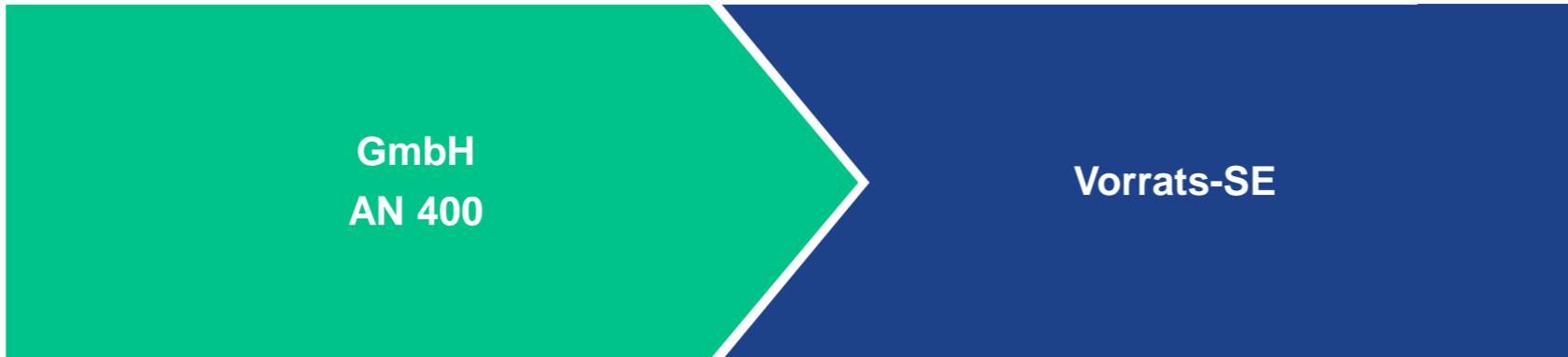


Vorteile und **Nachteile** wie beim Formwechsel, ggf. zusätzlicher Aufwand.

Vorteil ggü. Formwechsel: Keine Pflicht, seit zwei Jahren eine ausländische Tochtergesellschaft zu haben, Gründung einer ausländischen AG kurzfristig möglich

Umsetzung der Zielstruktur (3/3)

Verschmelzung auf Vorrats-SE

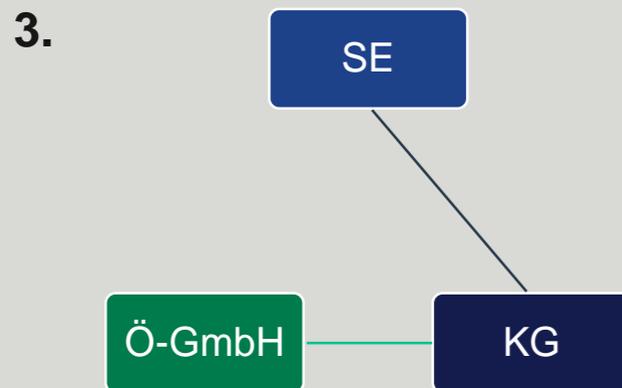
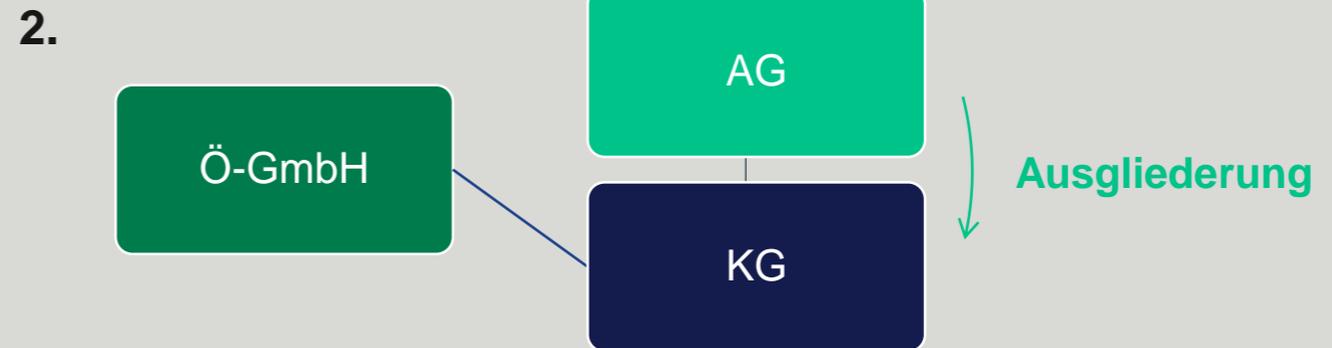


Vorteil: nach überwiegender Auffassung und auch in der Praxis Beteiligungsverfahren nach Verschmelzung

Nachteil: ggf. steuerschädlich (insbesondere Wegfall von Verlustvorträgen), möglich nur im Zeitfenster zwischen Aufstellung des Jahresabschlusses und acht Monate nach dem Stichtag

Umsetzung der Zielstruktur +1

Bei Überschreiten der Mitarbeiterzahl in operativer Gesellschaft: Ausgliederung in KG mit nicht mitbestimmter Komplementärin – Umwandlung Kommanditistin in SE – Anwachsung auf Kommanditistin





Q&A

Ihre Fragen

Ihre Ansprechpartner



Dr. Jens Wolf

Partner, Hamburg
+49 40 36803 0
j.wolf@taylorwessing.com

Jens Wolf leitet die Venture-Capital-Gruppe von Taylor Wessing in Deutschland. Er berät inländische und ausländische Unternehmen bei M&A-, Venture-Capital- und Private-Equity-Transaktionen. Dabei ist er schwerpunktmäßig für Private-Equity-Fonds, Venture-Capital-Investoren und technologieorientierte Unternehmen tätig.



Marc Müller

Partner, Hamburg
+49 40 36803 0
m.mueller@taylorwessing.com

Marc Müller ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seit vielen Jahren unterstützt er Arbeitgeber bei Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung, verhandelt mit Betriebsräten und begleitet Einigungsstellungsverfahren.



Jonas Warnken

Salary Partner, Hamburg
+49 40 36803 0
j.warnken@taylorwessing.com

Jonas Warnken ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er begleitet seit vielen Jahren globale und US-amerikanische Unternehmen, vorrangig aus dem IT- und Technologiebereich. Außerdem berät er deutsche Unternehmen und leitende Angestellte in allen Bereichen des Individual- sowie Kollektivarbeitsrechts. Zudem zählt die Beratung zu Fragen rund um Visa und Aufenthaltstitel für eine Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland zu seinen Schwerpunkten.



dr. jur. (PPKE) László Molnár, LL.M.

Associate, Hamburg
+49 40 36803 0
l.molnar@taylorwessing.com

László Molnár begleitet Sie dabei, Ihre nationalen und internationalen M&A-Transaktionen effizient und erfolgreich umzusetzen. Insbesondere unterstützt er Kapitalgeber und wachstumsorientierte Unternehmen mit pragmatischen Lösungen im gesamten Lebenszyklus von Venture Capital-Investitionen. Zudem berät er national und international tätige Unternehmen bei der erfolgreichen Gestaltung von Private Equity-Transaktionen und in allen Bereichen des Gesellschafts- und Kapitalmarktrechts.

