



§ Rechts-Tipp

Beiräte in der GmbH und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

DAS RECHT AUF IHRER SEITE - NR. 52

Auf einen Beirat einer GmbH, dem dieselben Mindestkompetenzen wie einem Aufsichtsrat (AR) zukommen, sind die zwingenden Vorschriften über den Aufsichtsrat anzuwenden. Hat ein Beirat Kernkompetenzen eines Aufsichtsrates, müssen die Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in dieses Gremium angewendet werden.

Überwachung durch Beirat. Viele KMU haben in ihrer gesellschaftsrechtlichen Struktur Beiräte eingerichtet, die auch als Gesellschafterausschuss oder Verwaltungsrat bezeichnet werden. Der Gesellschaft kann u.a. durch die fachliche Kompetenz der Beiratsmitglieder Know-how zur Verfügung gestellt werden. Der Beirat kann wichtige Ausgleichsfunktionen unter den Gesellschaftern übernehmen, u.a. bei Fragen der Unternehmensnachfolge. Der Beirat kann auch die Geschäftsführung überwachen. Die Kompetenzen eines Beirates werden von der Generalversammlung festgelegt. Der Beirat ist als gesellschaftsrechtliches Organ vom Gesetzgeber nicht zwingend vorgegeben. Im Gegensatz zum Aktienrecht ist der Aufsichtsrat der GmbH kein allgemein notwendiges Organ. Ein Aufsichtsrat ist bei einer GmbH nur einzurichten, wenn u.a. das Stammkapital 70.000 €, die Zahl der Gesellschafter 50 oder die Anzahl der Arbeitnehmer im Schnitt 300 übersteigt. Bei einer GmbH kann zulässigerweise ein fakultativer Beirat eingerichtet werden, auch wenn das Gesetz keine Aufsichtsratspflicht vorschreibt.

Zwingende Beteiligung. In der Vergangenheit war umstritten, ob die Einrichtung eines Beirates (GmbH) – auch wenn keine Aufsichtsratspflicht besteht – zu einer zwingenden Beteiligung der Arbeitnehmer (Drittelparität) in diesem Gremium führt, wenn dieser Beirat mit den Kernkompetenzen eines AR ausgestattet ist. Laut Lehre sei es zulässig, Beiräte mit deckungsgleichen Kompetenzen eines Aufsichtsrats ohne Arbeitnehmerbeteiligung einzurichten, wenn von Gesetzes wegen ein Aufsichtsrat nicht eingerichtet werden muss. Bei Fehlen eines AR könnten dem Beirat im Rahmen des zwingenden Rechts Kompetenzen in beliebigem Umfang zugewiesen werden. Es handle sich dabei um keine Normumgehung. Die Gesellschaft mache nur von einem Recht auf betriebswirtschaftlich begründete abwei-



chende Gestaltung Gebrauch. Andere hielten dem entgegen, aus der Freiheit, einen AR einzurichten, könne noch nicht geschlossen werden, dass die Kernkompetenz eines AR einem Beirat zugewiesen wird, ohne dass diesen die sonstigen gesetzlichen Auflagen treffen.

Umfangreiche Kernkompetenzen. Im Anlassfall (OGH 9 Ob A131/05s) hat die Betreiberin eines Elektrizitätswerks (GmbH) einen Beirat mit umfassenden Kompetenzen eingesetzt, u.a. mit einem Weisungsrecht an die Geschäftsführer etc. Der Betrieb beschäftigte nie mehr als 300 Arbeitnehmer. Es bestand keine obligatorische Aufsichtsratspflicht. Im Betrieb war ein gemeinsamer Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat eingerichtet. Der Betriebsrat beantragte die Entsendung von drei Arbeitnehmern in den Beirat. Das lehnte der Beirat ab. Der Betriebsrat klagte und brachte vor, die Beklagte habe einen gesellschaftsvertraglich zwingenden Beirat eingerichtet, dessen Aufgaben und Funktionen denen eines freiwilligen AR einer GmbH entsprächen. Richte eine GmbH einen Beirat ein, dem aufsichts-

rätähnliche Funktion zukommt, bestehe das Recht der Belegschaft auf Mitwirkung in diesem Organ wie in einem Aufsichtsrat. Die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte müssten voll gewahrt werden.

Berufung stattgegeben. Das Erstgericht hat das Klagebegehren abgewiesen und sich der Rechtsmeinung der Beklagten angeschlossen. Der OGH folgte dem Berufungsgericht, das der Klage stattgegeben hatte, und entschied im Sinne der Arbeitnehmermitbestimmung. Nach dem Urteil ist für die Aufsichtsratsähnlichkeit auf die Zuweisung von Kernkompetenzen eines AR an den Beirat abzustellen. Nur wenn diesem Organ solche Kernkompetenzen zugewiesen werden, kann von einer Umgehung gesprochen werden. Im Anlassfall hat die Beklagte ihrem „Verwaltungsrat“ solche Kernkompetenzen zugewiesen. Dazu zählen neben der Kontroll- und Überwachungsfunktion sowie der ausnahmsweisen Vertretungstätigkeit der Gesellschaft (insbesondere gegenüber den Geschäftsführern) die Zustimmungsvorbehalte zu bestimmten Geschäften. Das Urteil be-

deutet keineswegs das Ende der Beiräte im Gesellschaftsrecht. Allerdings ist bei der Gestaltung der Rechte und Pflichten dieser Gremien darauf zu achten, dass sich diese von denen des AR grundlegend unterscheiden. Die Aufgaben der Beiräte sind auf ihre ursprüngliche Funktion zurückzuführen. In erster Linie wird die Beiratsfunktion künftig eine beratende und nicht kontrollierende bzw. entscheidende sein.



Mag. Dr. Meinhard Novak, Partner von bpv-Hügel Rechtsanwälte

Meinhard Novak ist spezialisiert auf Wirtschafts- und Europarecht, Immaterialgüterrecht, Vergabe- und Beihilfenrecht sowie auf Private Litigation.