

# Unternehmen & Märkte



## Mitbestimmung

# 12 SITZE

muss der Aufsichtsrat von Delivery Hero haben, davon sechs für Vertreter der Arbeitnehmer.

Quelle: Landgericht Berlin

## Delivery Hero

**Gründung** Delivery Hero wurde im Mai 2011 in Berlin von Niklas Östberg, Kolja Hebenstreit, Markus Fuhrmann und Lukasz Gadowski als GmbH gegründet.

**Aktionäre** Das Unternehmen ging im Sommer 2017 an die Börse. Die Aktien der Delivery Hero AG sind im Nebenwerte-Index SDax notiert. Nach eigenen Angaben hält die Naspers Group 22,75 Prozent, die Rocket Internet Group 8,4 Prozent und die Insight Group 7,5 Prozent der Anteile. Der Rest befindet sich in Streubesitz.

**Märkte** Delivery Hero ist in mehr als 40 Ländern aktiv und mit gut 150 000 Restaurants im Angebot die weltweit größte Online-Bestellplattform für Essen.

Geklagt hatte ein Aktionär, der in Gewerkschaftskreisen kritisch gesehen wird, seit er 2017 beinahe die Mitbestimmung in deutschen Aufsichtsräten aushebelte: Konrad Erzberger. Der 31 Jahre alte Jurist hatte vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Zusammensetzung des Aufsichtsrats des Touristikonzerns Tui überprüfen lassen. Sein Argument: Dass nur die 10 000 Mitarbeiter in Deutschland über die Arbeitnehmervertreter darin abstimmen dürfen, diskriminiere 40 000 Mitarbeiter im EU-Ausland. Der Fall wurde bundesweit bekannt, denn der EuGH hätte die komplette deutsche Mitbestimmung tiefgreifend verändern können - mit kaum absehbaren Folgen. Schließlich bestätigten die Richter jedoch die gängige Praxis.

Wegen der Tui-Klage sehen viele Gewerkschafter in Erzberger den „Wolf im Schafspelz“, obwohl sie ihn bei Rechtsstreitigkeiten seit dem Tui-Fall fast immer auf ihrer Seite finden. Mehr als 50 Statusverfahren zur Überprüfung von Aufsichtsräten hat der promovierte Jurist angestrengt, mit wechselndem Erfolg. Warum er das tut? Er selbst nannte einmal Idealismus als Motiv für seine Klagen. Öffentlich äußert er sich nur selten. Auch zum Klageerfolg bei Delivery Hero möchte er keine Stellungnahme abgeben. Allerdings war Erzberger früher in der Start-up-Szene aktiv. Sein beim Karrierenetzwerk LinkedIn hinterlegter Lebenslauf weist Stationen als „Business Development Manager“ bei Rocket Internet und der Solarisbank aus.

Wie es nun nach dem Richterspruch weitergeht, entscheidet sich durch das Beschwerdeverfahren und dadurch, wie Delivery Hero die Verschmelzung zur SE umsetzt.

Bislang arbeitete das Unternehmen parallel auf zwei Baustellen. Während es mit Erzberger in Berlin vor Gericht stritt, verhandelte es mit dem Kölner Betriebsrat Yalcin und einem gewählten „Besonderen Verhandlungsgremium“ der Mitarbeiter um die zukünftige Vertretung ihrer Interessen im Aufsichtsrat der neuen SE.

Dieses Vorgehen ist im Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft vorgeschrieben. Erst wenn die Verhandlungen abgeschlossen sind, kann die SE ins Handelsregister eingetragen werden.

Vor Gericht behauptete Delivery Hero, das juristische Verfahren mit der Aktiengesellschaft sei schon allein deshalb zielloos, weil die Verhandlungen mit Yalcins Gremium gut vorankämen. Bei einer einvernehmlichen Einigung erledigt sich der Beschluss von selbst. „Wir sind guter Dinge, die Verhandlungen um eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der künftigen Gesellschaft so zeitnah wie möglich zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen“, teilte Delivery Hero auch dem Handelsblatt mit.

Yalcin hingegen bestreitet, dass schon früh alles in trockenen Tüchern gewesen sei. „Sie wollten Arbeitnehmer zwar im Aufsichtsrat zulassen, aber nur unter engen Bedingungen. So sollte es sich ausschließlich um Führungspersonal handeln“, sagt der Fahrradkurier. In den Verhandlungen sei zudem nur eine Drittelösung angeboten worden. Das Urteil des Landgerichts habe nun einiges verändert, betont Yalcin. „Jetzt fordern wir paritätische Besetzung, mit weniger lassen wir uns nicht abspesen.“ Der Frage, ob er selbst Aufsichtsrat werden möchte, weicht Yalcin aus. Zu früh, zu unsicher, zudem gäbe es auch andere qualifizierte Kollegen.

Am Ziel sind die Mitarbeiter nicht. Delivery Hero könnte auch auf Zeit spielen. Wenn die Verhandlungen mit dem Mitarbeitergremium scheitern, werden bei SE-Verschmelzungen die bestehenden Verhältnisse der Gründungsfirmer übernommen. Damit droht der nächste Rechtsstreit. „Was gilt dann in unserem Fall? Der Istzustand ohne Arbeitnehmer im Aufsichtsrat oder der gerichtlich verordnete Sollzustand?“, fragt Yalcin. Die Antwort müssten wahrscheinlich wieder Gerichte finden.

## Societas Europaea

# Eine Frage der Mitbestimmung

Tom Taylor, Hello Fresh, Windeln.de oder die Schnigge Wertpapierhandelsbank: Das sind ein paar prominente Beispiele von Unternehmen, die sich in jüngerer Zeit in eine Societas Europaea (SE) umgewandelt haben. Seit Jahren schon nimmt die Zahl der europäischen Aktiengesellschaften in Deutschland zu. Die Gründe dafür sind verschieden. So können Firmen die europäische Ausrichtung ihres Geschäfts betonen. Außerdem hilft die Rechtsform häufig bei der Finanzierung des Geschäfts mithilfe international agierender Banken und Investoren. Anders als eine Aktiengesellschaft kann eine SE auch monistisch geführt werden. Wie im US-amerikanischen Board-System führt ein Verwaltungsrat das Unternehmen, es gibt also keine Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Viele Familienunternehmer wählen ein solches Modell, um als Mitglied oder Vorsitzender des Verwaltungsrats stärker im operativen Geschäft mitmischen zu können.

Auch in den europäischen Aktiengesellschaften überwiegen allerdings dualistische Strukturen mit Vorstand und Aufsichtsrat. Dennoch erlaubt die SE mehr Flexibilität bei der Führung einer Firma - mit möglichen Folgen für die Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer. „Nach herrschender Meinung kann in der SE die Größe des Aufsichtsrats einseitig durch die Unternehmensseite vorgegeben werden. Das kann ein wichtiger Faktor sein“, sagt Jura-Professor Gregor Thüsing von der Universität Bonn. Porsche, BASF oder Allianz sind Fälle, in denen das Gremium nach der SE-Umwandlung verkleinert wurde.

## Gute Verhandlungsposition

Der Anteil der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten ist jedoch gesetzlich geregelt - und gilt unabhängig davon, ob ein Unternehmen als AG organisiert ist oder in eine SE umgewandelt wird. Ab einer Unternehmensgröße von 500 Mitarbeitern stellen diese jeden dritten, ab 2 000 Mitarbeiter jeden zweiten Aufseher. Zwar muss im Falle einer Umwandlung das Ausmaß der Mitbestimmung zwischen Management und Arbeitnehmern neu verhandelt werden, doch diese haben eine komfortable Verhandlungsposition. „Für den Fall, dass man sich nicht einigt, gilt das „Vorher-nachher-Prinzip“: Der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsgremium entspricht dem Anteil derjenigen an der Gründung beteiligten Gesellschaft, die den höchsten Anteil aufzuweisen hat“, erklärt Thüsing.

Die Arbeitnehmer haben bei geplanten Umwandlungen das EU-Recht im Rücken. Gewerkschaftler, Betriebsräte oder reguläre Arbeitnehmer können in einem sogenannten Besonderen Verhandlungsgremium die Mitbestimmung in der SE mit der Arbeitgeberseite verhandeln. „Deutsche Arbeitnehmer können sich in das Gremium hineinwählen lassen und so darauf hinwirken, dass ihre Rechte möglichst gewahrt bleiben“, sagt Martin Pröpper, Arbeitsrechtler bei der Kanzlei Ulrich Weber & Partner. Nur wenn sich die Parteien nicht einigen können, entscheidet das Gericht.

Schwierig wird es aus Sicht der Arbeitnehmer, wenn es in den beteiligten Gesellschaften bislang keine Mitbestimmung gab, obwohl es sie hätte geben müssen. Manche Firmen sind im Laufe der Zeit stark gewachsen und haben die Schwellen bei den Mitarbeiterzahlen zwar überschritten, trotzdem haben die Arbeitnehmer ihre Rechte noch nicht in Anspruch genommen. Bisher haben die Gerichte noch nicht geklärt, wie in solchen Fällen zu verfahren ist. Von vornherein stark begrenzt sind die Mitbestimmungsrechte, wenn eine SE komplett neu gegründet wird und nicht aus einer bestehenden Gesellschaft entsteht. „Dann ist das Fehlen jeglicher Mitbestimmung denkbar“, sagt Pröpper. v. Votsmeier

„  
Jetzt fordern wir paritätische Besetzung. Mit weniger lassen wir uns nicht abspesen.“



Semih Yalcin  
Betriebsrat in Köln