

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Rahmenkonzept für eine Gesellschaft mit gebundenem Vermögen (GmgV)

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Das Rahmenkonzept des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sowie des Bundesministeriums der Finanzen stellt einen Diskussionsvorschlag für die Einführung einer neuen Rechtsform dar: der Gesellschaft mit gebundenem Vermögen (fortan GmgV).

Ziel des Rahmenkonzepts ist die Schaffung einer Gesellschaftsform, die durch eine gesetzlich verankerte, unabänderliche Vermögensbindung gekennzeichnet ist. Gewinne und Vermögen sollen grundsätzlich im Unternehmen verbleiben und der langfristigen Unternehmensentwicklung dienen, anstatt an Gesellschafter*innen ausgeschüttet zu werden. Damit soll eine auf Stabilität und Verantwortung ausgerichtete Unternehmensführung gestärkt werden. Darüber hinaus verfolgt das Konzept das Ziel, die Unternehmensnachfolge zu erleichtern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Ziel der neuen Rechtsform, eine langfristig ausgerichtete, wirtschaftlich nachhaltige und gesellschaftlich verantwortliche Unternehmenspolitik zu fördern. Im Zentrum steht dabei die klare Ausrichtung auf die dauerhafte Stabilität und Entwicklung des Unternehmens anstelle kurzfristiger Gewinnmaximierung. Besonders hervorzuheben ist die hohe Reinvestitionsquote als zentrales Merkmal dieser Rechtsform. Ein Großteil der erwirtschafteten Gewinne verbleibt im Unternehmen und kann gezielt für Zukunftsinvestitionen eingesetzt werden – beispielsweise für Innovationen, die Qualifizierung der Beschäftigten sowie den Ausbau wirtschaftlicher Aktivitäten. Diese konsequente Stärkung der Innenfinanzierung kann die Krisenfestigkeit der Unternehmen erhöhen, Abhängigkeiten von kurzfristigen Renditeerwartungen reduzieren und verlässliche Perspektiven für Beschäftigte schaffen. Unternehmen erhalten dadurch mehr Spielraum, um nachhaltige Strategien zu verfolgen, die wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung verbinden. Dazu gehören insbesondere stabile Beschäftigungsverhältnisse, langfristige Standortbindungen sowie eine stärkere Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten.

Um den eigentlichen Zweck der GmgV zu erfüllen und die Vermögensbindung nachhaltig zu sichern, ist es erforderlich, die neue Rechtsform so auszugestalten, dass Mitbestimmungsrechte tatsächlich wirksam zur Geltung kommen. Die GmgV darf keinesfalls neue Schlupflöcher für die Unternehmensmitbestimmung eröffnen, sondern muss vielmehr dazu beitragen, gute Unternehmensführung, wirtschaftliche Stabilität und starke Arbeitnehmer*innenrechte miteinander zu verbinden.

Insofern begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich die im Rahmenkonzept vorgesehene Einbeziehung der „Beschäftigten im Rahmen einer wesentlichen Mitbestimmung“, um die „Governance zu

18. Mai 2026

Kontaktperson:

Dr. Katrin Vitols
Referatsleiterin Mitbestimmung,
Corporate Governance und CSR
Abteilung Grundsatz und Gute
Arbeit

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 24 060-605

katrin.vitols@dgb.de
www.dgb.de

stärken und Nachfolgen zu erleichtern.“ Nun gilt es, diese konkret auszugestalten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher:

- Die GmgV ist vollständig in alle Mitbestimmungsgesetze einzubeziehen und darf keine Umgehungstatbestände eröffnen.
- Die Vermögensbindung der GmgV ist rechtssicher und wirksam gegen Umgehung auszugestalten sowie durch verpflichtende, mitbestimmte Aufsichtsratsstrukturen – auch unterhalb aktuell bestehender Schwellenwerte für die Mitbestimmung – konsequent zu kontrollieren.
- Die verbindliche notarielle Beteiligung ist sicherzustellen.
- Zur Gewährleistung langfristiger Tragfähigkeit sind u. a. flankierende Regelungen zur Förderung von Übernahmen durch Beschäftigte vorzusehen.

Im Folgenden werden diese Forderungen im Detail dargestellt.

Mitbestimmung verbindlich sichern

Die geplante GmgV soll als eigenständige Rechtsform ausgestaltet werden, die Elemente von Kapitalgesellschaften und Genossenschaften verbindet. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Orientierung an diesen mitbestimmungspflichtigen Rechtsformen und damit die ausdrückliche Ausrichtung auf eine mitbestimmte Unternehmensverfassung. Zentral ist, dass die neue Rechtsform von Beginn an vollständig und eindeutig in alle einschlägigen Mitbestimmungsgesetze einbezogen wird. Dies betrifft neben dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und dem Drittelbeteiligungsgesetz ausdrücklich auch das Montan-Mitbestimmungsgesetz sowie das Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz.** Der akademische Gesetzentwurf von Sanders et al. (2024)¹ weist hier Regelungslücken auf, da die Montan-Mitbestimmung dort nicht berücksichtigt wird.

Ferner ist klarzustellen, dass die von Sanders et al. vorgeschlagenen Änderungen des Umwandlungsgesetzes (§§ 312, 326, 339 UmwG) mit den zwingenden Vorgaben der Mitbestimmungsgesetze nicht vereinbar sind. Nach dem Vorschlag sollen Anteilseigner ihre Zustimmung zum Umwandlungsvertrag gemäß § 13 UmwG davon abhängig machen können, dass die konkrete Ausgestaltung der Arbeitnehmermitbestimmung in der übernehmenden oder neu gegründeten Gesellschaft von ihnen ausdrücklich bestätigt wird.

¹ Sanders, Anne/Dauner-Lieb, Barbara/Kempny, Simon/Möslein, Florian/Neitzel, Noah/Teichmann, Christoph (2024): Gesetz zur Einführung einer Gesellschaft mit gebundenem Vermögen: Akademischer Entwurf mit Nebengesetzen und Erläuterungen. Mohr Siebeck

Ein solcher Bestätigungsvorbehalt ist rechtlich unzulässig. Die Mitbestimmung unterliegt zwingenden gesetzlichen Vorgaben und steht nicht zur Disposition der Anteilseigner.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: **Es muss die uneingeschränkte und vollumfängliche Anwendung der Mitbestimmungsrechte im Bereich der Unternehmensmitbestimmung sichergestellt werden. Darüber hinaus sind auch weitere mitbestimmungsrelevante Regelwerke – insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz sowie das Europäische Betriebsräte-Gesetz – uneingeschränkt anzuwenden.**

Die GmgV darf keinesfalls Umgehungsmöglichkeiten eröffnen. Vielmehr muss sie dazu beitragen, Mitbestimmung als zentrales Element guter Unternehmensführung weiter zu stärken.

Vermögensbindung sichern und wirksam kontrollieren – durch mitbestimmte Aufsichtsräte

Zentrales Merkmal der GmgV ist die gesetzlich verankerte Vermögensbindung (sog. Asset Lock): Gewinne verbleiben im Unternehmen, Ausschüttungen an Gesellschafter*innen sind ausgeschlossen, und auch im Fall einer Liquidation darf das Vermögen nicht privatisiert werden. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten diese Unabänderlichkeit als Kernelement der GmgV und begrüßen, dass sie weder durch Satzungsänderungen noch durch Umwandlungen aufgehoben werden kann.** Die im Rahmenkonzept vorgesehenen Begrenzungen stellen einen wichtigen Ansatz dar, reichen jedoch allein nicht aus. Es besteht die Gefahr eines strukturellen Kontrolldefizits, da die Verfügung über das gebundene Vermögen allein in den Händen der Geschäftsleitung liegt. Da Gesellschafter*innen keine Gewinnbeteiligung erhalten, könnten klassische ökonomische Kontrollanreize entfallen. Risiken könnten sich z. B. durch missbräuchliche Gestaltungen über überhöhte Vergütungen, Lizenzmodelle oder Vermietung ergeben. Auch das Rahmenkonzept selbst erkennt an, dass eine kontinuierliche und wirksame Kontrolle sichergestellt werden muss.

Die Vermögensbindung muss daher rechtssicher, dauerhaft und wirksam gegen Umgehungen ausgestaltet sein. Vor diesem Hintergrund kommt effektiven Governance-Strukturen eine zentrale Bedeutung zu. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen daher die im Rahmenkonzept vorgesehenen Ansätze zur Einführung verpflichtender Aufsichtsratsstrukturen. Neben der Überwachung der wirtschaftlichen Tätigkeiten muss die Kontrolle der Einhaltung der Vermögensbindung zu den zentralen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören. Die verpflichtenden Aufsichtsratsstrukturen sollten konsequent mit einer starken Mitbestimmung verbunden werden, um die Governance-Lücken tatsächlich zu schließen.** Beschäftigte haben ein unmittelbares Interesse am langfristigen Bestand des Unternehmens und sind daher prädestiniert, die Einhaltung der Vermögensbindung zu kontrollieren.

Wir begrüßen daher ausdrücklich, dass die Mitbestimmung im Rahmenkonzept als Beitrag zur Stärkung der Corporate Governance sowie zur

Erleichterung von Unternehmensnachfolgen hervorgehoben wird. Damit diese Kontrollfunktion tatsächlich gewährleistet werden kann, muss die unternehmerische Mitbestimmung – entsprechend dem Vorschlag zur Einführung verpflichtender Aufsichtsräte – größenunabhängig ausgestaltet werden und somit auch für Unternehmen unterhalb der geltenden Schwellenwerte der Mitbestimmungsgesetze Anwendung finden. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat in einem angemessenen Umfang wirksam vertreten sind, damit sie tatsächlich einen effektiven Beitrag zur Kontrolle der Einhaltung der Vermögensbindung leisten können.

Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch der Wissenschaftliche Beirat (2022)² beim Bundesministerium der Finanzen in seiner Stellungnahme zum Vorschlag für eine GmbH mit gebundenem Vermögen:

„Der Entwurf ignoriert das Problem, dass die Herrschaft über das in der GmbH-gebV angesammelte Vermögen nicht unkontrolliert allein in den Händen der Geschäftsleitung liegen sollte. Denn zusätzliche Governance-Instrumente, die diese Gefahr wesentlich verringern oder ganz vermeiden könnten, fehlen. Denkbar wären z. B. ein verpflichtender Aufsichtsrat und die (größenunabhängige) Geltung der unternehmerischen Mitbestimmung. Beide Institute sind als Instrumente der Corporate Governance bekannt und bewährt.“

Zur Mitbestimmung und der Unternehmensgröße heißt es weiter:

„Der denkbare Einwand, die verpflichtende Einrichtung eines Aufsichtsrats und die unternehmerische Mitbestimmung seien für kleine Unternehmen und Start-ups übermäßig belastend, hält die Mehrheit des Beirats nicht für durchschlagend. Die Mindestgröße für den Aufsichtsrat erfordert gem. § 95 AktG drei Aufsichtsratsmitglieder. Die sollten auch kleinere Unternehmen und Start-Ups gewinnen können, zumal davon bei Geltung der unternehmerischen Mitbestimmung ein Aufsichtsrat aus dem Kreis der Mitarbeiter zu stellen wäre.“

Notarielle Beteiligung sicherstellen

Das Rahmenkonzept sieht vor, dass bei der Gründung einer GmgV eine Prüfung der Satzung und eine begleitende Gründungsberatung durch genossenschaftliche Prüfungsverbände erfolgt. Außerdem sieht es ferner vor, dem genossenschaftlichen Prüfungssystem auch die Kontrolle der Vermögensbindung zu übertragen. Dabei ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sicherzustellen, dass die Prüfungen zur Kontrolle der Vermögensbindung tatsächlich ordnungsgemäß durchgeführt werden. So müssen beispielsweise Prüfungen auf hohem und einheitlichem Qualitätsniveau erfolgen, die Prüfungsverbände selbst einer wirksamen Aufsicht unterliegen und ein strukturierter

² Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (2022): Stellungnahme zum Vorschlag für eine GmbH mit gebundenem Vermögen. Gutachten 04/2022, 28. September 2022, S. 9, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Ministerium/Wissenschaftlicher-Beirat/Gutachten/gmbh-mit-gebundenem-vermoegen.html>

Informationsaustausch mit weiteren Kontrollinstanzen (z. B. Aufsichtsbehörden und Registergerichten) gewährleistet sein.

Angesichts der Tragweite der Vermögensbindung setzen wir uns darüber hinaus für eine umfassende notarielle Mitwirkung bei der Gründung, der Erstellung und Änderung der Satzung sowie bei Registeranmeldungen ein. Die Vermögensbindung ist für Gründer*innen mit unwiderruflichen Vermögensverzichten und erheblichen wirtschaftlichen Folgen verbunden. Eine notarielle Mitwirkung gewährleistet eine umfassende und rechtssichere Aufklärung über die Konsequenzen und Risiken. Auch die Ausgestaltung der Satzung wirft komplexe gesellschaftsrechtliche Fragen auf. Zugleich leistet eine notarielle Mitwirkung einen wichtigen Beitrag zur Missbrauchsprävention.

Langfristige Stabilität der GmgV durch Übernahmen durch Beschäftigte sichern

Mitarbeitergeführte Unternehmen können einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung von Betrieben, zur Sicherung von Arbeitsplätzen sowie zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung leisten. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist in den kommenden Jahren mit einer wachsenden Zahl an Unternehmensnachfolgen zu rechnen. Daher sollte das Potenzial von Beschäftigten als Nachfolger*innen stärker berücksichtigt und gezielt gefördert werden. Die Übernahme einer GmgV durch Beschäftigte bietet naheliegende Vorteile: Beschäftigte bringen nicht nur fundierte Fachkenntnisse mit, sondern verfügen auch über ein tiefes Verständnis der betrieblichen Abläufe, der Dienstleistungen und Produkte sowie der Märkte. Damit können sie maßgeblich zur erfolgreichen Weiterführung des Unternehmens beitragen. **Das Rahmenkonzept greift diesen Ansatz auf und betont die Einbeziehung der Beschäftigten im Sinne einer wesentlichen Mitbestimmung, um Nachfolgen zu erleichtern. Dies wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich begrüßt.**

Es gilt daher, die Rahmenbedingungen für solche Übernahmen gezielt zu verbessern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften regen an, entsprechende gesetzliche Voraussetzungen zu schaffen, die es Beschäftigten erleichtern, eine GmgV eigenständig zu übernehmen und fortzuführen. So sollten insbesondere Kapital- und Haftungsrisiken durch geeignete Förder- und Absicherungsinstrumente abgedeckt werden. Zudem sind bestehende Förderinstrumente auszubauen, der Zugang zu Finanzierung zu erleichtern und begleitende Beratungsangebote zu stärken.