Christoph Teichmann, Justin Monsenepwo

Co-management (Mitbestimmung) in German law

ABSTRACT

Based on the social principle whereby capital and labour are intended to "co-manage" or "co-determine" (mitbestimmen) the functioning of the company, employee co-management (Mitbestimmung) is one of the pillars of the German social partnership. It seeks a balance between the rights of capital and those of labour. Therefore, it offsets the considerable weight of the employer within the company by establishing legal representation regimes that allow employees to control and participate in the management of the company through elected or designated representatives. Therefore, without compromising the preponderance of shareholders on the supervisory board, employee co-management ensures a permanent social dialogue at the top of the company. This social cohesion undoubtedly constitutes one of the essential elements behind the performance of German companies. This paper not only presents the laws and regulations that govern employee co-management, but also explores its different legal regimes and its real impact on the functioning of the supervisory board of a company.

KEY WORDS: Co-Management, Employee Participation, Supervisory Board.

RÉSUMÉ

Reposant sur une philosophie sociale selon laquelle le capital et le travail ont vocation à « cogérer » ou « co-déterminer » (mitbestimmen) la marche de l'entreprise, la cogestion des salariés (Mitbestimmung) constitue l'un des piliers du partenariat social allemand. Elle recherche un équilibre entre les droits du capital et ceux du travail en compensant le poids considérable de l'employeur au sein de l'entreprise. Pour ce faire, la cogestion instaure des régimes légaux de représentation permettant aux salariés, par l'entremise de représentants élus ou désignés, d'exercer un droit de contrôle et de participer à la gestion ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise. Ainsi, tout en ne pas portant pas atteinte à la prépondérance des actionnaires au sein du conseil de surveillance, la cogestion garantit le maintien d'une concertation sociale permanente au sommet de l'entreprise. C'est sans doute cette cohésion sociale qui constitue l'un des éléments essentiels de la performance des entreprises allemandes. Outre la présentation des lois qui organisent la cogestion des salariés, la présente analyse se penche sur les différents régimes juridiques qui la composent et sur sa portée réelle au sein du conseil de surveillance.

MOTS-CLÉS : Cogestion, participation des travailleurs, conseil de surveillance.