

Kollektives Arbeitsrecht Unternehmensmitbestimmung

Literatur: HOPT, Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, FS Everling (1995), S. 475; KONZEN, Paritätische Mitbestimmung im Montanbereich, AG 1983, 289; RICHARDI, Die Bedeutung des Mitbestimmungsurteils des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979 für die Arbeitsrechtsordnung, AöR 104 (1979), S. 546; THEISEN, Die Rechtsprechung zum Mitbestimmungsgesetz 1976, AG 1993, 49 und AG 1998, 154; WIEDEMANN, Das Mitbestimmungsgesetz zwischen Gesellschafts-, Arbeits- und Unternehmensrecht, ZGR 1977, 160.

I. Überblick

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen hat ebenso unterschiedliche gesetzliche Grundlagen wie historische Hintergründe. Während die Montanmitbestimmung eine Reaktion auf den Druck der Siegermächte des Zweiten Weltkrieges zur Entflechtung und Zerschlagung der kriegswichtigen Schlüsselindustrien war, ist das MitbestG 1976 Ergebnis einer umfassenden Diskussion über das Erfordernis und die Berechtigung der Arbeitnehmermitbestimmung in den Unternehmen. 1

1. Montanmitbestimmung

a) Rechtsgrundlagen

Montan-Mitbestimmungsgesetz vom 21. Mai 1951, zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Juni 1998 sowie Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 7. August 1956, zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Juni 1998. 2

b) Erfasste Unternehmen

- (1) Unternehmen, deren überwiegender Betriebszweck in der Förderung von Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz oder in der Aufbereitung, Verkohlung, Verschmelzung oder Brikettierung dieser Grundstoffe liegt und deren Betrieb unter der Aufsicht der Bergbehörden steht, 3
- (2) „Einheitsgesellschaften“ (Unternehmen der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie) im Sinne des Gesetzes Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission vom 16. Mai 1950,
- (3) Unternehmen, die ein Unternehmen beherrschen (§§ 291 ff. AktG), das dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegt (MontanMitbestErgG).

c) Mitbestimmung

- (1) Aufsichtsrat ist obligatorisch (obwohl gesellschaftsrechtlich bei der GmbH nach § 52 GmbHG fakultativ), seine Rechte und Pflichten können nicht durch Gesellschaftsvertrag abweichend vom Gesetz geregelt werden. 4
- (2) Aufsichtsrat ist paritätisch besetzt, nämlich mit je fünf Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer, von denen je mindestens einer weder Repräsentant einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung sein oder zu diesem in einem ständigen Dienstverhältnis stehen, noch Anteilseigner oder Arbeitnehmer des Unternehmens sein darf, sowie einem weiteren (elften) Mitglied. Dieses muss von den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern mehrheitlich gewählt werden, wobei es mindestens je drei Stimmen der beiden Bänke auf sich vereinigen muss. Bei Unternehmen mit einem Nennkapital von mehr als 10 bzw. 25 Mio. € kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, dass der Aufsichtsrat aus 15 bzw. 21 Mitgliedern besteht, wobei dann jeweils 2 bzw. 3 Vertreter jeder Seite die genannten besonderen Voraussetzungen erfüllen müssen. In den Konzernobergesellschaften besteht der Aufsichtsrat aus 15 Mitgliedern (fakultativ 21 Mitgliedern bei Stammkapital von mehr als 25 Mio. €), nämlich 7 (10) Vertretern der Anteilseigner, 5 (7) Arbeitnehmervertretern aus dem Konzern, 2 (3) Vertretern von Gewerkschaften und einem neutralen Mitglied.

(3) Dem Vorstand muss als gleichberechtigtes Mitglied ein Arbeitsdirektor angehören, der nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmerbank bestellt oder abberufen werden kann.

2. Mitbestimmungsgesetz 1976

a) Rechtsgrundlage

Mitbestimmungsgesetz 1976 vom 4. Mai 1976; zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Oktober 1994. 5

b) Erfasste Unternehmen

Unternehmen, die in der Rechtsform einer AG, KGaA, GmbH oder Erwerbs- oder Wirtschaftsgenossenschaft betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, soweit nicht schon das MontanMitbestG greift. 6

c) Mitbestimmung

(1) Obligatorischer Aufsichtsrat (wie bei der Montan-Mitbestimmung), dessen Rechte und Pflichten gleichfalls nicht durch Gesellschaftsvertrag abweichend vom Gesetz geregelt werden können. 7

(2) Aufsichtsrat numerisch paritätisch besetzt, nämlich mit je sechs Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer, wobei unter letzteren vier Arbeitnehmer des Unternehmens und zwei Vertreter von Gewerkschaften sein müssen. In Unternehmen mit mehr als 10.000 bzw. 20.000 Arbeitnehmern besteht jede Bank aus acht bzw. zehn Mitgliedern, wobei auf der Arbeitnehmerbank zwei bzw. drei Vertreter von Gewerkschaften sein müssen. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte mit Zweidrittelmehrheit den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter, kommt diese Mehrheit im ersten Wahlgang nicht zustande, wählt die Arbeitgeberbank den Vorsitzenden, die Arbeitnehmerbank den Stellvertreter. Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmgleichheit, hat der Vorsitzende (nicht auch der Stellvertreter) eine zweite Stimme.

(3) Der Vorstand wird (außer bei der KGaA) mit Zweidrittelmehrheit der Aufsichtsratsmitglieder bestellt, beim zweiten Wahlgang genügt die einfache Mehrheit, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende wiederum eine zweite Stimme hat. Dem Vorstand muss (außer in KGaA) als gleichberechtigtes Mitglied ein Arbeitsdirektor angehören.

3. Betriebsverfassungsgesetz 1952

a) Rechtsgrundlage

Betriebsverfassungsgesetz 1952 vom 11. Oktober 1952 (insoweit nicht durch das BetrVG 1972 aufgehoben, weil seinerzeit bereits eine umfassende Neuregelung des Mitbestimmungsrechts beabsichtigt war, die das BetrVG 1952 eigentlich später vollständig ablösen sollte. Das später verkündete MitbestG 1976 erfasst aber nur Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten); zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. August 1994. 8

b) Erfasste Unternehmen

AG, GmbH, KGaA, VVaG und Erwerbs- oder Wirtschaftsgenossenschaften mit mehr als 500 und höchstens 2.000 Arbeitnehmern. AG, die vor dem 10. August 1994 in das Handelsregister eingetragen sind und die keine „Familiengesellschaften“ sind (alle Aktionäre sind natürliche Personen, die untereinander verwandt oder verschwägert sind), werden auch dann erfasst, wenn sie weniger als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Ausgenommen sind stets die Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie alle Betriebe, die überwiegend politischen, gewerkschaftlichen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Zwecken dienen. 9

c) Mitbestimmung

(1) Obligatorischer Aufsichtsrat (wie bei der Montan-Mitbestimmung), dessen Rechte und Pflichten gleichfalls nicht durch Gesellschaftsvertrag abweichend vom Gesetz geregelt werden können. 10

(2) Besetzung des Aufsichtsrats zu einem Drittel mit Vertretern der Arbeitnehmer, die diese in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl wählen. Ist nur ein Vertreter zu wählen, muss dieser Arbeitnehmer des Betriebes sein, sind zwei oder mehr Vertreter zu wählen, so müssen mindestens zwei von ihnen Arbeitnehmer des Betriebes sein, darunter je mindestens ein Arbeiter und ein Angestellter sowie eine Frau, wenn mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer Frauen sind.

II. Verfassungsrechtliche Grundfragen

1. Montan-Mitbestimmung

Literatur: PREIS, Verfassungsrechtliche Fragen zur Neuregelung der Montan-Mitbestimmung, ArbuR 1983, 161; SPINDLER, Die Montanmitbestimmung auf dem Prüfstand des Verfassungsrechts, AG 1994, 258.

Aufgrund der historischen Ausgangssituation war die echte paritätische Mitbestimmung des Montan-MitbestG nie ernsthaft in der verfassungsrechtlichen Diskussion. Bezweifelt wurden lediglich verschiedene Ergänzungsmaßnahmen des Gesetzgebers, mit denen das „Herauswachsen“ von Unternehmen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes vermieden werden sollte. Betroffen war insbesondere § 3 MontanMitbestErgG, der Konzernobergesellschaften erst dann aus dem Anwendungsbereich der Montanmitbestimmung entlässt, wenn der Konzernumsatz zu weniger als 20% aus dem Montanbereich resultiert, während für die erstmalige Anwendung des Gesetzes nach § 16 MontanMitbestErgG ein 50%-iger Umsatzanteil erforderlich ist. In einem den Mannesmann-Konzern betreffenden Urteil vom 2. März 1999 hat das BVerfG sich auf Vorlage des OLG Düsseldorf (8. 1. 1991 AP Nr. 1 zu § 3 MitbestErgG) die letztgenannten Bedenken teilweise zu Eigen gemacht, ohne jedoch die Verfassungskonformität des MontanMitbestG im Übrigen in Frage zu stellen:

Zu berücksichtigen ist schließlich, dass sich die Wahrnehmung von Grundrechten aus Art. 12 und 14 GG auswirkt. Hinsichtlich der Eigentumsgarantie sind jedoch im Wesentlichen nur die mitgliedschaftlichen Befugnisse der Anteilseigner betroffen, während das vermögensrechtliche Element des Anteilseigentums nicht berührt ist. Außerdem fällt der nur wenig ausgeprägte personale Bezug der Anteilsrechte in ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Bedeutung ins Gewicht (vgl. BVerfGE 50, 290 [341 ff.]). Ähnliches gilt hinsichtlich der Berufsfreiheit der Unternehmen. Im Fall von Großunternehmen, um die es hier geht, ist die Berufsfreiheit nicht Element der Ausformung der Persönlichkeit des Menschen, sondern grundrechtliche Gewährleistung eines Verhaltens, dessen Auswirkungen weit über das wirtschaftliche Schicksal des Unternehmens hinausweisen (vgl. BVerfGE 50, 290 [363 f.]). ... Der Gesetzgeber konnte auch davon ausgehen, dass die Montan-Mitbestimmung als Sonderform der Unternehmensmitbestimmung weiterhin sicherungswürdig war. Zwar lässt sich das nicht allein aus der langen Tradition dieser Mitbestimmungsform ableiten. ... Von der bloß traditionellen Rechtfertigung ist allerdings der Legitimationsgrund zu unterscheiden, der in der langjährigen praktischen Bewährung einer Regelung liegt. ... Der Gesetzgeber durfte auch davon ausgehen, dass die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung zur Bewältigung derjenigen Anpassungsprobleme beitragen werde, die sich gerade in diesem Industriezweig stellen und noch nicht vollständig gelöst sind. (BVerfG 2. 3. 1999 BVerfGE 99, 367 [391 ff.])

2. Mitbestimmungsgesetz 1976

Anders als das MontanMitbestG war das MitbestG 1976 von Beginn an Gegenstand einer politischer Kontroverse. Das BVerfG hat in einer für die Grundrechte aus Art. 9, 12 und 14 GG grundlegenden und richtungweisenden Entscheidung die Verfassungsmäßigkeit des MitbestG 1976 festgestellt.

Zum Eigentumsgrundrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG heißt es:

[S. 342] Für das Ausmaß zulässiger Sozialbindung des Anteilseigentums an größeren Unternehmen ist dessen Eigenart von Bedeutung. Das Anteilseigentum ist in seinem mitgliedschaftsrechtlichen und seinem vermögensrechtlichen Element gesellschaftsrechtlich vermitteltes Eigentum: Neben dem Sozialordnungsrecht bestimmt und begrenzt das Gesellschaftsrecht die Rechte des Anteilseigners; nach diesen wird das Vermögensrecht durch das Mitgliedschaftsrecht „vermittelt“; der Eigner kann sein Eigentum regelmäßig nicht unmittelbar nutzen und die mit ihm verbundenen Verfügungsbefugnisse wahrnehmen, sondern er ist hinsichtlich der Nutzung auf den Vermögenswert beschränkt, während ihm Verfügungsbefugnisse – abgesehen von der Veräußerung oder Belastung – nur mittelbar über die Organe der Gesellschaft zustehen. ... [348 f.] Anders als der Unternehmer-Eigentümer vermag der Anteilseigner mit seinem Eigentum nur mittelbar zu wirken, die vermögensrechtliche Haftung für die wirtschaftlichen Folgen von Fehlentscheidungen ergreift ihn nicht als Person, sondern sie bezieht sich auf einen eingegrenzten Teil seiner Vermögenssphäre. ... Demgegenüber liegt die bedeutende soziale Funktion des Anteilseigentums auf der Hand. Sein sozialer Bezug zeigt sich bereits darin, dass es in aller Regel in der Gemeinschaft mit anderen in einer Gesellschaft besteht, die Eigentümer von Produkti-

11

12

13

14

onsmitteln ist. Vor allem bedarf es zur Nutzung des Anteilseigentums immer der Mitwirkung der Arbeitnehmer; die Ausübung der Verfügungsbefugnis durch den Eigentümer kann sich zugleich auf deren Daseinsgrundlage auswirken. Sie berührt damit die Grundrechtssphäre der Arbeitnehmer. ... Der damit sich ergebenden Sozialbindung entsprechen die Beschränkungen des Anteilseigentums ...

Zur Vereinigungsfreiheit des Art. 9 Abs. 1 GG:

15

[357] Wenn schließlich an der Willensbildung der Gesellschaften im Aufsichtsrat Personen mitwirken, die nicht von den Mitgliedern der Gesellschaft gewählt sind, und wenn diesem Organ die Wahl des vertretungsrechtlichen Leitungsorgans obliegt, so liegt darin keine mit Art. 9 Abs. 1 GG unvereinbare „Fremdbestimmung“. Denn insoweit tritt bei größeren Kapitalgesellschaften das personale Element zurück, während das Wirken der Gesellschaften in höherem Maße als dasjenige anderer Vereinigungen der Zusammenordnung und des Ausgleichs mit anderen schutzbedürftigen Belangen bedarf. ... [359] Wenn daher die Unternehmensmitbestimmung den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 1 GG nicht im Kern, sondern nur an der Peripherie berührt und die Vereinigungsfreiheit von Kapitalgesellschaften von vornherein umfassender und detaillierter Ausgestaltung bedarf und zugänglich ist, die freilich freie Assoziation und Selbstbestimmung der Gesellschaft im Prinzip erhalten muss, so verpflichtet Art. 9 Abs. 1 GG den Gesetzgeber nicht, bei der Ausgestaltung des Rechts der Kapitalgesellschaften jegliche Fremdbestimmung bei der Organbestellung und Willensbildung der Gesellschaften auszuschließen.

Zur Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG:

16

[364 f.] Unter dem Gesichtspunkt des Art. 12 Abs. 1 GG stellen sich die angegriffenen Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes vielmehr als Regelungen der Berufsausübung dar. Insoweit entspricht die Rechtslage derjenigen der Inhalts- und Schrankenbestimmung nach Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG: Angesichts der Größe der dem MitbestG unterfallenden Unternehmen fehlt deren Berufsfreiheit weitgehend der personale Grundzug, der den eigentlichen Kern der Gewährleistung dieses Grundrechts ausmacht. Die Grundrechtsträger können die verbürgte Freiheit nur mit Hilfe anderer, der Arbeitnehmer, wahrnehmen, die ebenfalls Träger des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG sind. ... Die Einschränkung der Berufsfreiheit der die erfassten Unternehmen tragenden Gesellschaften erscheint durch sachgerechte und vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls gerechtfertigt.

Schließlich zur Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG:

17

[373] Insofern kommt es zunächst darauf an, ob bei einem Nebeneinander von erweiterter Mitbestimmung und Tarifvertragssystem die Unabhängigkeit der Tarifpartner im dem Sinne hinreichend gewahrt bleibt, dass sie nach ihrer Gesamtstruktur gerade dem Gegner gegenüber unabhängig genug sind, um die Interessen ihrer Mitglieder auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet wirksam und nachhaltig zu vertreten. ... [375 f.] Soweit hiernach ein Einfluss der Arbeitnehmer auf die Arbeitgeberkoalitionen in Betracht zu ziehen ist, muss dieser hinter dem unterparitätischen Einfluss der Arbeitnehmer in den Unternehmen zurückbleiben. ... Auch unter Berücksichtigung des größeren Gewichts der mitbestimmten Unternehmen in den Arbeitgebervereinigungen wird sich mithin ein von den Mitgliedsunternehmen ausgehender Einfluss der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsseite zu den Arbeitgebervereinigungen und von diesen zu den Verbänden von Arbeitgebervereinigungen hin deutlich abschwächen. Schließlich kann nicht außer Betracht bleiben, dass den Arbeitgebervereinigungen auch nicht-mitbestimmte Unternehmen angehören. Bei dieser Sachlage kann das Ausmaß eines möglichen Arbeitnehmereinflusses in den Arbeitgebervereinigungen und deren Verbänden nur erheblich unter dem Maß des Einflusses liegen, der der Arbeitnehmerseite in den mitbestimmten Unternehmen zukommt. Es ist auch zu berücksichtigen, dass es in den Händen der Arbeitgeberkoalitionen liegt, Einflüsse der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsseite durch Satzungsrecht abzuschwächen oder auszuschalten. Ein hiernach verbleibender Einfluss stellt die Gegnerunabhängigkeit der Arbeitgeberkoalitionen nicht prinzipiell in Frage und ist daher mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. ... (BVerfG 1. 3. 1979 BVerfGE 50, 290 [342 ff.])