

Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

Ein besonderes Thema bei den Debatten in den letzten Jahren um die Unternehmensmitbestimmung sind die Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsräten nach dem Montanmitbestimmungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. Sie werden besonders attackiert.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat dazu bereits 2004 eine ausführliche Studie der Professoren Hanau und Wackerbarth (Unternehmensmitbestimmung und Koalitionsfreiheit, Nomos Baden-Baden) vorgelegt und im Jahr 2006 ein Rechtsgutachten von Dr. Jürgen Kühling (Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 181) veröffentlicht.

Zum Thema haben sich auch die beiden Biedenkopf-Kommissionen und dazwischen das Bundesverfassungsgericht positiv geäußert, dies soll nachfolgend dokumentiert werden:

- 1. Biedenkopf-Kommission I 1970**
- 2. Bundesverfassungsgericht 1979**
- 3. Biedenkopf-Kommission II 2006**

»Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Mitbestimmungskommission«

Auszug aus der Drucksache VI/334 des Deutschen Bundestages, 6. Wahlperiode, vom 4. Februar 1970, Seite 106 f., Ziffer 5: Externe Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

24. Besondere Aufmerksamkeit hat die Kommission der Frage geschenkt, ob eine gesetzliche Neuregelung der institutionellen Mitbestimmung der Arbeitnehmer die Einbeziehung externer, das heißt betriebsfremder Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zwingend vorschreiben soll. Die Kommission empfiehlt, in einer gesetzlichen Regelung vorzusehen, das 1 – 2 der durch die Belegschaft gewählten Arbeitnehmervertreter nicht aus dem eigenen Unternehmen stammen, also externe Arbeitnehmervertreter sein sollen.

Nach Auffassung der Kommission soll den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften bezüglich dieser Arbeitnehmervertreter das Nominationsrecht zustehen. Die von den Gewerkschaften nominierten Arbeitnehmervertreter sollen allerdings ihre Legitimation durch ein zustimmendes Votum der Arbeitnehmer des Unternehmens selbst erhalten. Das Nominationsrecht der Gewerkschaften für diese Aufsichtsratssitze soll jedoch nicht in Konkurrenz zu anderen Nominationsrechten mit der Wirkung stehen, dass im Grenzfall keiner der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aufgrund einer Nomination der Gewerkschaft in den Aufsichtsrat gewählt worden ist.

Bei dieser Empfehlung hat sich die Kommission von der Überzeugung leiten lassen, dass eine Beschränkung der Vertreter der Arbeitnehmer auf solche Personen, die Mitglieder des Unternehmensverbandes sind, nicht im Interesse der Arbeitnehmer selbst liegt. Die Anhörungen haben gezeigt, dass in wichtigen Fragen der Unternehmenspolitik, aber auch bei der Auswahl der Führungskräfte des Unternehmens, die Existenz externer Arbeitnehmervertreter sich zum Wohl des Unternehmens ausgewirkt hat. Dies gilt vor allem in solchen Fällen, in denen der Widerspruch zwischen kurzfristigem und langfristigem Arbeitnehmerinteresse besonders stark ist.

Die Kommission hat sich auch mit der Frage befasst, ob das Nominationsrecht der Gewerkschaften als ausschließliches oder als Nominationsrecht in Konkurrenz mit einem Nominationsrecht betrieblicher Gruppen ausgestaltet werden sollte. Sie ist auch unter dem Eindruck ihrer Anhörungen zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Nominationsrecht der Gewerkschaften seine Wirkungen nur dann entfalten kann, wenn das Nominationsrecht den Gewerkschaften ausschließlich zusteht. Dabei geht die Kommission davon aus, dass die Gewerkschaften ihr Nominationsrecht – schon aus Gründen der Praktikabilität – nach Beratung mit dem Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat oder einer vergleichbaren Arbeitnehmervertretung im Unternehmen ausüben und dabei auch mehrere Personalvorschläge machen werden.

Bei ihren Empfehlungen ist sich die Kommission durchaus des Umstandes bewusst, dass die Gewerkschaften zu einer zivilrechtlichen Vertretung der Arbeitnehmer im engeren Sinne rechtlich nicht berufen sind. Eine solche zivilrechtliche Vertretungsbefugnis ist nach Ansicht der Kommission aber auch nicht Voraussetzung für das Nominationsrecht der Gewerkschaften. Die Kommission ist vielmehr der Ansicht, dass eine allgemein wirtschaftspolitische, insbesondere tarif- und sozialpolitische Zuständigkeit der Gewerkschaften zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen als Grundlage für ein Nominationsrecht ausreicht.

Von einer solchen »politischen« Legitimation einer Gewerkschaft kann allerdings nur ausgegangen werden, wenn die Gewerkschaft im Unternehmen selbst vertreten ist.

Welchen Umfang eine solche Vertretung haben sollte, ist letztlich eine politische Entscheidung. Die Kommission ist der Ansicht, dass von einer »Legitimationsgrund-

lage« für das Nominationsrecht der Gewerkschaften dann ausgegangen werden kann, wenn die Gewerkschaft im Unternehmen als Tarifverband vertreten ist. Sie empfiehlt deshalb, das Nominationsrecht für die unternehmensexternen Arbeitnehmervertreter nur dann an den Gesamtbetriebsrat, Betriebsrat oder ein vergleichbares Organ zurückfallen zu lassen, wenn es an dieser Voraussetzung fehlt.

Urteil des Bundesverfassungsgericht vom 1.3.1979

Die erweiterte Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 ist mit den Grundrechten der von dem Gesetz erfassten Gesellschaften, der Anteilseigner und der Koalitionen der Arbeitgeber vereinbar.

Erster Senat. Bundesverfassungsgericht

Urteil vom 1. März 1979

- 1 BvR 532/77 –
- 1 BvR 533/77 –
- 1 BvR 419/78 –
- 1 BvL 21/78 –

Gründe:

A.

Gegenstand der zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbundenen Verfahren ist die Frage, ob einzelne Bestimmungen des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG) vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153) mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Daran ändert sich auch nichts durch die in § 7 Abs. 2 MitbestG vorgeschriebene Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat. Wenn sich unter den Arbeitnehmervertretern neben den Vertretern der Arbeitnehmer des Unternehmens jeweils eine Minderzahl von zwei oder drei Vertretern von Gewerkschaften befinden müssen, so sind diese zwar sozusagen noch »gesellschaftsfremder« als die ersten. Aber diese Regelung steht im Einklang mit dem überlieferten freien Wahlrecht. Abgesehen von der Genossenschaft hat die Anteilseignerversammlung die Freiheit, dem Unternehmen nicht angehörende Vertreter in den Aufsichtsrat zu wählen; dem entspricht es, wenn auch auf der Arbeitnehmerseite die Wahl nicht auf unternehmensangehörige Vertreter beschränkt wird. Hinzu kommt, dass diese Regelung nicht sachfremd ist. Denn sie erleichtert es, auch auf der Arbeitnehmerseite besonders qualifizierte Vertreter zu entsenden, und erscheint namentlich geeignet, einem bei erweiterter Mitbestimmung nicht ohne Grund erwarteten »Betriebsegoismus« entgegenzuwirken oder diesen doch zumindest abzumildern. Wie die Mitbestimmungskommission dargelegt hat, vermag sich die Mitwirkung externer Arbeitnehmervertreter vor allem in Fällen, in denen der Widerspruch zwi-

schen kurzfristigen und langfristigen Arbeitnehmerinteressen besonders stark ist, zum Wohl des Unternehmens auszuwirken (Mitbestimmungsbericht, S. 107).

(Aus amtl. Sammlung Band 50, S. 361)

Auszug aus Kommission zur Modernisierung der Deutschen Unternehmensmitbestimmung Dezember 2006*

Im Rahmen des Möglichen sollten die vom geltenden Recht vorgegebenen Grundsätze für die Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank auch bei einer Veränderung der Aufsichtsratsgröße maßgeblich bleiben. Das gilt gerade auch für das Verhältnis zwischen unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedern und Gewerkschaftsvertretern. Das Zusammenwirken »interner« und »externer« Arbeitnehmervertreter, das ein zentrales Element des Mitbestimmungsgesetzes darstellt und vom Bundesverfassungsgericht als sachgerecht anerkannt worden ist, beruht auf Überlegungen, die seit der Verabschiedung des Gesetzes nichts von ihrer Überzeugungskraft eingebüßt haben. Die wissenschaftlichen Mitglieder sehen auch keinen Anhaltspunkt dafür, dass die insoweit auf die Rolle der Gewerkschaftsvertreter gerichteten Erwartungen unbegründet gewesen wären. (Kommissionsbericht, S. 24)

II. Vereinfachung des Wahlverfahrens

Die wissenschaftlichen Mitglieder empfehlen, das Wahlverfahren dadurch zu vereinfachen, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in einer Versammlung der Betriebsrats- und Sprecherausschussmitglieder gewählt werden. An den Wahlvorschlagsrechten der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften ändert sich nichts.

Die von Mitgliedern der Kommission geäußerten Bedenken wegen der Verbindung zweier Mitbestimmungsebenen greifen nach Ansicht der wissenschaftlichen Mitglieder nicht durch. Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung sind einander ergänzende Subsysteme der Arbeitnehmerbeteiligung, die übereinstimmend den Schutz von Arbeitnehmerbelangen in Entscheidungsprozessen des Unternehmens bezwecken. Die Trennung beider Ebenen ist nicht vom Gesetzeszweck geboten, sondern hat technische Gründe. Sie soll der Kompetenzaufteilung folgen, die sich aus der rechtlichen Verfassung und der in diesem Rahmen erfolgenden autonomen Organisation des Unternehmens ergibt. Tatsächlich rekrutieren sich die unternehmensangehörigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in aller Regel schon nach dem geltenden Wahlrecht aus den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen.

Die Beibehaltung der bestehenden, nach Sitzkategorien getrennten Wahlvorschlagsrechte ist als Konsequenz der entsprechenden Aufteilung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat geboten. (Kommissionsbericht, S. 27)

* <http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-7C1B3043/boxen/hs.xml/1945.htm>