

Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland und in Schweden

Bearbeitet von
Max Sleik

1. Auflage 2011. Buch. 416 S. Hardcover
ISBN 978 3 631 60613 1
Gewicht: 640 g

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

A. Einleitung

„Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat war ein Irrtum der Geschichte.“ So *Michael Rogowski*, dazumal Vorsitzender des Bundesverbandes der deutschen Industrie.¹

In Deutschland ist die von *Rogowski* in Bezug genommene Mitbestimmung im Aufsichtsrat einer der beiden Anknüpfungspunkte der Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen. Der erste Anknüpfungspunkt ist das Betriebsverfassungsgesetz (**BetrVG**), das den gesetzlichen Rahmen für die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat auf der Ebene des Betriebs, aber auch – durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat – auf der Ebene des Unternehmens bzw. Konzerns, bildet. *Rogowski* bezog sich, als er von der Mitbestimmung im Aufsichtsrat sprach, auf die Mitbestimmungsgesetze, den zweiten Anknüpfungspunkt der Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen. Die Mitbestimmungsgesetze bilden den Rahmen für die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen des Arbeitgebers durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eines Unternehmensträgers. In Schweden, dessen Strukturen und Formen der Arbeitnehmerbeteiligung mit den deutschen verglichen werden sollen, regeln ebenfalls zwei verschiedene Gesetze die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen gegenüber dem Unternehmen und im Unternehmensträger. Diese Unterscheidung bildet im deutschen wie im schwedischen Teil die Grundstruktur der Arbeit.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer gegenüber dem und im Unternehmen ist in Deutschland zwar in verschiedenen Gesetzen geregelt, zwischen diesen verschiedenen Formen der Beteiligung bestehen aber Überschneidungen.² Schwerpunktmäßig dargestellt werden aus der Überschneidung der Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung folgende Reibungen, die Interessenkonflikte der Arbeitnehmervertreter mit sich bringen können. So entscheiden bspw. deutsche Betriebsräte, die zugleich im Aufsichtsrat sitzen (was nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist), im Rahmen einer Umstrukturierung ihres Unternehmens als Aufsichtsratsmitglieder über die Zustimmung zu einer vom Vorstand geplanten Betriebsänderung. Als Betriebsratsmitglieder verhandeln sie dann mit dem gleichen Vorstand über Interessenausgleich und (erzwingbaren) Sozialplan. Kon-

1 *Michael Rogowski* im Interview mit dem Stern vom 13.10.2004, im Internet abrufbar unter <http://www.stern.de/wirtschaft/news/mitbestimmung-ein-irrtum-der-geschichte-531082.html> [gelesen am 20.07.2010].

2 Die wissenschaftlichen Mitglieder der *Kommission zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung* (2006), S. 27, bezeichnen Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung als sich ergänzende Subsysteme der Arbeitnehmerbeteiligung, die übereinstimmend den Schutz von Arbeitnehmerbelangen in Entscheidungsprozessen des Unternehmens bezwecken. Laut *Kommission Mitbestimmung* (Bertelsmann Stiftung/ Hans-Böckler-Stiftung), S. 7, haben sich die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene dort, wo sie nebeneinander bestanden, eng miteinander verwoben.

fliktlagen für die Arbeitnehmervertreter mit Doppelmandat sind unübersehbar. Zu untersuchen ist, ob in Schweden, wo zwischen den Beteiligungsebenen ebenso Überschneidungen bestehen, ähnliche Reibungen und Interessenkonflikte auftreten.

Zur Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem und im Unternehmen kommt in Deutschland wie in Schweden die industrierbandsweite Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften. Allerdings reicht die Normsetzungsbefugnis der Gewerkschaften in Deutschland bis auf die Ebene des Betriebs, was Vorschriften wie § 1 Abs. 1 TVG und § 77 Abs. 3 BetrVG deutlich machen. Grundsätzlich aber ist die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer Aufgabe des Betriebsrats. In Schweden dagegen sind ausschließlich die Gewerkschaften zur Interessenvertretung der Arbeitnehmer zuständig. Den deutschen Dualismus zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften kennt das schwedische Recht nicht. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften ist also im schwedischen wie im deutschen Teil der Arbeit zu untersuchen, da sie in beiden Ländern Bezugspunkte zur Ebene des Unternehmens hat. Die Präsenz externer Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat – ein Bezugspunkt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zur Ebene des Unternehmens – kann auch zu Reibungen und Interessenkonflikten für diese führen. Ein Vergleich mit der Rechtslage in Schweden, wo nur Vertreter der Gewerkschaften im Verwaltungsrat sitzen, also ähnliche Überschneidungen bestehen, liegt dabei nahe. Anschaulich und öffentlich wahrnehmbar wurde die Problematik in Deutschland mit dem „Fall Bsirske“ im Jahr 2003, als der Vorsitzende der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, Frank Bsirske, zu Warnstreiks gegen die Lufthansa AG, deren stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender er damals war (und noch immer ist), aufrief. Die Hauptversammlung verweigerte ihm daraufhin die Entlastung. Der Frage nach der Vereinbarkeit des Handelns von Bsirske mit seinen Pflichten als Aufsichtsratsmitglied gingen *Hanau/Wackerbarth* im Jahr 2004 nach. In der Untersuchung mit dem Titel „Unternehmensmitbestimmung und Koalitionsfreiheit – Interessenkonflikte von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat“ erwähnten die Verfasser in der Schlussbemerkung eine Regelung im schwedischen Verwaltungsratsvertretungsgesetz, die Interessenkonflikte wie den des Herrn Bsirske verhindert. Diese Regelung verdient es, vertieft behandelt zu werden.

Die Arbeit zielt auf die Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern ab, da erst ab dieser Zahlengrenze eine Arbeitnehmervertretung im deutschen Aufsichtsrat verlangt wird.

Die Unternehmensmitbestimmung hat in Deutschland zu hitzigen Debatten in der politischen wie rechtswissenschaftlichen Diskussion geführt. Kritische Stimmen sehen in der Mitbestimmung einen Grund der Überwachungsschwä-

che³ bzw. Ineffizienz der Arbeit⁴ deutscher Aufsichtsräte, machen sie für mangelnde Kapitalmarktperformance deutscher Unternehmen verantwortlich⁵ oder unterstellen ihr zumindest abschreckende Wirkung auf ausländische Investoren oder Allianzpartner⁶. Neuerdings wird den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat vorgeworfen, dass sie die Überbezahlung von Managern⁷ und eine unverantwortliche Geschäftspolitik ihrer Unternehmen nicht verhindert hätten.⁸ Befürworter der Mitbestimmung betonen die friedensstiftenden und produktiven Wirkungen der durch sie erreichten Kooperation, die Schaffung einer auf Vertrauen gegründeten Unternehmenskultur sowie das größere Verständnis der Belegschaften für unternehmerische Gesichtspunkte und Notwendigkeiten.⁹ Ökonomische Studien konnten die Effizienzwirkungen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat bisher nicht empirisch klären.¹⁰ In Schweden ist die Arbeitnehmermitbestimmung auf Unternehmensebene im Gegensatz zu Deutschland weithin akzeptiert. Debatten wie hierzulande, in denen sich Mitbestimmungskritiker und -befürworter unvereinbar gegenüberstehen, finden dort nicht statt. Es ist daher lohnenswert, im Laufe der Arbeit auf die Gründe für die kontroverse Diskussion in Deutschland und das gänzliche Fehlen einer entsprechenden Debatte in Schweden einzugehen.

Blickt man über den nationalen Tellerrand hinaus, so hat die Europäische Aktiengesellschaft (*Societas Europaea*, **SE**) die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in einer monistisch oder dualistisch strukturierten Aktiengesellschaft zu einer Herausforderung gemacht. In der SE soll verhandelt werden, wie die Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen im Unternehmen beteiligt werden. Viele Detailprobleme sind aber noch ungelöst. Auch die SE hat wohl noch nicht das verbreitete Vorverständnis ausgeräumt, Mitbestimmung sei untrennbar mit dem zweistufigen Verwaltungssystem verknüpft.¹¹ Hier wird der Blick nach Schweden, wo Arbeitnehmer seit den siebziger Jahren in den Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften sitzen, andere Erfahrungen zeigen.

Um dem Leser einen lebhaften Eindruck der Arbeitnehmerbeteiligung in Schweden zu vermitteln, wird im schwedischen Teil vielfach die Praxis der Be-

3 v. *Werder*, AG 2004, S. 166ff.

4 *Schwalbach*, AG 2004, S. 186ff.

5 *Adams*, ZIP 2006, S. 1561, 1565f.

6 *Ulmer*, ZHR 166 (2002), S. 271, 274.

7 Von einer Mitverantwortung der Gewerkschaften spricht *Bernhardt*, BB 2008, S. 1686, 1688.

8 *Säcker*, FS Richardi, S. 711, 717.

9 *Kommission Mitbestimmung* (Bertelsmann Stiftung/ Hans-Böckler-Stiftung), S. 17.

10 Bspw. *Sadowski/Junkes/Lindenthal*, ZGR 2001, S. 110, 132.

11 Für ausländische Investoren ist die vom deutschen Einführungsgesetz zur SE (**SEEG**) vorgesehene Eingliederung der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat laut *Säcker*, FS Richardi, S. 711, 716f indiskutabel: „Der deutsche Gesetzgeber hat sehenden Auges ein hässliches Kleid gestrickt, das niemand anziehen wird.“

teiligung von Arbeitnehmern an Entscheidungsprozessen im Unternehmen einfließen. In Schweden werden Gesetze aufgrund ihres Rahmencharakters durch Kollektivverträge ausgefüllt, wodurch es zu ganz unterschiedlichen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung kommen kann. Auch im kodifizierten deutschen Modell kann es zu vereinbarten Abweichungen kommen, die für die Arbeit jedoch nicht im Vordergrund stehen. Vielmehr richtet sich der Blick in Deutschland vor allem auf die gesetzlich geregelten Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer.