



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

RATGEBER

MITBESTIMMUNG – EINE GUTE SACHE

Alles über die Mitbestimmung
und ihre rechtlichen Grund-
lagen

Mitbestimmung – eine gute Sache

Alles über die Mitbestimmung und
ihre rechtlichen Grundlagen



Einleitung

Mitbestimmung ist gelebte Demokratie am Arbeitsplatz und hat sich über viele Jahrzehnte in Betrieben und Unternehmen bewährt. Sie ist eine Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg und den sozialen Frieden in Deutschland.



Wenn Digitalisierung und Globalisierung die Arbeit verändern, die Organisation und den Alltag in den Betrieben, dann ist Mitbestimmung besonders wichtig, damit faire Kompromisse gefunden werden und gute Lösungen, die Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen nutzen. Mitbestimmung bietet die Möglichkeit die Chancen der Digitalisierung erfolgreich und zum Vorteil aller zu nutzen.

Das im Juni 2021 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) stärkt deshalb die Mitbestimmungsrechte beim Einsatz Künstlicher Intelligenz und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit in den Betrieben. Durch die erleichterte Hinzuziehung eines Sachverständigen kann der Betriebsrat künftig seine Rechte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz besser wahrnehmen. Zudem erleichtert das Gesetz die Arbeit der Betriebsräte durch die Option zur Nutzung moderner Kommunikationstechnik und moderner Formvorschriften.



Dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte kollektiv bündeln, geltend machen und durchsetzen können, ist ein Grundrecht. Damit die Interessenvertretung der Beschäftigten gewährleistet bleibt und Entscheidungen in den Unternehmen auf der Höhe der Zeit getroffen werden können, müssen Betriebsräte wissen, was in ihren Betrieben vor sich geht.

Deswegen hat das zum 1. April 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen die Informationsrechte des Betriebsrates unmissverständlich klargestellt und stärkt damit seine Position.



In Zeiten der Globalisierung ist es wichtig, Mitbestimmung auch grenzüberschreitend zu sichern. Wenn Unternehmen innerhalb Europas übernommen, verschmolzen oder umstrukturiert werden, dann sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz konkret davon betroffen. Deswegen müssen sie bereits beteiligt werden, bevor die Entscheidungen gefällt werden.

Diese Broschüre enthält die wesentlichen Informationen zum Thema Mitbestimmung. Sie werden sehen: Mitbestimmung ist eine gute Sache.

Wir bemühen uns um eine Sprache, die alle Menschen anspricht. Deshalb möchten wir möglichst geschlechtersensibel und barrierefrei schreiben, müssen dabei aber abwägen, weil sich nicht alles gleichermaßen maximal umsetzen lässt. Wir verwenden in dieser Broschüre neutrale, weibliche und männliche Personenbezeichnungen – teilweise auch im Wechsel. Damit sind jeweils alle Geschlechter gemeint, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet. Auch wenn Schreibweisen wie jede*r oder Mitarbeiter*innen stärker ausdrücken, dass Menschen aller (einschließlich diverser) Geschlechter gemeint sind, erschweren die Textunterbrechungen für manche den Lesefluss. Menschen, denen das Lesen nicht so leichtfällt, können den Inhalt ohne Textbrüche besser erfassen. Auch Menschen mit Sehbehinderungen, die sich den Text durch Software vorlesen lassen, wird das Hören und Verstehen erleichtert.

Inhalt

- 12 MITBESTIMMUNG – EINE GUTE SACHE**
 - Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit
 - Demokratie in der Wirtschaft
 - Sozialer Fortschritt
 - Kontrolle wirtschaftlicher Macht

- 16 MITBESTIMMUNG IM ÜBERBLICK**
 - Arbeitnehmerbeteiligung
 - Interessenvertreter Betriebsrat
 - Wirtschaftliche Planung

- 20 ENTWICKLUNG DER MITBESTIMMUNG**
 - Ideen und Experimente
 - Die ersten Gesetze
 - Ausbau der Mitbestimmung
 - Das vorläufige Ende – 1933
 - 1945 – Ein neuer Anfang zu einer neuen Ordnung
 - Die weitere Entwicklung
 - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen

- 36 DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ –
DIE REFORM VON 2001**
 - Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen
 - Leichtere Bildung von Betriebsräten
 - Berücksichtigung besonderer Beschäftigungsformen
 - Bessere Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates
 - Stärkere Betriebsratsrechte insbesondere bei
 - Beschäftigungssicherung und Qualifizierung
 - Bessere Einbindung der einzelnen Arbeitnehmer
 - in die Betriebsverfassung
 - Betrieblicher Umweltschutz in die
 - Betriebsverfassung integriert
 - Größere Chancengleichheit von Frauen und
 - Männern im Betrieb
 - Jugend- und Auszubildendenvertretung gestärkt

Bekämpfung von Rassismus und
Fremdenfeindlichkeit im Betrieb

44 BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ

Betriebsräte leichter gründen und wählen
Mehr Mitbestimmung
Vereinfachung der digitalen Arbeit

**50 DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ –
PUNKT FÜR PUNKT**

Geltungsbereich
Wahlmodalitäten
Zusammensetzung und Arbeitsweise des Betriebsrats
Die Aufgaben des Betriebsrats
Die Rechte des Betriebsrats
Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber
Die Betriebsvereinbarung
Die Einigungsstelle
Die Vertretung der leitenden Angestellten –
Das Sprecherausschussgesetz

66 MITBESTIMMUNG IM UNTERNEHMEN

Beispiel Aktiengesellschaft
Beispiel GmbH

70 MITBESTIMMUNG – DER RECHTLICHE RAHMEN

Förderliche Zusammenarbeit
Montan-Mitbestimmung
Mitbestimmung nach dem
Montan-Mitbestimmungsgesetz
Drittelbeteiligungsgesetz
Beteiligung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz
Mitbestimmungsgesetz
Beteiligung nach dem Mitbestimmungsgesetz

82 MITBESTIMMUNG UND VERFASSUNGSRECHT

Mitbestimmung verfassungskonform

88 MITBESTIMMUNG ÜBER DIE GRENZEN HINAUS

Gesetz über Europäische Betriebsräte

Wesentlicher Inhalt des Gesetzes über

Europäische Betriebsräte

Gesetz zur Einführung der Europäischen

Gesellschaft

Europäische Rechtsgrundlagen

Gründungsformen der SE

Grundlegende Strukturen der Richtlinie und des SEBG

Inhaltliche Schwerpunkte des Umsetzungsgesetzes

Gründungen von Europäischen Gesellschaften

Gesetz zur Einführung der Europäischen

Genossenschaft und zur Änderung des

Genossenschaftsrechts

Gründungsformen einer SCE

Natürliche Personen als Gründungsmitglieder einer SCE

Gesetz zur Umsetzung der Regelung über die

Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer

grenzüberschreitenden Verschmelzung von

Kapitalgesellschaften aus verschiedenen

Mitgliedstaaten

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer

bei grenzüberschreitendem Formwechsel und

grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG)

108 GESETZE

- I. Betriebsverfassungsgesetz
- II. Sprecherausschussgesetz
- III. Montan-Mitbestimmungsgesetz
- IV. Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz
- V. Drittelbeteiligungsgesetz
- VI. Mitbestimmungsgesetz
- VII. Gesetz über Europäische Betriebsräte
- VIII. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft
- IX. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Europäischen Genossenschaft
- X. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
- XI. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung“

112 BÜRGERTELEFON**114 IMPRESSUM**



Mitbestimmung – Eine gute Sache

Unternehmen sind leistungsfähig, wenn ihre Beschäftigten motiviert sind, wenn Entscheidungen nicht von oben gefällt werden, sondern miteinander gesprochen wird. Mitbestimmung ist die entscheidende Voraussetzung dafür.

Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit

Dahinter verbirgt sich der rechtliche Anspruch, dass unternehmerische Entscheidungen nicht nur der Kapitalgeberseite vorbehalten bleiben, sondern unter Beteiligung der Beschäftigten getroffen werden.



Demokratie in der Wirtschaft

Dabei geht es darum, das demokratische Prinzip in Betrieb und Unternehmen anzuwenden, Konflikte nicht durch Zwang, sondern durch Dialog und Mitentscheidung beizulegen.

Sozialer Fortschritt

Durch die bessere Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen bei betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungen trägt Mitbestimmung auch zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der arbeitenden Menschen bei.

Kontrolle wirtschaftlicher Macht



Wo sich wirtschaftliche Macht zusammenballt, ist Kontrolle ein wichtiges Instrument, um Missbrauch zu verhindern. Ob es um die Mitwirkung bei unternehmerischen Entscheidungen oder um Mitsprache in betrieblichen Angelegenheiten geht – in jedem Fall lautet der Grundsatz: Mitbestimmung heißt auch Mitverantwortung. In den Betriebs- und Aufsichtsräten müssen die Beschäftigten ebenso wie die Arbeitgeber die langfristige Entwicklung des Unternehmens im Auge behalten. Deshalb zielen alle Mitbestimmungsgesetze darauf ab, eine fruchtbare Zusammenarbeit beider Seiten zu ermöglichen und einen produktiven Interessenausgleich zu schaffen. Die Mitbestimmung ist damit ein bedeutender Faktor zur Stabilisierung unserer Wirtschafts- und Sozialordnung.

Dies bestätigen der Ende 1998 von der Mitbestimmungskommission der Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung vorgelegte Bericht „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ und der im Dezember 2006 vorgelegte Bericht der Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung unter Leitung von Prof. Dr. Kurt Biedenkopf.

Den Berichten zufolge hat die Mitbestimmung durch die Entwicklung unterschiedlicher Mitbestimmungskulturen den tief greifenden wirtschaftlichen Strukturwandel in vielen Fällen aktiv unterstützt. Sie muss sich auch in der Zukunft bewähren und den veränderten Organisationsstrukturen, Technologien und Märkten Rechnung tragen. Dies erfordert – wie die Kommissionen zutreffend festgestellt haben – die Identifizierung und Bewahrung der historischen Vorteile der Mitbestimmung ebenso wie ihre Anpassung an neue Notwendigkeiten und ihre Öffnung für neue Chancen.

Die deutsche Mitbestimmung hat die Chance, Modellcharakter für die Ausgestaltung der Mitbestimmung auch in Europa zu erlangen. Deutsche Unternehmen erhalten die Möglichkeit, das kooperative Führungsmodell der Mitbestimmung als Leitbild zum Aufbau einer grenzüberschreitenden, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur zu nutzen.

**Mitbestimmung
im Überblick**

Die Mitbestimmungsgesetze sichern den Beschäftigten Mitspracherechte sowohl bei den Arbeitsbedingungen als auch bei wirtschaftlicher Planung und Entscheidung zu.

Arbeitnehmerbeteiligung

Die Arbeitnehmerbeteiligung kennt zwei Ebenen: den Betrieb als Stätte zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen) und das Unternehmen als rechtsfähige organisatorische Einheit zur Verfolgung wirtschaftlicher oder ideeller Ziele.

Interessenvertreter Betriebsrat

Mitbestimmung und Mitwirkung im Betrieb bedeuten vor allem Einflussnahme des Betriebsrats auf alle Fragen, die sich für die Beschäftigten unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz stellen. Sie berühren die Einführung von Kurzarbeit oder von Überstunden, die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen oder Akkord- und Prämienzuschlägen, die Einführung neuer technischer Anlagen oder Arbeitsverfahren oder das Aufstellen von Sozialplänen im Falle geplanter Betriebsstillegungen oder anderer Betriebsänderungen. Die Arbeitnehmerinteressen werden durch den Betriebsrat vertreten.



Wirtschaftliche Planung

Mitwirkungsrechte in unternehmerischen Fragen haben wirtschaftliche Planungen und Entscheidungen zum Ziel. Die unternehmerische Mitbestimmung findet in den Aufsichtsräten statt.



Während die betriebliche Mitbestimmung grundsätzlich auf alle bundesdeutschen Betriebe mit privatrechtlichem Rechtsträger anwendbar ist, besteht das Recht auf Mitbestimmung in unternehmerischen Fragen nur in größeren, in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft geführten Unternehmen. Die beiden Mitbestimmungsebenen ergänzen sich gegenseitig.

Die Beschränkung der Unternehmensmitbestimmung auf Kapitalgesellschaften hat ihren Ursprung zum einen darin, dass in Personengesellschaften zumindest ein Teil der Gesellschafterinnen und Gesellschafter persönlich haftet und oftmals in der Geschäftsführung mitarbeitet. Zum anderen liegt es daran, dass die Organisation von Kapitalgesellschaften mit dem Aufsichtsrat einen geeigneten Ansatzpunkt zur Arbeitnehmerbeteiligung aufweist.

**Entwicklung
der
Mitbestimmung**

Bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts lässt sich die Entwicklungsgeschichte der Mitbestimmung zurückverfolgen. Aus verschiedenen geistigen Strömungen gespeist, hat sie Wandlungen durchgemacht.

Ideen und Experimente

Die beginnende Industrialisierung Mitte des 19. Jahrhunderts schaffte unmenschliche Arbeits- und Lebensbedingungen. Erst allmählich entwickelte sich aus dem Unmut der Arbeiternehmer das Bewusstsein, gemeinsam stärker zu sein als das stampfende Hämmern der Maschinen. Die Anfänge der Arbeiterbewegung entstanden infolge der Revolution 1848/49. Das Bürgertum versuchte damals, die Arbeiter in die Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einzubinden. Es dachte an eine Arbeiterselbstverwaltung im Betrieb unter der Oberaufsicht des Fabrikherrn. Der Spielraum dieser Selbstverwaltung beschränkte sich im Wesentlichen auf eine Mitgestaltung sozialer Arbeits- und Lebensbedingungen. Diese Ansätze blieben jedoch ohne nennenswerte Wirkung, denn – von wenigen Ausnahmen abgesehen – lehnten die Unternehmer derartige Einschränkungen ihrer Entscheidungsgewalt ab. In einer Denkschrift des »Centralverbands deutscher Industrieller« aus dem Jahre 1887 heißt es: »Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist die Zwischenschiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.« Ein erster Schritt zu einer gesetzlichen Umsetzung der Arbeiterforderungen wurde in der verfassungsgebenden Nationalversammlung im Jahre 1848 versucht. Zum ersten Mal kamen die Probleme der Arbeiterschaft auf parlamentarischer Ebene zur Sprache. In der Frankfurter Paulskirche wurde über den Entwurf einer Gewerbeordnung beraten, die unter anderem auch die Bildung von Fabrikausschüssen mit be-

stimmten Mitspracherechten für die Beschäftigten vorschreiben sollte. Diese Diskussion führte zu keinem greifbaren Ergebnis. Nur vereinzelt kam es in den Folgejahren zur freiwilligen Bildung von Arbeiterausschüssen mit Anhörungsrechten in sozialen Angelegenheiten. Ausnahme blieb auch die Entscheidung von Ernst Abbe, die Firma Zeiss 1889 in eine Stiftung umzuwandeln und damit die Arbeiterschaft materiell und durch Mitspracherechte am Unternehmen zu beteiligen.

Die ersten Gesetze



Durch die Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 wurde erstmals eine gesetzliche Grundlage für freiwillig gebildete Arbeiterausschüsse geschaffen. Auch die Novellen des Bayerischen (1900) und des Preußischen Berggesetzes (1905) waren insoweit Meilensteine, als in ihnen erstmals gesetzlich festgelegt wurde, dass in Bergbaubetrieben mit mehr als 20 bzw. 100 Arbeitnehmern Arbeiterausschüsse gebildet werden mussten. Danach standen den Arbeitnehmervertretungen Informations- und Anhörungsrechte in sozialen und personellen Fragen zu. Die Grenzen waren zwar noch eng gefasst, doch ein Anfang war gemacht. Allerdings muss festgehalten werden, dass die großen Arbeitskämpfe in den Jahren 1899 und 1905 viel zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Den nächsten Eckpfeiler in der Geschichte der Mitbestimmung stellte das Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst aus dem Kriegsjahr 1916 dar. Es sah unter anderem vor, dass in kriegswichtigen gewerblichen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten Arbeiterausschüsse und bei mehr als 50 Angestellten Angestelltenausschüsse gebildet werden mussten.

Die Rechte dieser Ausschüsse beschränkten sich im Wesentlichen auf Anhörungsrechte in sozialen Angelegenheiten. Das Gesetz sah jedoch schon die Anrufung eines Gerichts oder einer Schlichtungsstelle im Falle der Nichteinigung vor. Von Mitbestimmung im Sinne von Mitentscheidung konnte jedoch noch nicht die Rede sein.

Ausbau der Mitbestimmung

Der 1. Weltkrieg hat nicht nur die politische Weltkarte verändert. Er hat auch den Umbruch gesellschaftlicher Strukturen mitverursacht. 1919 erkannte die Weimarer Verfassung in Artikel 165 die Arbeiterräte an: »Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.« Daraufhin wurden in schneller Folge jene Gesetze verabschiedet, die den Beschäftigten betriebliche und – in beschränktem Umfang – auch wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte einräumten.

Artikel 165



1919: Anerkennung der Arbeiterräte. In schneller Folge werden Gesetze verabschiedet, die den Beschäftigten betriebliche und – in beschränktem Umfang – auch wirtschaftliche Mitbestimmung einräumen.

Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 brachte den Durchbruch zu einer Betriebsverfassung im heutigen Sinne.

In Betrieben und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts mit mehr als 20 Beschäftigten mussten Betriebsräte errichtet werden, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in zahlreichen sozialen und personellen Angelegenheiten erhielten. Im Einzelnen sah das Gesetz ein volles Mitbestimmungsrecht bei der Schaffung von Arbeitsordnungen vor, auf personellem und wirtschaftlichem Gebiet enthielt es unterschiedliche Mitwirkungsrechte. Gleichzeitig kündigte es den ersten Schritt in Richtung Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten an. Dieser wurde 1922 per Gesetz vollzogen,

das die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften vorschrieb. Zwei Betriebsratsmitglieder, in kleineren Betrieben nur ein Mitglied, waren in den Aufsichtsrat zu entsenden und hatten dort volles Stimmrecht. Zu dieser Zeit wurde vor allem in den Gewerkschaften die Diskussion über Fragen der Wirtschaftsdemokratie vertieft. 1928 legten sie ein Konzept vor, in dem sie forderten: »Die Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet die schrittweise Beseitigung der Herrschaft, die sich auf dem Kapitalbesitz aufbaut, und die Umwandlung der leitenden Organe der Wirtschaft aus Organen der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit.«

Das vorläufige Ende – 1933

Diese ersten Ansätze von Mitbestimmung endeten kurz nach der Machtübernahme durch das nationalsozialistische Regime. Das »Führerprinzip« hielt auch in der Wirtschaft Einzug. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit aus dem Jahre 1934 unterbrach die demokratische Entwicklung und ersetzte sie durch eine totalitäre Regelung, die keine Betriebsräte und keine Arbeitnehmerbeteiligung in den Aufsichtsräten kannte. An die Stelle der Mitbestimmung trat wieder die Alleinherrschaft des Unternehmers.



1933: Die Demokratisierung der Wirtschaft und die Mitbestimmung enden. Das Führerprinzip hält auch in der Wirtschaft Einzug – die Alleinherrschaft des Unternehmers.

1945 – Ein neuer Anfang zu einer neuen Ordnung

Mit dem Ende der Hitler-Diktatur und dem totalen Zusammenbruch von Wirtschaft und Gesellschaft kam die Stunde des Neuaufbaus der Wirtschaft. Die Alliierten waren sich darin einig, dass die bisherigen wirtschaftlichen Machtstrukturen zerschlagen und durch eine reformierte, demokratisch organisierte politische Ordnung und eine umgestaltete Wirtschaftsordnung ersetzt werden müssten. Für die Gewerkschaften waren die materiellen und ideellen Trümmer Anlass, die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in politisch-weltanschauliche Richtungsgewerkschaften zu überwinden. Der Gedanke der Einheitsgewerkschaft wurde geboren. Die »neuen« Gewerkschaften organisierten

sich durchweg nicht mehr nach dem berufsständischen, sondern nach dem Industrieverbandsprinzip. Zunächst war es erste und ständige Aufgabe der Gewerkschaften, sich für den Aufbau und die Festigung einer demokratischen und freiheitlichen Staats- und Gesellschaftsordnung einzusetzen.





Stunde Null: 1945 setzten sich auch die Gewerkschaften für den Aufbau und die Festigung einer demokratischen und freiheitlichen Staats- und Gesellschaftsordnung ein.

Neben den drängenden materiellen Grundfragen, dem Wiederaufbau von Wohnungen und Betriebsstätten sowie der Nahrungsmittelversorgung griff man die Pläne zur Neuordnung der Wirtschaft auf. Zu jener Zeit waren wirtschaftsdemokratische Überlegungen quasi Allgemeingut. Man fand sie in den meisten politischen Parteien, auch die Kirchen standen hinter solchen Forderungen.

Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946, das sich am Betriebsrätegesetz aus dem Jahre 1920 orientierte, setzte einheitliche Maßstäbe zur Bildung und Tätigkeit von Betriebsräten fest. Im gleichen Jahr erhoben die Gewerkschaften die Forderung nach Vertretung der Arbeitnehmer in den Vorständen und Aufsichtsräten der von der Besatzungsmacht beschlagnahmten und zur Entflechtung bestimmten Konzerne der Montanindustrie. Diese Forderung wurde im Laufe des Jahres auf alle Wirtschaftszweige ausgedehnt. Sie stieß auch bei Unternehmern auf Resonanz, weil sie mit Hilfe der Gewerkschaften die befürchtete dauerhafte ausländische Kontrolle über die Montanindustrie abzuwehren hofften: »Wir wollen uns den Forderungen einer neuen Zeit nicht verschließen und stimmen einer Beteiligung auch der Beschäftigten an der

Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu.«

Dieser Brief der Stahl-Industriellen Reusch (Gutehoffnungshütte AG), Jarres (Klöckner-Werke AG) und Hehemann (Otto Wolff) vom 21. Januar 1947 an das Verwaltungsamt für Wirtschaft machte eine Vereinbarung zwischen der Treuhandverwaltung für die Werke der eisen- und stahlerzeugenden Industrie in der britischen Besatzungszone und den Gewerkschaften möglich. Auf Vertragsbasis schaffte sie die Grundlagen der paritätischen Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Zum ersten Mal wurde damit eine gleichgewichtige Unternehmensmitbestimmung verwirklicht. So erhielt schon Anfang 1947 die neugegründete Hüttenwerke Hagen-Haspe AG einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat und einen Arbeitsdirektor im Vorstand. Andere Unternehmen folgten diesem Beispiel.

Im Vorfeld der bundesdeutschen gesetzlichen Regelung der Mitbestimmung im Jahre 1951 kam es zu harten Auseinandersetzungen. Nachdem sich in Urabstimmungen über 90 Prozent der Arbeitnehmer in Montanbetrieben für einen Streik zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen aussprachen, wurden die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern neu aufgenommen, aber wiederholt unterbrochen.

Als sich die Situation zuspitzte, schaltete sich der damalige Bundeskanzler in die Gespräche ein. Am 25. Januar 1951 kam die Einigung zustande. Am 10. April 1951 verabschiedete der Bundestag in dritter Lesung mit großer Mehrheit gegen die Stimmen von etwa 50 Abgeordneten das »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen und stahlerzeugenden Industrie«. Dieses Gesetz (Montan-Mitbestimmungsgesetz) trat am 7. Juni 1951 in Kraft. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 und das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 rundeten mit der Regelung der betrieblichen Mitbestimmung die Gesetzgebung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen zunächst ab. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 enthielt auch Vorschriften zur unternehmerischen Mitbestimmung und galt in diesem Teil bis 30. Juni 2004 (dann abgelöst durch das Drittelbeteiligungsgesetz, s. dazu S. 69). Es gab den Beschäftigten außerhalb der Montanindustrie das Recht, Vertreter in die Aufsichtsräte zu entsenden. Im Vergleich

zum Montan-Mitbestimmungsgesetz war das Betriebsverfassungsgesetz 1952 auf eine weit größere Zahl von Unternehmen anzuwenden, weil es alle übrigen Wirtschaftszweige erfasste. Allerdings hatten die Beschäftigten nach diesem Modell, das mit dem Drittelbeteiligungsgesetz weitergeführt wird, die geringsten Durchsetzungsmöglichkeiten, da es ihnen nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate einräumt.

Die weitere Entwicklung

Als sich in den 50er Jahren die Montan-Unternehmen wieder zu größeren Konzernen mit mehreren Konzerntöchtern verflochten, entschloss sich der Gesetzgeber, die Regelungen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes auch auf Konzerne zu übertragen, die selbst keine Montanproduktion betrieben, aber Montan-Unternehmen beherrschten. Dieses »Mitbestimmungsergänzungsgesetz« erstreckte 1956 die Montan-Mitbestimmung auf solche Konzernobergesellschaften, bei denen die Montan-Töchter mindestens 50 Prozent der Wertschöpfung des Konzerns erwirtschaften. 1967 und 1971 mussten Sicherungsgesetze erlassen werden, die das Ausscheiden aus der Montan-Mitbestimmung durch Produktionsänderung oder Umstellung der Unternehmensstruktur verzögerten.

Zwanzig Jahre nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 war eine gründliche Überarbeitung fällig. Es hatte sich zwar im Großen und Ganzen bewährt, entsprach aber zuletzt nicht mehr den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen. Die Neufassung des Jahres 1972 brachte wesentliche Verbesserungen bei den participationsrechten des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die Neuregelung stärkte die betriebliche Mitbestimmung. Die Regelungen über die Unternehmensmitbestimmung blieben unberührt und galten fort.

Die Mitbestimmungsdiskussion war damit aber nicht beendet. Im Gegenteil: In den folgenden Jahren wurde hart um eine Weiterentwicklung der unternehmerischen Mitbestimmung gerungen. Die Gewerkschaften setzten sich weiterhin dafür ein, das Montan-Modell auf alle Wirtschaftsbereiche zu übertragen, zumal auch in einem Regierungs-Gutachten festgestellt wurde, dass sich das Gesetz im betrieblichen Alltag bewährt hatte.

Was dann am 18. März 1976 bei nur 22 Gegenstimmen als »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer« verabschiedet wurde, fand weder den Beifall der Arbeitnehmer- noch der Arbeitgeberseite. Den Gewerkschaften ging das Gesetz nicht weit genug. Sie vermissten in wichtigen Punkten gleichgewichtige und gleichberechtigte Mitbestimmung. Die Arbeitgeberverbände wiederum erklärten, dass das Gesetz das Gleichgewicht nachhaltig zu Lasten der unternehmerischen Freiheit verschiebe. Ein Jahr später klagten sie vor dem Bundesverfassungsgericht. Das höchste deutsche Gericht bestätigte 1979 nicht nur die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes, sondern auch das Mitbestimmungs-Prinzip an sich (siehe auch die Ausführungen auf Seite 76 ff.).

1981 musste sich der Gesetzgeber wieder mit der Montan-Mitbestimmung beschäftigen. Da aufgrund wirtschaftlicher und struktureller Veränderungen wichtige, bis dahin Montan mitbestimmte Unternehmen die gesetzlichen Anwendungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllten, sah sich das Parlament veranlasst, eine Übergangsregelung in Kraft zu setzen, wonach die Montan-Mitbestimmung noch für sechs Jahre angewendet werden musste, wenn die Voraussetzungen weggefallen waren. Dieses »Provisorium« wurde 1989 durch das »Gesetz zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung« ersetzt. Es schreibt vor, dass Montan mitbestimmte Konzernobergesellschaften die Montan-Mitbestimmung auch nach dem Wegfall der gesetzlichen Anwendungsvoraussetzungen beibehalten müssen, solange der Wertschöpfungsanteil der Montan-Töchter mindestens 20 Prozent (vorher mindestens 50 Prozent) beträgt oder diese Unternehmen zusammen mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Das Gesetz zur Beibehaltung der Mitbestimmung beim Austausch von Anteilen und bei der Einbringung von Unternehmensteilen, die Gesellschaften verschiedener Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft betreffen (Mitbestimmungs-Beibehaltungsgesetz), enthält die mitbestimmungsrechtliche Flankierung der steuerlichen EG-Fusions-Richtlinie. Danach werden bestimmte grenzüberschreitende Vorgänge (Betriebsveräußerungen und Anteilsaustausch) von bis dahin bestehenden steuerlichen Belastungen befreit. Wegen der Gefahr, dass durch diese grenzüberschreitenden Unternehmensbewegungen die bundesdeutsche Mitbestimmung ausgehöhlt wird, sieht das Mitbestimmungs-Beibehaltungsgesetz folgendes vor:

1. So weit die steuerlich erleichterten grenzüberschreitenden Vorgänge (z. B. Betriebsübertragung) in einem deutschen Unternehmen den Wegfall des bisher bei ihm bestehenden Mitbestimmungsstatus zur Folge hätten, sollen diese Vorgänge für die weitere Anwendbarkeit dieses Mitbestimmungsstatus außer Betracht bleiben (mitbestimmungsrechtliche Fiktion).
2. Wollen Unternehmen diese mitbestimmungsrechtliche Konsequenz nicht tragen, so können sie stattdessen auf die steuerliche Erleichterung verzichten.

Mit dem Gesetz für kleine Aktiengesellschaften und zur Deregulierung des Aktiengesetzes vom 2. August 1994 werden Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Beschäftigten, die ab dem 10. August 1994 neu gegründet oder aus anderen Rechtsformen in eine Aktiengesellschaft umgewandelt werden, von der Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat freigestellt. Damit wird die kleine Aktiengesellschaft der GmbH gleicher Größe (Beschäftigtenzahl) gleichgestellt.

Mit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, welches am 28. Juli 2001 in Kraft getreten ist, wurde das seit fast dreißig Jahren nahezu unverändert gültige Betriebsverfassungsgesetz den veränderten Bedingungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt angepasst. Die Betriebsverfassung hat auch unmittelbare Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung. Betriebsverfassungsrechtliche Grundstrukturen wie z. B. Betriebsbegriff, Arbeitnehmerbegriff, Aufhebung des Gruppenprinzips (Arbeiter/Angestellte) gelten auch dort.

Durch das am 27. März 2002 in Kraft getretene Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist im Wesentlichen das Verfahren über die Wahl der Arbeitnehmervertreter nach dem Mitbestimmungsgesetz modernisiert und zeitlich gestrafft worden. Das Gesetz war Grundlage für eine Neufassung der drei Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz.

Das Zweite Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat (Art. 1 Drittelbeteiligungsgesetz, Art. 2 Änderung des Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetzes), das zusammen mit der Verordnung zum

Zweiten Gesetz über die Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat am 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist, setzt die Anpassung insbesondere der Wahlverfahren an die veränderten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fort. Das Drittelbeteiligungsgesetz ersetzt das Betriebsverfassungsgesetz 1952. Die Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz (Art. 1 der Verordnung zum Zweiten Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat) löst die Wahlordnung von 1953 ab. Auch das im Drittelbeteiligungsgesetz und der Wahlordnung geregelte Wahlverfahren ist zeitlich gestraft und in Anlehnung an die im Mitbestimmungsgesetz und dessen Wahlordnungen geregelten Verfahrensvorschriften neu gefasst worden. Die ebenfalls im Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz vorgenommenen Änderungen vereinfachen das Verfahren über die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Darüber hinaus ist der Geltungsbereich des Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetzes entsprechend den Vorgaben des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 2. März 1999 neu geregelt worden. In Anlehnung an die Vorschrift über das Verhältnis der Umsätze der Konzernunternehmen wird in § 3 Abs. 2 Nr. 2 des Gesetzes nunmehr auch bei der Arbeitnehmerzahl nicht mehr auf die absolute Zahl von 2000 Arbeitnehmern, sondern auf ein proportionales Verhältnis abgestellt. Dadurch wird der vom Bundesverfassungsgericht geforderte Montan-Bezug her gestellt (siehe auch die Ausführungen auf S. 71).

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen

Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft ist am 1. Mai 2015 in Kraft getreten und zielt darauf, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft zu erfüllen.

Die wichtigste Maßnahme dieses Gesetzes ist die Einführung einer fixen Mindestquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG), dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) unterliegen.

Damit sind große Publikumsgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) betroffen. Auch börsennotierte Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die paritätisch mitbestimmt sind, sowie börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehen und die paritätisch mitbestimmt sind, müssen die Mindestquote erfüllen.

Der Aufsichtsrat in diesen Unternehmen muss sich zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammensetzen. Seit dem 1. Januar 2016 ist diese fixe Geschlechterquote für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten zu beachten.

Im Rahmen des am 12. August 2021 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurde diese fixe Geschlechterquote auch für alle mitbestimmten Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes eingeführt. Sie gilt dort unabhängig davon, ob diese Unternehmen börsennotiert oder paritätisch mitbestimmt sind. Ab dem 1. April 2022 ist diese fixe Geschlechterquote für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in den genannten Unternehmen zu beachten.

Den Bundesländern steht es frei, entsprechende Regelungen auch für mitbestimmte Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung eines Landes vorzusehen.

Die Mindestquote gilt gemäß § 96 Absatz 2 Satz 2 des Aktiengesetzes grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat als Organ (Gesamterfüllung). Das bedeutet, dass z. B. bei einem Aufsichtsrat mit 12 Mitgliedern insgesamt 4 Mitglieder Frauen sein müssen. Dieser Gesamterfüllung kann jedoch von der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmerseite vor der Wahl widersprochen werden. Dann hat jede Bank die Mindestquote für diese Wahl gesondert zu erfüllen (Getrennterfüllung). Der Beschluss über die Einlegung des Widerspruchs gegen die Gesamterfüllung muss mit der Mehrheit der Mitglieder der betreffenden Bank gefasst werden.

Wird die Mindestquote durch die Wahl bzw. durch die Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter der Anteilseigner nicht erreicht, so ist die quotenwidrige Wahl bzw. die Entsendung zum Aufsichtsrat nichtig. Wird im Fall der Getrennterfüllung die Mindestquote auf Arbeitnehmerseite nicht erreicht, bleiben die entsprechenden Aufsichtsratssitze auf der Arbeitnehmerbank unbesetzt (Instrument des „leeren Stuhls“). Die Nichtigkeitsfolge und das Instrument des leeren Stuhls wirken verhaltenssteuernd, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen. Die leer gebliebenen Sitze werden durch gerichtliche Nachbestellung nach § 104 Aktiengesetz oder durch Nachwahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds, das die geforderten Voraussetzungen in seiner Person erfüllt, besetzt.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ist die Einführung von Verpflichtungen für Aufsichtsräte und Vorstände von börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen festzulegen. In börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen muss der Vorstand, sofern er aus mehr als drei Mitgliedern besteht, mindestens mit einer Frau und einem Mann besetzt sein. Diese Regelung gilt erstmals für Bestellungen ab dem 1. August 2022.

Daneben haben Vorstandsmitglieder auch das Recht auf eine sogenannte Mandatspause. Sie haben die Möglichkeit, in Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit zu gehen.

**Das Betriebs-
verfassungsgesetz
– Die Reform
von 2001**

Die umfassenden Veränderungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt erforderten eine Novellierung der rechtlichen Grundlage zur Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer in den Betrieben. Mit der Reform im Jahre 2001 wurde das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 den sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Bundesrepublik Deutschland angepasst.



Orientiert an den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt ist das Betriebsverfassungsgesetz die Grundlage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Unternehmen und Betrieben gestaltend mitzuwirken.

Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen

Der Betriebsrat muss auf gleicher Augenhöhe mit den Entscheidungsträgern des Arbeitgebers im Betrieb oder Unternehmen arbeiten können – und zwar dort, wo die Entscheidungen getroffen werden. Mit den Möglichkeiten der tarifvertraglichen Regelungen nach § 3 BetrVG können Vereinbarungen über flexible und praxisnahe Betriebsratsstrukturen getroffen werden, wie beispielsweise die Einrichtung von Sparten- und Filialbetriebsräten oder unternehmenseinheitlichen Betriebsräten.

Leichtere Bildung von Betriebsräten

Einfachere Wahlverfahren in kleineren Betrieben, besserer Kündigungsschutz für die Wahlinitiatoren sowie das Recht des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats, einen Wahlvorstand in einem Betrieb des Unternehmens zu bestellen, bei dem bisher noch kein Betriebsrat besteht („Mentorenprinzip“) – zeitgemäße Vorschriften zur Arbeitnehmerbeteiligung in einer veränderten und sich weiter verändernden Wirtschaftswelt. Dazu zählt auch die Aufgabe des

Gruppenprinzips, Arbeiter und Angestellte wählen gemeinsam den Betriebsrat.

Berücksichtigung besonderer Beschäftigungsformen

Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer haben ab einer Überlassungsdauer von mehr als 3 Monaten das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat des Entleiherbetriebes. Damit werden die Leiharbeiter aus der Rand- an die Stammebelegschaft herangeführt. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, den Betriebsrat über den Einsatz externer Arbeitskräfte im Betrieb (arbeitnehmerähnliche Personen, Fremdfirmenarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer) zu unterrichten. Dadurch kann der Betriebsrat die Beschäftigungssituation in seiner Gesamtheit erfassen.

Bessere Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates

Die sachnahe und effiziente Arbeit der Betriebsräte setzt entsprechende personelle und organisatorische Rahmenbedingungen voraus, um der Vielschichtigkeit des Arbeits- und Wirtschaftslebens begegnen zu können. Mit der Reform sind diese wesentlich verbessert worden:

- Die Arbeitnehmergrenzzahlen zur Bestimmung der Betriebsratsgröße sind abgesenkt sowie die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erweitert.
- Freistellungen von der Arbeit sind auch als Teilfreistellungen möglich. Insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen, aber auch Fachkräfte, die nicht vollständig aus ihrem Berufsleben ausscheiden wollen, können sich so verstärkt in der Betriebsratsarbeit engagieren, ohne unangemessene Freizeitopfer bringen zu müssen.



- Moderne Informations- und Kommunikationstechniken gehören ausdrücklich zu den erforderlichen Arbeitsmitteln der Betriebsräte.
- Damit der Betriebsrat betriebsinternes Wissen besser nutzen kann, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.
- Nach einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern bestimmte Aufgaben an Arbeitsgruppen delegieren.
- Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern ist verbessert: Die Versetzung von Betriebsratsmitgliedern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, wenn sie gegen den Willen des Betroffenen erfolgt und zum Verlust der Mitgliedschaft im Betriebsrat führen würde.



Stärkere Betriebsratsrechte insbesondere bei Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Beschäftigungssicherung und Qualifizierung stehen in einem engen Beziehungsgeflecht. Seit Jahren verlangen die diesbezüglichen Aufgaben eine hohe Aufmerksamkeit aller Beteiligten. Ein hoher Qualifizierungsstand ist regelmäßig wesentliche Grundlage sowohl für wirtschaftlichen Erfolg und damit für nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit als auch für die Sicherung des Arbeitsplatzes und den beruflichen Aufstieg des Arbeitnehmers. Diesem Arbeitsschwerpunkt trägt das reformierte Betriebsverfassungsgesetz Rechnung.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht für betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen, wenn ein vom Arbeitge-

ber verursachter Qualifikationsverlust droht. So kann er frühzeitig und präventiv betriebliche Qualifizierung zugunsten der betroffenen Beschäftigten durchsetzen, um deren Beschäftigung zu sichern.

Zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung steht dem Betriebsrat auch ein Initiativrecht zu. Dies ist verbunden mit der Pflicht des Arbeitgebers, die Vorschläge des Betriebsrates umfassend mit diesem zu beraten.



Wenn der Arbeitgeber Beschäftigte mit gleicher Eignung, die im Betrieb befristet beschäftigt sind, bei unbefristeten Einstellungen nicht berücksichtigt, kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern. Damit verfügt der Betriebsrat über eine Handhabe, befristet beschäftigten Belegschaftsmitgliedern den Übergang in ein sozial gesichertes Dauerarbeitsverhältnis zu erleichtern.

Um Konflikte innerhalb einer Arbeitsgruppe zu lösen, mögliche Ausgrenzungen und die sog. Selbstaussbeutung zu verhindern, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gruppenarbeit.

Das Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen sowie das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen besteht in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. In Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat bei Betriebsänderungen ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber eine Beraterin oder einen Berater hinzuziehen.

Bessere Einbindung der einzelnen Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung

Nicht nur die Aufgaben der Betriebsräte, sondern auch die Ansprüche der Beschäftigten an die Betriebsratsarbeit haben sich verändert. Durch neue Produktionsformen, wie z. B. Gruppenarbeit, haben sie mehr Verantwortung für das Arbeitsergebnis erhalten. Aus diesem Grund stehen den Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten zu, sich mit bestimmten Themen zu beschäftigen. Wenn dies von mindestens 5 Prozent der Beschäftigten unterstützt wird, muss der Betriebsrat darüber beraten.



Betrieblicher Umweltschutz in die Betriebsverfassung integriert

Betrieblicher Umweltschutz wird immer wichtiger. Auch zum Vorteil der Unternehmen werden Beschäftigte immer häufiger in diese Aufgaben eingebunden. Der Katalog der Aufgaben des Betriebsrates ist konsequenterweise um den betrieblichen Umweltschutz ergänzt und sieht erweiterte Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats vor. Bei allen für den betrieblichen Umweltschutz relevanten Fragen und Besichtigungen ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber hinzuzuziehen. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können auch ausdrücklich Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zum Gegenstand haben.

Größere Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb



Das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein, sofern dieser aus drei oder mehr Mitgliedern besteht. Frauen werden dadurch stärker in Betriebsräten vertreten sein. Insbesondere für teilzeitbeschäftigte weibliche Betriebsratsmitglieder ist ein unangemessener Zeitaufwand, der bei der Betriebsratsarbeit und der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb deren persönlicher Arbeitszeit anfällt, beseitigt.

Der Betriebsrat hat das Recht, Frauenförderpläne vorzuschlagen und diese zum Gegenstand der Personalplanung zu machen, über die der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats.

Jugend- und Auszubildendenvertretung gestärkt

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist gestärkt. Die Einbindung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung dient unter anderem der Vorbereitung auf verantwortungsvolle Aufgaben im Betriebsrat.

Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gilt das vereinfachte Wahlverfahren. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind vergrößert. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern haben sie zudem das Recht, eigene Ausschüsse zu bilden. Die JAV hat das Recht, die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu beantragen.



Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb

Auch Betriebe sind von der zunehmenden Gewalt mit rechtsradikalem Hintergrund betroffen. Um fremdenfeindliche Übergriffe gegenüber ausländischen Beschäftigten zu verhindern, muss dieses Thema auch in den Betrieben offensiv angegangen werden.

Dazu kann auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie auf Betriebsräteversammlungen die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen thematisiert werden. Vor allem aber über das Recht, Maßnahmen zur Bekämpfung ausländerfeindlicher Tendenzen im Betrieb zu beantragen, können sowohl der Betriebsrat als auch die JAV konkret gegensteuern. Zudem hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen (z. B. Einstellungen und Versetzung) sowie das Recht, die Entfernung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers bei rassistischer oder fremdenfeindlicher Betätigung im Betrieb zu verlangen.



Betriebsräte- modernisie- rungsgesetz

Mit dem am 18. Juni 2021 in Kraft getretenen Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber auf Entwicklungen reagiert, die seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 zu beobachten sind. Immer weniger Betriebe haben einen Betriebsrat, wer einen Betriebsrat gründen will, gerät häufig in Konflikt mit dem Arbeitgeber, Weiterbildung gewinnt an Bedeutung, die Geschwindigkeit der Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) nehmen zu.

Betriebsräte leichter gründen und wählen

Betriebsratswahlen sind zentral für die Legitimation der Betriebsräte. Um die Gründung von Betriebsräten und deren Wahl zu erleichtern, wurde das vereinfachte Wahlverfahren ausgeweitet. Es kann nun in Betrieben von fünf bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewandt werden. Auch die Wahlvorschläge werden einfacher. Damit wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Wahlvorschläge zur Wahl eines Betriebsrats machen können, müssen Unterstützungsunterschriften gesammelt werden. Um künftig mehr Beschäftigte zu motivieren, sich zur Wahl zu stellen, werden die Schwellen zur Aufstellung eines Wahlvorschlags gesenkt.

Mehr Schutz für Betriebsratsgründerinnen und -gründer

Besonders bei Neugründungen von Betriebsräten wird immer wieder versucht, eine Wahl zu verhindern und Initiatorinnen und Initiatoren zu kündigen. Künftig können Wahlen wegen Fehlern in der Wählerliste nur dann angefochten werden, wenn zuvor Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt wurde. Arbeitgeber können die Wahl zudem aufgrund von Fehlern in der Wählerliste nicht mehr anfechten, wenn die Fehler auf ihren eigenen Angaben

beruhen. Der Kündigungsschutz für Initiatorinnen und Initiatoren einer Betriebsratswahl wird verbessert. Die Höchstzahl der zu einer Wahlversammlung Einladenden, die gegen ordentliche Kündigungen geschützt sind, wird auf sechs erhöht. Der Schutz vor einer ordentlichen verhaltens- und personenbedingten Kündigung gilt nicht mehr nur für die Einladung zur Wahlversammlung, sondern schon ab den Vorbereitungen einer Betriebsratswahl. Hierzu müssen Initiatorinnen und Initiatoren eine beglaubigte Erklärung abgeben, dass sie einen Betriebsrat gründen wollen und mit den entsprechenden Vorbereitungen beginnen.

Wahlrecht der Realität angleichen und die Gründung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erleichtern

Um die Gründung der wichtigen Interessenvertretung für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende zu erleichtern, wurde das vereinfachte Wahlverfahren für die JAV wie bei der Betriebsratswahl ausgeweitet. Auch sind Auszubildende heute häufiger älter als 25 Jahre, wenn sie ihre Ausbildung beginnen. Daher kommt es für das aktive und passive Wahlrecht der Auszubildenden zur JAV nur noch auf den Ausbildungsstatus an. Die Altersgrenze im Wahlrecht für Auszubildende von 25 Jahren wurde gestrichen.

**16
Jahre**

Die Beteiligungsrechte jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden gestärkt, indem das Mindestalter für das aktive Wahlrecht bei der Wahl des Betriebsrats von 18 auf 16 Jahre abgesenkt wurde.

Mehr Mitbestimmung

Weiterbildung

Strukturwandel, Digitalisierung und demographischer Wandel erfordern mehr Weiterbildung, um Kompetenzen neu aufbauen, erhalten und weiterentwickeln zu können. Deshalb werden die Rechte der Betriebsräte bei der Weiterbildung gestärkt und das allgemeine Initiativrecht für Weiterbildung verbessert: Betriebsräte haben nun beim Thema Berufsbildung das Recht, die Einigungsstelle um Vermittlung anzurufen, wenn eine Einigung mit dem Arbeitgeber nicht gelingt.



Künstliche Intelligenz (KI)

Bei der Personalauswahl, bei Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen kann in Betrieben Künstliche Intelligenz eingesetzt werden. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wird klargestellt, dass der Betriebsrat bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, und Kündigungen sowie bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen unverändert mitzubestimmen hat, auch wenn KI genutzt wird. Dieser Aufgabe können Betriebsräte jedoch nur gerecht werden, wenn sie über das notwendige Know-how verfügen. Um die in diesem Zusammenhang notwendigen oft schnellen Entscheidungen zu komplexen Sachverhalten treffen zu können, wird das Recht des Betriebsrats gestärkt, bei Fragen des Einsatzes von KI externe Sachverständige hinzuzuziehen.

Mobile Arbeit



Um betriebliche Regelungen zur mobilen Arbeit zu fördern, erhalten Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit. So können sie für einen einheitlichen und verbindlichen Rechtsrahmen bei mobiler Arbeit eintreten, um die Interessen der Beschäftigten zu stärken.

Vereinfachung der digitalen Arbeit

Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz



Damit Betriebsräte in Zeiten der Pandemie - aber auch darüber hinaus - die Möglichkeiten der Digitalisierung für sich nutzen können, wird die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz dauerhaft erlaubt. Dabei wird der Vorrang der Präsenzsitzung gesichert und gewährleistet, dass der Betriebsrat alleine entscheidet, ob er die Möglichkeit der Digitalisierung nutzen will.

Klarstellung der datenschutzrechtlichen Rolle des Betriebsrats

Betriebsräte müssen immer wieder mit personenbezogenen Daten arbeiten. Um dies zu erleichtern wird klargestellt, dass nicht der Betriebsrat, sondern der Arbeitgeber datenschutzrechtlich Verantwortlicher im Sinne der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung ist, wenn es um die Verarbeitung personenbezogener Daten geht. Betriebsräte und Arbeitgeber unterstützen sich bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Pflichten.

Betriebsvereinbarungen per digitaler Signatur

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wird eine bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt: Betriebsvereinbarungen können per qualifizierter elektronischer Signatur abgeschlossen werden.



**Das Betriebs-
verfassungsgesetz –
Punkt für Punkt**

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Belegschaft, Betriebsrat, Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber. Von der Wahl des Betriebsrates über seine Aufgaben bis zu seinen Rechten – auf den folgenden Seiten lesen Sie alles über die betriebliche Mitbestimmung.

Geltungsbereich

Die Wahl der Betriebsräte erfolgt in allen Betrieben der privaten Wirtschaft, wenn sie ständig mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sein müssen. Ganz vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschlossen sind die Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstige Institutionen des öffentlichen Rechts. Hier finden das Personalvertretungsgesetz des Bundes beziehungsweise die einzelnen Landespersonalvertretungsgesetze Anwendung.

Wichtig: Privatrechtlich geführte öffentliche Unternehmen fallen sehr wohl unter das Betriebsverfassungsgesetz. Beispiele dafür sind die kommunalen Versorgungs- und Verkehrsbetriebe. Weiterhin ausgeschlossen sind Religionsgemeinschaften und ihre karitativen oder erzieherischen Einrichtungen. In Betrieben, die überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Zwecken dienen, gibt es Einschränkungen der betrieblichen Mitbestimmung. Unter diese Gruppe der Tendenzbetriebe fallen in der Regel sowohl die Selbstverwaltungseinrichtungen von wissenschaftlichen oder künstlerischen Vereinigungen als auch die Büros und Betriebe von politischen Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden sowie von Wohlfahrtseinrichtungen. Gleiches gilt für Pressebetriebe, deren überwiegender Zweck die Berichterstattung oder Meinungsäußerung ist. Es können zwar Betriebsräte gebildet werden, jedoch sind deren Rechte vor allem in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten begrenzt, um diesen Betrieben die Ausübung der im Grundgesetz verankerten Grundrechte zu gewährleisten.

Für Seeschiffahrts- und Luftfahrtunternehmen gelten aufgrund verschiedener Besonderheiten (Schiffsbesatzungen, fliegendes Personal) Sonderbestimmungen. Diese werden ebenfalls durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt oder können Bestandteil von Tarifverträgen sein.

Wahlmodalitäten

Die Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die regelmäßigen Wahlen finden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai statt. Aktives Wahlrecht besitzen alle Arbeitnehmer, die mindestens 16 Jahre alt sind, auch dann, wenn sie sich noch in der Berufsausbildung befinden. Werden Beschäftigte eines anderen Arbeitgebers länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt (z. B. Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer), können sie ebenfalls ihre Stimme abgeben. Das passive Wahlrecht ist an die Vollendung des 18. Lebensjahres und eine sechsmonatige Tätigkeit im Betrieb geknüpft. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz können, auch sofern sie das aktive Wahlrecht besitzen, nicht gewählt werden.

Nach der im August 2009 in Kraft getretenen Änderung des § 5 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gelten Beamte, Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und Soldaten nun generell als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn sie in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Auch die Regelung zur Einstufung als leitende Angestellte des § 5 Absatz 3 BetrVG wird entsprechend für in privatrechtlich organisierten Unternehmen tätige Beamte und Soldaten angewandt. Die Regelung bewirkt damit unter anderem, dass die genannten Personengruppen im Einsatzbetrieb wählen dürfen und (unter den Voraussetzungen des § 8 BetrVG) auch gewählt werden können. Das gilt auch für den Sprecherausschuss und den Aufsichtsrat.

Leitende Angestellte sind weder wahlberechtigt noch wählbar. Für sie gibt es eine eigene Vertretung, den Sprecherausschuss.

Die Wahl wird durch einen Wahlvorstand eingeleitet, der aus mindestens drei Mitgliedern besteht. In Großbetrieben setzt er sich regelmäßig aus einer größeren ungeraden Zahl von Beschäftigten des Betriebes zusammen. Der Wahlvorstand wird spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats von diesem bestellt. Existiert noch kein Betriebsrat, wird der Wahlvorstand vom Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, vom Konzernbetriebsrat, bestellt. Das Gleiche gilt sofern der Betriebsrat acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand berufen hat. Besteht weder ein

Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand in betriebsratslosen Betrieben in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, eine Wählerliste aufzustellen und bekannt zu geben. Außerdem muss er ein Wahlausschreiben mit den wichtigsten Daten der Wahl erlassen. Er wacht über die ordnungsgemäße Wahldurchführung, gibt das Ergebnis unverzüglich bekannt und lädt die Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung ein.

Für die Betriebsratswahl in Kleinbetrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten ist ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen. Das vereinfachte Wahlverfahren wird grundsätzlich in zwei Stufen durchgeführt. In einer ersten Stufe wird der Wahlvorstand gewählt und werden die Wahlvorschläge vorgelegt. In einer zweiten Stufe – nach einer Woche – wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wer nicht zur Wahlversammlung kommen kann, kann seine Stimme nachträglich durch Briefwahl abgeben.



Zu der Wahlversammlung, auf der der Wahlvorstand gewählt wird, können in betriebsratslosen Betrieben drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Dieses vereinfachte Wahlverfahren kann in Betrieben mit bis zu 200 Wahlberechtigten angewendet werden, wenn der Wahlvorstand dies mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Das vereinfachte Wahlverfahren erfolgt nach dem Prinzip der Mehrheitswahl. D. h., von den Kandidatinnen und Kandidaten werden diejenigen gewählt, auf die die meisten Stimmen entfallen. Im Übrigen erfolgt die Betriebsratswahl grundsätzlich nach dem Prinzip der Verhältniswahl. Hier besteht für die Wählerinnen und Wähler die Möglich-

keit, sich zwischen mehreren Vorschlagslisten zu entscheiden. Auf diese Vorschlagslisten gelangen die Kandidatinnen und Kandidaten durch Wahlvorschläge der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz sind die Schwellen für die Zahl der notwendigen Unterstützer für die Wahlvorschläge herabgesetzt worden: Wahlvorschläge der Arbeitnehmer benötigen in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keiner Unterzeichnung mehr. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern müssen sie von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet werden. In Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern müssen sie von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall reicht es, wenn 50 Wahlberechtigte durch ihre Unterschrift den Wahlvorschlag stützen.



Die Wahl des Betriebsrats ist ein wesentliches Element der Betriebsverfassung. Deshalb hat der Gesetzgeber auch für einen umfassenden Schutz der Betriebsratswahl gesorgt. So wird die Behinderung oder unzulässige Beeinflussung der Wahl unter Strafe gestellt. Ein Verstoß gegen Wahlvorschriften kann zur Anfechtung der Wahl vor dem Arbeitsgericht führen. Wird die Wahl für ungültig erklärt, muss eine neue angesetzt werden. Sämtliche mit dem Wahlvorgang verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber. Die Wahlordnungen zum Betriebsverfassungsgesetz finden Sie im Internet unter www.bmas.de.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Betriebsrats

Die Größe des Betriebsrats hängt von den regelmäßig beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmern ab

5 – 20	Arbeitnehmer	eine Person
21 – 50	Arbeitnehmer	3 Mitglieder
51 – 100	Arbeitnehmer	5 Mitglieder
101 – 200	Arbeitnehmer	7 Mitglieder
201 – 400	Arbeitnehmer	9 Mitglieder
401 – 700	Arbeitnehmer	11 Mitglieder
701 – 1000	Arbeitnehmer	13 Mitglieder
1001 – 1500	Arbeitnehmer	15 Mitglieder
1501 – 2000	Arbeitnehmer	17 Mitglieder
2001 – 2500	Arbeitnehmer	19 Mitglieder
2501 – 3000	Arbeitnehmer	21 Mitglieder
3001 – 3500	Arbeitnehmer	23 Mitglieder
3501 – 4000	Arbeitnehmer	25 Mitglieder
4001 – 4500	Arbeitnehmer	27 Mitglieder
4501 – 5000	Arbeitnehmer	29 Mitglieder
5001 – 6000	Arbeitnehmer	31 Mitglieder
6001 – 7000	Arbeitnehmer	33 Mitglieder
7001 – 9000	Arbeitnehmer	35 Mitglieder

Danach erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder um zwei für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer. Damit ein möglichst breites Spektrum an Interessen und Meinungen innerhalb des Betriebsrats abgedeckt wird, sollen Arbeitnehmer der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten in ihm vertreten sein. In Betrieben, die einen Betriebsrat mit mindestens drei Mitgliedern haben, muss das Geschlecht, welches in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Hat der Betriebsrat drei oder mehr Mitglieder, muss aus seinen Reihen ein Vorsitzender und ein Stellvertreter gewählt werden. Die oder der Vorsitzende (beziehungsweise die Stellvertreterin oder der Stellvertreter) vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. Die Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden reichen von der Führung der lau-



fenden Geschäfte (zumeist bei kleineren Betriebsräten) über die Einberufung und Leitung der Betriebsratssitzungen einschließlich Festlegung der Tagesordnung bis zur Leitung der Betriebsversammlungen und der Teilnahme an der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Betriebsrat ist nur als Organ in seiner Gesamtheit handlungsfähig. Das heißt, er trifft seine Entscheidungen nur aufgrund in einer Sitzung mehrheitlich gefasster Beschlüsse. Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann nur dann im Namen des Betriebsrats sprechen, wenn es dazu ausdrücklich ermächtigt wurde. Für die Mitglieder des Betriebsrats besteht ein spezieller Kündigungsschutz, außerdem dürfen sie wegen ihrer Arbeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Wenn ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat, so ist er verpflichtet, einen Betriebsausschuss zu bilden, der die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt; dies ist in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern der Fall. Diesem kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Die Übertragung muss schriftlich erfolgen.

Neben dem Betriebsausschuss kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern weitere Ausschüsse bilden. Damit wird den zahlreichen Aufgabenfeldern vor allem in Großunternehmen Rechnung getragen, mit denen ein einzelner Ausschuss überfordert wäre.

Die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist zwingend vorgeschrieben. Er setzt sich aus mindestens drei, höchstens sieben Mitgliedern zusammen, die dem Unternehmen angehören und von denen mindestens eines Betriebsratsmitglied sein muss. Auch leitende Angestellte können ihm angehören. Die Mitglieder werden vom Betriebsrat oder, sofern ein Gesamtbetriebsrat besteht,

von diesem bestellt. Der Wirtschaftsausschuss verfügt über weit reichende Informations- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten des Unternehmens, etwa bei Produktions- und Absatzzahlen, Investitionsprogrammen oder Rationalisierungsvorhaben.

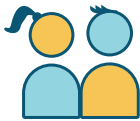
An den einmal monatlich stattfindenden Beratungen und dem Informationsaustausch muss auch die Unternehmerin bzw. der Unternehmer oder ihre/ seine Vertretung teilnehmen. Der Wirtschaftsausschuss informiert den Betriebsrat detailliert über seine Arbeit. Neben diesen Ausschüssen, deren Mitglieder ausschließlich vom Betriebsrat benannt werden, besteht auch die Möglichkeit, paritätische Ausschüsse mit Mitgliedern des Betriebsrats und Vertretern des Arbeitgebers zu bilden. Ein Beispiel hierfür ist die Bildung einer Akkordkommission.

Eine wirksame Betriebsratsarbeit ist in größeren Unternehmen, die mehrere Betriebe haben (und damit evtl. mehrere Betriebsräte), nur durch die Bildung eines Gesamtbetriebsrats möglich, in den alle Betriebsräte Vertreter entsenden. Die Bildung eines Gesamtbetriebsrates ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zwingend.

In Konzernen, denen mehrere Unternehmen mit Gesamtbetriebsräten angehören, kann ein Konzernbetriebsrat gebildet werden. Gesamt- oder Konzernbetriebsrat sind zuständig für Aufgaben, die das Gesamtunternehmen, mehrere Betriebe oder den Konzern bzw. einzelne Konzernunternehmen betreffen. Die Aufgaben, die der einzelne Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) wahrnehmen kann, werden vom Zuständigkeitsbereich des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats nicht berührt. Sie sind also den einzelnen Betriebsräten (Gesamtbetriebsräten) nicht übergeordnet, sondern haben eigene Aufgabenbereiche. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit können Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat auch betriebsratslose Betriebe oder Unternehmen mit vertreten. Der Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) kann den Gesamtbetriebsrat (Konzernbetriebsrat) mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln.

In Betrieben, die mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende beschäftigen, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt, um

auch Arbeitnehmern, die noch keine 18 Jahre alt sind, und Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter, die Möglichkeit einer aktiven Beteiligung am Betriebsgeschehen zu geben. Deren Größe richtet sich nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten Jugendlichen und Auszubildenden.



Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen setzen sich für die besonderen Interessen der jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden ein. Sie sind kein eigenständiges Organ der Betriebsverfassung. Vielmehr unterstützen sie den Betriebsrat, der die einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer ist. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben innerhalb des Betriebsrats allerdings ein Teilnahme- und Stimmrecht bei Themen, die junge Beschäftigte und Auszubildende betreffen.

Vor allem in Fragen der Berufsbildung und der Überwachung der Einhaltung von Schutzvorschriften, die für Jugendliche und Auszubildende gelten, liegen ihre Aufgaben. Analog der Regelungen für einen Gesamtbetriebsrat ist auch eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden. Bestehen in einem Konzern mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen kann eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet werden.

Die Aufgaben des Betriebsrats

Eine der wichtigen Aufgaben des Betriebsrats ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten von Arbeitnehmern erlassenen Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Außerdem hat er die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, Anregungen aus der Belegschaft zu prüfen und an den Arbeitgeber weiterzuleiten.

Weitere Aufgaben sind:

- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern
- die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- die Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und anderer besonders schutzbedürftiger Personen
- die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Der Betriebsrat hat ebenfalls darauf zu achten, dass alle Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung bzw. Einstellung sowie wegen des Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Die Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat besitzt eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten, die er in seiner Arbeit im Betrieb einsetzen und auch durchsetzen kann. Sie unterscheiden sich in ihrer Wirkung nach Mitwirkungsrechten (Informations-, Vorschlags-, Anhörungs-, Beratungsrechte) sowie Mitbestimmungsrechten (Initiativ- und Zustimmungsverweigerungsrechte).

Das Informationsrecht gewährleistet die frühzeitige Information über Pläne des Arbeitgebers und ermöglicht so dem Betriebsrat erst, weitere Rechte geltend zu machen. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat um-

fassend und rechtzeitig zu informieren. Allerdings ergibt sich daraus für ihn keine Beratungspflicht.

Die Vorschlags-, Anhörungs- und Beratungsrechte sind in ihrer Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber weit reichender, doch auch hier gibt es Abstufungen. Lediglich zur Kenntnis nehmen und prüfen muss der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats. Dieses Vorschlagsrecht kann der Betriebsrat außerdem nur in einer Reihe von Fällen geltend machen. Zum Beispiel bei der Personalplanung, bei der Förderung der Berufsbildung oder der Teilnahme von Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung.

Anhörungsrechte dagegen können Entscheidungen des Arbeitgebers blockieren, wenn dieser die Meinung des Betriebsrats zuvor nicht einholt. Der Betriebsrat erhält so die Möglichkeit, auf Entscheidungen des Arbeitgebers einzuwirken. So ist etwa die Kündigung von Arbeitnehmern ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats unwirksam.

In den Fällen, wo Beratungsrechte vorgesehen sind, muss der Arbeitgeber von sich aus die Meinung des Betriebsrats einholen und mit diesem über die Sache diskutieren. Beratungsrechte hat der Betriebsrat zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung, der Personalplanung, in Fragen der Berufsbildung, vor geplanten Betriebsänderungen und bei der Einführung neuer Techniken im Betrieb. In Fragen der Berufsbildung kann der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen, wenn eine Einigung nicht zustande kommt. Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten und, hält er sie für ungeeignet, dies in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten schriftlich zu begründen.

Gleichberechtigt mitreden und mitentscheiden kann der Betriebsrat nur durch Mitbestimmungsrechte. Doch auch hier gibt es Abstufungen hinsichtlich ihrer Wirkung:

Bei der vollen Mitbestimmung bedürfen die Entscheidungen des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats. Sie liegt allein in seinem Ermessen und kann nicht gerichtlich ersetzt werden. Der Arbeitgeber kann hier also nicht allein entscheiden, sondern ist von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig. Mit-

bestimmungsrechte hat der Betriebsrat vor allem im sozialen Bereich, zum Beispiel bei Fragen der Ordnung des Betriebs, der Lage der täglichen Arbeitszeit, der Einführung und Anwendung technischer Kontrollgeräte, der Aufstellung des Urlaubsplans, den Grundsätzen über die Durchführung der Gruppenarbeit, der Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen sowie bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Im personellen Bereich beschränken sich diese Rechte auf die Ausgestaltung der Personalfragebögen, Formulararbeitsverträge, Beurteilungsgrundsätze und personelle Auswahlrichtlinien.



Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Beschäftigten ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubesimmen.

Die Aufstellung von Sozialplänen bei Betriebsänderungen unterliegt der vollen Mitbestimmung, denn auch in diesem Fall stehen die sozialen Belange der Beschäftigten im Vordergrund. Doch nicht nur Reaktion, sondern auch Aktion macht den Betriebsrat zum wirklich gleichberechtigten Partner des Arbeitgebers. Mit den Initiativrechten kann der Betriebsrat von sich aus Entscheidungen herbeiführen und auch durchsetzen.

Vor allem in sozialen Angelegenheiten, beim Ausgleich nachteiliger Arbeitsplatzveränderungen, bei der Aufstellung von personellen Auswahlrichtlinien in größeren Betrieben sowie bei der Aufstellung eines Sozialplans greifen die Initiativrechte des Betriebsrats.

Eine wirkliche Gleichberechtigung des Betriebsrats ist bei den Zustimmungsverweigerungsrechten nur insoweit gegeben, als der Betriebsrat Entscheidungen des Arbeitgebers blockieren kann. Bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung eines Beschäftigten kann der Arbeitgeber, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung zu dieser personellen Maßnahme verweigert, gezwungen sein, seine Entscheidung vor dem Arbeitsgericht durchsetzen zu müssen.



Auch das Widerspruchsrecht des Betriebsrats gegen eine ordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zielt in diese Richtung. Die Entscheidung des Arbeitgebers bleibt zwar bestehen, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann gegen die Kündigung jedoch Klage beim Arbeitsgericht erheben. Wenn zugleich der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, muss der Arbeitgeber die Gekündigte oder den Gekündigten bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung kann der Arbeitgeber auf seinen Antrag hin, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen nur durch Entscheidung des Gerichts entbunden werden.

Zudem hat der Wirtschaftsausschuss – er ist in Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern einzurichten – die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu informieren. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten zählen beispielsweise die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens und Rationalisierungsvorhaben.

Zur Verbesserung des Schutzes der Belegschaften bei Übernahmen wurden mit Wirkung ab August 2008 die Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses bzw. des Betriebsrats konkretisiert. Klargestellt wurde, dass Wirtschaftsausschuss bzw. Betriebsrat auch über eine geplante Übernahme des Unternehmens frühzeitig zu informieren sind, wenn damit der Erwerb der Kontrolle über das Unternehmen verbunden ist. Zu den hierbei vorzulegenden Unterlagen gehören insbesondere Angaben über den oder die potentiellen Erwerber und deren Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.



Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

»Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... vertrauensvoll ... und zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.« So heißt es im Gesetz. Gemeint ist damit, dass die Austragung von Konflikten nicht durch offene Auseinandersetzung erfolgen soll, sondern durch ständigen Dialog. Der Ausgleich der Interessen soll ehrlich und offen geschehen, was nicht damit gleichzusetzen ist, dass die sozialen Gegensätze verwischt werden. Auf beiden Seiten muss aber der Wille zur Einigung bestehen.



An diesem Grundsatz, der die gesamte Betriebsverfassung bestimmt, müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten orientieren.

Um eine effektive Zusammenarbeit der Betriebsparteien zu gewährleisten, muss die Arbeitnehmervertretung auf der Ebene im Unternehmen präsent sein, auf der Entscheidungen fallen. Dies erfordert, dass die Möglichkeit besteht, auf die vielfältigen modernen Unternehmensstrukturen zu reagieren.

Diese Möglichkeit eröffnet das Betriebsverfassungsgesetz den Tarifvertragsparteien. Die Strukturen der Arbeitnehmervertretung können den Unternehmensstrukturen angepasst werden. So ist zum Beispiel die Einrichtung von Sparten- und Regionalbetriebsräten sowie von zusätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Gremien möglich, die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen oder der Erleichterung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber dienen. In Ausnahmefällen, außerhalb des Geltungsbereichs von Tarifverträgen, können solche Vereinbarungen in begrenztem Umfang von den Betriebspartnern durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Die Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist das wichtigste Regelungsinstrument innerhalb der Betriebsverfassung. Sie wird schriftlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen und dient in erster Linie der Umsetzung der Mitbestimmungsrechte.

Neben diesen erzwingbaren gibt es freiwillige Betriebsvereinbarungen. Darin können Betriebsrat und Arbeitgeber alle sozialen Fragen, die auch in einem Tarifvertrag geregelt werden könnten, aufgreifen. So können über die gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften hinausgehende Vereinbarungen zum Arbeitsschutz getroffen, Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes vereinbart, Sozialleistungen wie Gratifikationen, Beihilfen oder Ruhegelder festgelegt, die Vermögensbildung gefördert und Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb geregelt werden. Allerdings gibt es keinen durchsetzbaren Anspruch auf den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen.

Die Einigungsstelle

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht einigen, so hat jeder von ihnen zur Durchsetzung seiner Rechte die Möglichkeit, die betriebliche Einigungsstelle anzurufen. Denn es erscheint sinnvoll, Konflikte dort zu lösen, wo sie entstanden sind: im Betrieb, und zwar durch betriebsnahe Personen.

Die Einigungsstelle ist eine Institution, die üblicherweise im Bedarfsfall gebildet wird und sich paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und des Arbeitgebers zusammensetzt. Hinzu kommt ein unparteiischer Vorsitzender, der, falls sich die beiden Parteien nicht auf eine Person einigen können, vom Arbeitsgericht bestellt wird. Die Einigungsstelle entscheidet mit Stimmenmehrheit. In Mitbestimmungsangelegenheiten ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ansonsten wird die Entscheidung für alle verbindlich, wenn beide Parteien schon im Vorfeld erklärt haben, dass sie sich dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen oder wenn sie ihn nachträglich annehmen.

Die Vertretung der leitenden Angestellten – Das Sprecherausschussgesetz

Das Betriebsverfassungsrecht klammert leitende Angestellte aus. Gesetz und Rechtsprechung definieren sie als Personen, die der Sphäre der Unternehmensleitung zuzuordnen sind, also unternehmens- oder betriebsleitende Aufgaben wahrnehmen und im wesentlichen frei von Weisungen handeln. Um auch den leitenden Angestellten eine eigene Interessenvertretung zu gewähren, wurde das Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten verabschiedet. Danach wählt dieser Personenkreis aus seiner Mitte einen Sprecherausschuss, wenn mindestens zehn leitende Angestellte regelmäßig im Betrieb beschäftigt sind. Das Wahlverfahren ähnelt den Wahlen zum Betriebsrat. Ähnlich wie im Betriebsverfassungsgesetz ist nach dem Sprecherausschussgesetz ein Gesamtsprecherausschuss zu bilden, wenn in einem Unternehmen mehrere Sprecherausschüsse bestehen. Es kann auch ein Konzernsprecherausschuss gebildet werden. Der Sprecherausschuss arbeitet unabhängig vom Betriebsrat, beeinflusst dessen Arbeit nicht. Er hat ausschließlich Informations- und Beratungsrechte.

Die Wahlordnung zum Sprecherausschussgesetz finden Sie im Internet unter www.bmas.de.



Mitbestimmung im Unternehmen

Unternehmensmitbestimmung gibt es in Kapitalgesellschaften z. B. in Aktiengesellschaften oder GmbHs. Die Mitbestimmung gibt den Beschäftigten Einfluss auf die unterschiedlichen Entscheidungen.

Beispiel Aktiengesellschaft

Nach dem Aktiengesetz müssen Aktiengesellschaften drei Organe haben (Hauptversammlung, Vorstand und Aufsichtsrat), denen unterschiedliche Rechte und Pflichten zustehen.

Als Versammlung der Aktionäre findet die Hauptversammlung einmal jährlich statt. Das Stimmrecht wird nach Aktienbesitz, nicht nach der Zahl der anwesenden Personen, ausgeübt. Zuständig ist die Hauptversammlung für:

- Kapitalerhöhung und -herabsetzung
- Umwandlung, Verschmelzung oder Auflösung
- Satzungsgestaltung
- Änderung des Gesellschaftszwecks
- Verwendung des Jahresgewinns
- Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat
- Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre
- Bestellung des Abschlussprüfers.

Die Hauptversammlung der Aktionäre hat keine rechtliche Möglichkeit, in die laufende Geschäftsführung einzugreifen.



Die wichtigste Funktion des Aufsichtsrats besteht in der Überwachung des Vorstands. Zu den gesetzlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören unter anderem die Feststellung des Jahresabschlusses gemeinsam mit dem Vorstand, die Mitentscheidung in Angelegenheiten, die er oder die Satzung seiner Zustimmung unterworfen hat, etwa über Rationalisierungsmaßnahmen oder Betriebsstilllegungen, die Bestellung oder die Abberufung der Vorstandsmitglieder. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat umfassende Informationsrechte. Das Gesetz schreibt für börsennotierte vier und für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften mindestens zwei Aufsichtsratssitzungen im Jahr vor.

Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung. Daraus und wegen der Beherrschung des Verwaltungsapparats, der ihm unterstellt ist, erwächst seine starke Stellung. Im Vorstand werden die Funktionen aufgeteilt, so dass jedes Vorstandsmitglied für einen bestimmten Aufgabenbereich, etwa den kaufmännischen, technischen, finanziellen oder sozialen oder für eine bestimmte Produktgruppe oder Region zuständig ist. Unabhängig davon ist jedes Vorstandsmitglied jedoch auch für die gesamte Unternehmenspolitik verantwortlich.

Beispiel GmbH

Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung sieht die Sache im Gegensatz zur Aktiengesellschaft anders aus.

Dort gehen die Zuständigkeiten der Anteilseignerversammlung (Gesellschafterversammlung) deutlich über die der Aktiengesellschaft hinaus. Letztlich kann sie die Unternehmenspolitik bestimmen, da sie direkte Weisungen an die Geschäftsführung erteilen kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Feststellung des Jahresabschlusses. Bei der Gesellschaft mit beschränkter Haftung obliegt dies allein der Gesellschafterversammlung. Allerdings hat auch in der GmbH, wenn sie unter das Mitbestimmungsgesetz oder die Montan-Mitbestimmung fällt, der Aufsichtsrat das wichtige Recht der Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer. Außerdem kann er auch bestimmte Geschäfte von seiner Zustimmung abhängig machen.



Mitbestimmung – Der rechtliche Rahmen

Damit Unternehmen nicht nur im Interesse der Anteilseigner geführt werden, können Beschäftigte ihre Interessen im Aufsichtsrat vertreten.

Förderliche Zusammenarbeit

Welche Form der Arbeitnehmer-Mitbestimmung auf ein bestimmtes Unternehmen anzuwenden ist, hängt insbesondere von drei Kriterien ab: Rechtsform des Unternehmens, Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereich.

Je nach gesetzlicher Grundlage ist der Grad des Arbeitnehmereinflusses unterschiedlich.

Aber: Gleich, ob Arbeitnehmer- oder Anteilseignervertreter – alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind nicht an Aufträge oder Weisungen gebunden, haben gleiches Recht auf Information und Mitwirkung. Die Aufsichtsratsmitglieder, die Beschäftigte des Unternehmens sind, dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Montan-Mitbestimmung

Das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 ermöglicht die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, wenn sie als Aktiengesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung geführt werden und in der Regel mehr als 1000 Beschäftigte haben. Die Aufsichtsräte bestehen meist aus 21 Mitgliedern. Bei kleineren Unternehmen gehören dem Aufsichtsrat 11 oder 15 Mitglieder an. Bei einem 21-köpfigen Aufsichtsrat werden je acht Mitglieder von Anteilseignern und Beschäftigten benannt. Zu jeder Seite kommen noch zwei »weitere Mitglieder«, die weder Gewerkschafts- oder Arbeitgebervertreter noch Arbeitnehmer oder Inhaber größerer Aktienpakete des Unternehmens sein dürfen.

Von den acht Arbeitnehmervertretern müssen vier im Unternehmen tätig sein. Vier Arbeitnehmervertreter und die »weiteren Mitglieder« der Arbeitnehmer werden von den Spitzenorganisationen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen.

Einigungszwang besteht für die Wahl des so genannten neutralen Mitglieds des Aufsichtsrats. Dessen Stimmverhalten kann bei Beschlüssen des Aufsichtsrats die entscheidende Rolle zukommen, wenn sich Arbeitnehmer und Anteilseigner nicht einigen können.

Um dieser »Schiedsrichterfunktion« gerecht zu werden, muss das neutrale Mitglied nicht nur das Vertrauen beider Seiten besitzen, sondern sollte auch über Erfahrungen in Wirtschaft oder Verwaltung verfügen und als Persönlichkeit besonders geeignet sein, Meinungsverschiedenheiten auszugleichen. Können sich beide Seiten nicht auf die Person des neutralen Mitglieds einigen, setzt ein kompliziertes Verfahren ein, das bis zur Überprüfung vor den Gerichten reicht. Bisher ist dieses Vermittlungsverfahren allerdings Theorie geblieben.

Nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz wählen die Betriebsräte alle Arbeitnehmervertreter sowie die weiteren Mitglieder der Arbeitnehmerseite aus und schlagen sie der Anteilseignerversammlung vor. Auch die Kandidatinnen und Kandidaten, die von den Spitzenorganisationen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften benannt werden, müssen sich der Wahl durch den Betriebsrat stellen. Bei der Bestätigung durch die Anteilseignerversammlung handelt es sich allerdings nur um eine formelle Wahl, denn sie kann die Vorschläge nicht ablehnen.

Dem Geschäftsführungsorgan (Vorstand/Geschäftsführer) muss ein Arbeitsdirektor angehören. Er kann nicht gegen die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmervertreter berufen werden. Daraus folgt, dass der Arbeitsdirektor in den Montan-Unternehmen immer das besondere Vertrauen der Arbeitnehmerbank besitzt.

Der Arbeitsdirektor ist Ressortchef des Personal- und Sozialwesens. Seine Aufgabe in dieser Managementfunktion ist es, die auftretenden Sozialprobleme unmittelbar in die Unternehmensplanung einzubringen. Die Sozialplanung tritt also gleichberechtigt neben die technische und kaufmännische Planung, was zur Folge hat, dass eine soziale Unternehmenspolitik nicht erst dann einsetzt, wenn sich Kaufleute und technische Angestellte schon entschieden haben.

Mitbestimmung nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz

Beispiel: elfköpfiger Aufsichtsrat



Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956 sieht eine leicht abgeschwächte Form der Montan-Mitbestimmung für die Obergesellschaften von Montan-Konzernen (in Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH) vor, die selbst keine Montanunternehmen sind.

Die Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz bestehen grundsätzlich aus 15 Mitgliedern. Von den sieben Arbeitnehmervertretern müssen fünf Beschäftigte der Konzernunternehmen sein, zwei werden von den Spitzenorganisationen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften vorgeschlagen. Für das neutrale Mitglied gelten die gleichen Modalitäten wie nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz.

Die Aufsichtsratswahl nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz ist der nach dem Mitbestimmungsgesetz vergleichbar. Allerdings gibt es kein Aufsichtsratsmandat für die leitenden Angestellten. Auch nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz muss dem Geschäftsführungsorgan ein Arbeitsdirektor angehören. Er hat dieselben Aufgaben und Befugnisse wie der Arbeitsdirektor nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz. Allerdings kann er auch gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter berufen werden.

Die Wahlordnung zum Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz finden Sie im Internet unter www.bmas.de.

Drittelbeteiligungsgesetz

Das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (DrittelbG), das das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 abgelöst hat, regelt die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit sowie Genossenschaften, sofern diese Gesellschaften in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Drittelbeteiligung gilt – wie bisher nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 – auch für Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit weniger als 500 Arbeitnehmern, wenn sie vor dem 10. August 1994 eingetragen worden und keine Familiengesellschaften sind. Mit Ausnahme des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit fallen alle diese Unternehmen unter das Mitbestimmungsgesetz '76, wenn sie regelmäßig mehr als 2000 Beschäftigte haben.

1/3

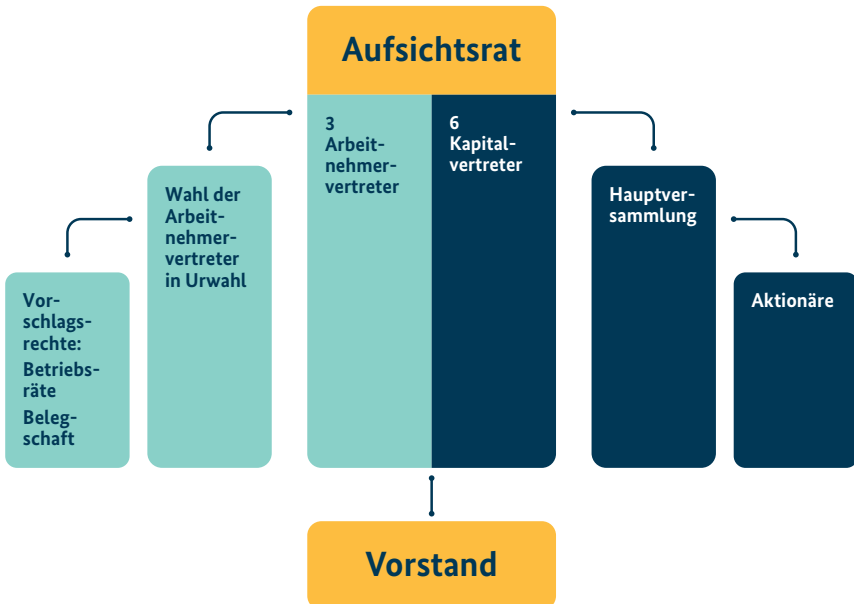
Die Aufsichtsräte sind zu einem Drittel mit Vertretern der Arbeitnehmer und zu zwei Dritteln mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Die Größe des Aufsichtsrats hängt von der Satzung ab, deren Gestaltungsspielraum sich nach den zugrunde liegenden gesellschaftsrechtlichen Normen richtet. Mindestens drei, höchstens 21 Mitglieder gehören ihm z. B. in einer Aktiengesellschaft an (3, 6, 9, 12, 15, 18 oder 21). Bei einem oder zwei Arbeitnehmermandaten müssen die Arbeitnehmervertreter dem Unternehmen angehören.

Ab drei Arbeitnehmervertretern können auch externe Personen, also z. B. Vertreter der Gewerkschaften, von den Arbeitnehmern in den Aufsichtsrat gewählt werden. Die Aufsichtsratsmitglieder werden von den Beschäftigten in unmittelbarer Wahl gewählt.

Die Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz finden Sie im Internet unter www.bmas.de.

Beteiligung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz

Beispiel: neunköpfiger Aufsichtsrat



Vorschläge dürfen die Betriebsräte und ein Zehntel oder 100 der Arbeitnehmer des Unternehmens machen. Die Bestellung eines Arbeitsdirektors ist nicht vorgesehen. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung bleiben im Übrigen Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung Sache der Anteilseignerversammlung.

Mitbestimmungsgesetz

Das Gesetz sieht eine zahlenmäßig gleich starke Besetzung der Aufsichtsräte durch Arbeitnehmer- und Anteilseignervertreter in Unternehmen vor, die – allein oder zusammen mit ihren Konzerntöchtern – mehr als 2000 Beschäftigte beschäftigen.

Darunter fallen:

- Aktiengesellschaften
- Kommanditgesellschaften auf Aktien
- Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Genossenschaften.

Die Aufsichtsräte sind mit der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern besetzt. Ihre Größe richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten im Unternehmen. Bei bis zu 10 000 Beschäftigten hat der Aufsichtsrat zwölf Mitglieder im Verhältnis 6:6, bis 20 000 Beschäftigten ist das Verhältnis 8:8, in Unternehmen mit mehr als 20 000 Beschäftigten sieht das Gesetz einen 20-köpfigen Aufsichtsrat im Verhältnis 10:10 vor.

Die Satzung kann Aufsichtsräte mit 12 Mitgliedern auf 16 oder 20 beziehungsweise mit 16 Mitgliedern auf 20 Mitglieder erweitern. Eine Vertretung der Gewerkschaften ist vorgesehen. Sie erhalten zwei Sitze in einem 12- oder 16-köpfigen Aufsichtsrat, drei Sitze in einem 20-köpfigen. Die übrigen Sitze der Arbeitnehmer (also je nach Aufsichtsratsgröße vier, sechs oder sieben) sind Beschäftigten des Unternehmens vorbehalten. Den leitenden Angestellten ist ein

Sitz garantiert. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und einen Vertreter. Dafür sind zwei Drittel der Stimmen nötig. Da keine der beiden Seiten über diese Mehrheit verfügt, ist für den zweiten Wahlgang vorgeschrieben, dass die Anteilseignervertreter den Aufsichtsratsvorsitzenden und die Arbeitnehmervertreter den Stellvertreter wählen. In der Praxis hat das dazu geführt, dass der Aufsichtsratsvorsitzende – auch bei Wahl im ersten Wahlgang – immer ein Vertreter der Anteilseigner ist. Bei Abstimmungen im Aufsichtsrat mit Stimmengleichheit hat der Aufsichtsratsvorsitzende eine zweite Stimme. Wird eine Abstimmung wiederholt und dabei immer noch Stimmengleichheit festgestellt, kann der Aufsichtsratsvorsitzende von seinem Doppelstimmrecht Gebrauch machen. Die zweite Stimme ist an die Person gebunden, kann also bei Verhinderung nicht auf den Vertreter übertragen werden.

Es gibt zwei Wahlprinzipien, die abhängig von der Unternehmensgröße sind: In Unternehmen mit bis zu 8000 Beschäftigten wird die Urwahl (unmittelbare Wahl) durch das Gesetz vorgeschrieben, ab 8000 Beschäftigten erfolgt die Wahl durch Delegierte. Ein Wechsel des Wahlprinzips kann von der Mehrheit der Belegschaft beschlossen werden. An dieser Abstimmung müssen sich mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten beteiligen. Der Antrag kann nur mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen werden.

Bei der Urwahl wählen alle Beschäftigten die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Wahlvorschläge müssen für die leitenden Angestellten und die übrigen Arbeitnehmer getrennt eingereicht werden. Der Wahlvorschlag für den Sitz der leitenden Angestellten muss zwei Kandidaten enthalten. Sie werden in einer Vorabstimmung aufgrund eigener Vorschläge von den leitenden Angestellten gewählt. Wahlvorschläge für die übrigen Arbeitnehmer sind von einem Fünftel oder 100 dieser wahlberechtigten Arbeitnehmer zu stützen. Zur Wahl der Vertreter der Gewerkschaften können nur die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Vorschläge machen.

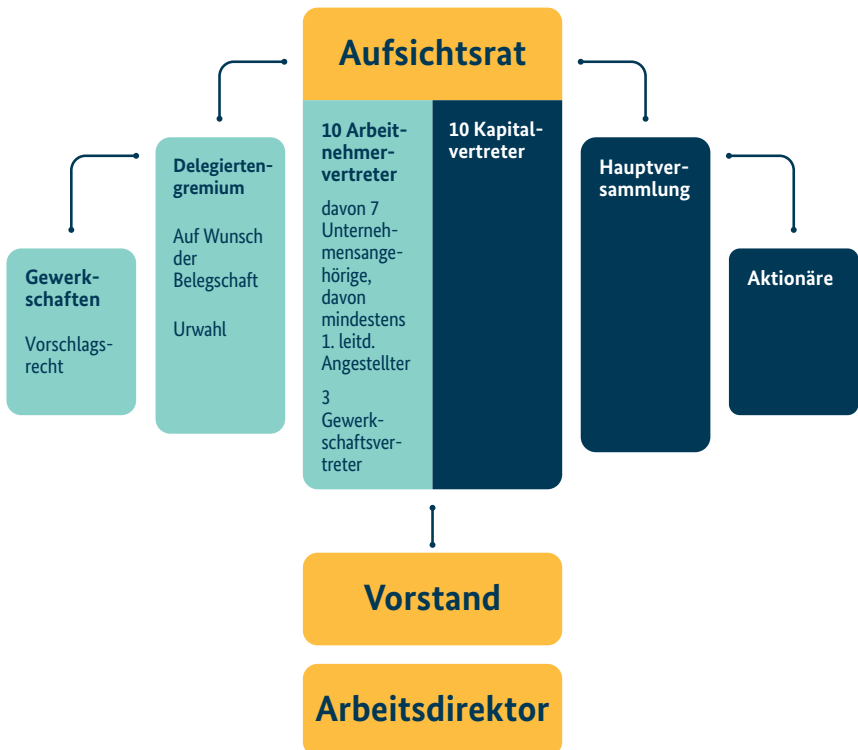
Bei Urwahl sieht das Gesetz drei Wahlgänge vor:

Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wählen gemeinsam

- die Vertreter für die Sitze der Gewerkschaften,
- den Vertreter der leitenden Angestellten,
- die Vertreter der übrigen Arbeitnehmer.

Beteiligung nach dem Mitbestimmungsgesetz

Beispiel: Unternehmen mit mehr als 20 000 Arbeitnehmern



Wird durch Delegierte gewählt, so muss zunächst deren Gesamtzahl ermittelt werden. Die Gesamtzahl wird entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis zwischen leitenden Angestellten und übrigen Beschäftigten aufgeteilt. Die Wahlvorschläge für die Delegierten der leitenden Angestellten müssen von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten, die Wahlvorschläge für die Delegierten der übrigen Arbeitnehmer müssen von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten übrigen Beschäftigten unterzeichnet sein. Alle Wahlberechtigten wählen gemeinsam die Delegierten der leitenden Angestellten und der übrigen Beschäftigten.

Die Aufsichtsratswahl durch Delegierte findet in gleicher Weise wie die Urwahl in drei Wahlgängen statt.

Die Mitglieder des Vorstands, auch der Arbeitsdirektor, werden mit Zwei-Drittel-Mehrheit der anwesenden Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Kann diese Mehrheit in der ersten Abstimmung nicht erreicht werden, muss ein Vermittlungsausschuss eingeschaltet werden. Ihm gehören der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Vertreter sowie ein weiteres Aufsichtsratsmitglied jeder Seite an. Über den Vorschlag für das weitere Aufsichtsratsmitglied entscheidet der Aufsichtsrat dann mit absoluter Mehrheit. Wird auch diese nicht erzielt, so hat in einer dritten Abstimmung der Aufsichtsratsvorsitzende das Doppelstimmrecht.

Dieses Wahlverfahren bedeutet im Unterschied zum Montan-Mitbestimmungsgesetz, dass der Arbeitsdirektor auch gegen den Willen der Arbeitnehmervertreter berufen werden kann. Stellung und Aufgaben sind denen nach der Montan-Mitbestimmung vergleichbar.

Die Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz finden Sie im Internet unter www.bmas.de.

**Mitbestimmung
und
Verfassungsrecht**

Mitbestimmung verfassungskonform

Obwohl das erste Mitbestimmungsgesetz schon 1951 verabschiedet wurde, kam eine vertiefte Diskussion über die Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmung erst in der zweiten Hälfte der 60er Jahre auf – und zwar im Zusammenhang mit der Gesetzgebung zum Mitbestimmungsgesetz '76. Auch nachdem das Gesetz verabschiedet war, verstummten die Diskussionen nicht. Neun Unternehmen und 29 Arbeitgebervereinigungen legten 1977 Verfassungsbeschwerden ein. Sie waren im Wesentlichen der Ansicht, dass das Mitbestimmungsgesetz '76

- im Zusammenwirken mit dem Betriebsverfassungsgesetz zum Übergewicht der Beschäftigten und damit zur »Überparität« führe,
- gegen die Eigentumsgarantie des Artikel 14 des Grundgesetzes verstoße, da das Anteilseigentum sowohl in seiner mitgliedschaftsrechtlichen als auch in seiner vermögensrechtlichen Substanz elementar betroffen werde,
- Elemente eines Zwangszusammenschlusses von Anteilseignern und Arbeitnehmern enthalte und dadurch die Vereinigungsfreiheit verletzt werde, die Berufsfreiheit nach Artikel 12 des Grundgesetzes verletze,
- gegen die Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) verstoße, da die Arbeitgeberverbände in die Abhängigkeit des sozialen Gegenspielers gebracht würden, was die Funktionsunfähigkeit des Tarifvertragssystems zur Folge habe,
- eine Neugestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsverfassung bewirke, was aber nur durch ein verfassungsänderndes Gesetz zulässig wäre.

Nach zweijähriger Prüfung kam das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 1. März 1979 zu dem Ergebnis, dass das Mitbestimmungsgesetz '76 mit dem Grundgesetz vereinbar sei. Es wies die Verfassungsbeschwerden zurück.

Das Gericht betonte ausdrücklich, dass es sich nur mit den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes '76 beschäftigt habe und nicht mit der Frage der

Mitbestimmung insgesamt. Das Gericht beschnitt weder die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers im Sinne der Beschwerdeführer noch blockierte es künftige gesetzgeberische Aktivitäten auf dem Gebiet der Mitbestimmung verfassungsrechtlich. Im Gegenteil: Es entwickelte seine bisherige Rechtsprechung zu Eigentum und Offenheit des Grundgesetzes in Bezug auf die Wirtschaftsordnung fort.

So bekräftigte das Urteil, dass das Grundgesetz wirtschaftspolitisch neutral sei und keine bestimmte Wirtschaftsordnung festlege oder gewährleiste. Der Gesetzgeber könne die Wirtschaftsordnung gestalten, wenn er die individuellen Freiheiten der Bürgerinnen und Bürger respektiere.



Ausgangspunkt der Ausführungen zur Eigentumsgarantie war die Feststellung, dass der Schutz des Eigentums unterschiedlich zu bewerten sei. Das Eigentum genieße dort einen besonders ausgeprägten Schutz, wo es als persönliches Eigentum ein Element zur Sicherung der persönlichen Freiheit des Einzelnen sei.

Der Eigentumsschutz werde immer schwächer, je mehr das Eigentumsobjekt »in einem sozialen Bezug und einer sozialen Funktion« stehe. Denn hier berühre seine Nutzung Belange anderer. Einen weiten Spielraum räumte das Gericht dem Gesetzgeber auch hinsichtlich der Gestaltung der Vereinigungsfreiheit ein.

In diesem Zusammenhang äußerte sich das Bundesverfassungsgericht auch zur kritisierten Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat. Nach Meinung des Gerichts liege dies im Interesse des Unternehmens, weil dadurch zusätzliche Qualifikationen in den Aufsichtsrat eingebracht würden und einem möglichen Betriebsegoismus entgegengewirkt werden könne.

Zurückgewiesen wurde auch der Versuch, Mitbestimmung und Tarifautonomie gegeneinander auszuspielen. Sie schlossen sich nicht aus, sondern ergänzten sich. Mit anderen Worten: Die Verfassungsrichter bestätigten dem Gesetzgeber einen weiten Spielraum bei der Gestaltung der Mitbestimmung.

Dies wurde auch in dem Urteil vom 2. März 1999 deutlich. Das Bundesverfassungsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob die im Mitbestimmungsergänzungsgesetz für die Mitbestimmung in Konzernobergesellschaften vorgesehenen Kriterien mit der Verfassung vereinbar sind.

Lediglich die Anknüpfung an eine absolute Beschäftigtenzahl als Kriterium für den befristeten Fortbestand der Montan-Mitbestimmung in Konzernobergesellschaften erklärte das Gericht für verfassungswidrig und nichtig, da der Montan-Bezug nicht hinreichend zum Ausdruck komme. Die bestehenden Wertschöpfungsquoten (25 Prozent) wurden vom Gericht dagegen nicht beanstandet. Darüber hinaus betonte das Gericht ausdrücklich die besondere Bedeutung der Mitbestimmung und unterstrich erneut die Notwendigkeit, die Interessen der Beschäftigten neben denen der Unternehmerschaft und Anteilseigner abzumessen zu berücksichtigen. Die Verfassungsmäßigkeit der Montan-Mitbestimmung an sich stand nie in Frage.

Diesem Urteil wurde durch das Zweite Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 18. Mai 2004 mit der Änderung des § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Mitbestimmungsergänzungsgesetz Rechnung getragen. Die Anzahl der Arbeitnehmer stellt nur dann einen ausreichenden Montan-Bezug her, wenn wenigstens 20 Prozent aller Arbeitnehmer sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen in Montanunternehmen beschäftigt sind.



Im Jahr 2004 hat sich das Bundesverfassungsgericht mit der Verfassungsmäßigkeit des im Mitbestimmungsgesetz geregelten Unterschriftenquorums für die Wahlvorschläge zur Delegiertenwahl auseinandergesetzt.

Es ist zu der Auffassung gelangt, dass § 12 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz mit dem darin geregelten Unterschriftenquorum nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Das in dieser Vorschrift geregelte Quorum schränke die aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes folgende Chancengleichheit der an Aufsichtsratswahlen beteiligten Koalitionen in unzulässiger Weise ein. Nach dem Beschluss vom 12. Oktober 2004 musste der Gesetzgeber bis zum 31. Dezember 2005 eine verfassungsgemäße Regelung treffen.

Mit der am 1. Juli 2005 in Kraft getretenen Änderung des Mitbestimmungsgesetzes und des insofern gleichlautenden § 10 Abs. 1 des Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetzes ist das Unterschriftenquorum auf ein Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten Arbeitnehmer abgesenkt worden. Dies entspricht der Regelung, wie sie im Betriebsverfassungsgesetz für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer zur Betriebsratswahl bereits vorgesehen ist. Für kleinere Gewerkschaften ist so die Chance gestiegen, einen Delegiertensitz zu erhalten.



**Mitbestim-
mung über
die Grenzen
hinaus**

Europa wächst wirtschaftlich weiter zusammen. Angesichts zunehmender Unternehmenszusammenschlüsse und Betriebsstättenverlagerungen muss die Beteiligung der Arbeitnehmer (Unterrichtung, Anhörung, Mitbestimmung) dieser Entwicklung folgen.

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG)

Die im September 1994 erlassene EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte ist 2009 unter intensiver Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden neu gefasst worden. Die Änderungen traten im Juni 2009 in Kraft und waren innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen, in Deutschland durch Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes.

Neu sind unter anderem die Definitionen der Unterrichtung und Anhörung, die sicherstellen, dass in länderübergreifenden Angelegenheiten der EBR rechtzeitig vor der Unternehmensentscheidung beteiligt wird. Auch die Zuständigkeit des EBR für grenzübergreifende Themen ist jetzt ausführlicher geregelt. Dazu kommen z. B. die Klarstellung über den Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber der zentralen Leitung über die Voraussetzungen zur Gründung eines EBR, eine Neuverhandlungspflicht der EBR-Vereinbarung bei wesentlichen Umstrukturierungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe und die Gewährung erforderlicher Schulungen für EBR-Mitglieder.

Unternehmensstrategien machen nicht mehr an nationalen Grenzen halt. Auch Arbeitnehmer sollen deshalb EU-weit agieren können. Eine angemessene Unterrichtung und Anhörung soll auch dann gewährleistet sein, wenn Beschäftigte von Entscheidungen berührt sind, die außerhalb des Mitgliedsstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind. Das Europäische Betriebsrätegesetz gewährleistet durch ein hohes Maß an Flexibilität eine praktikable und kostengünstige Ausgestaltung der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Allein in Deutschland werden die Arbeitnehmervertreter von ca. 180 Unternehmen und Unternehmensgruppen über die Angelegenheiten unterrichtet und angehört, die sich grenzübergreifend auf die Interessen der Beschäftigten auswirken. Europaweit sind knapp 1.000 Europäische Betriebsräte tätig (Stand:

November 2011). Sie vertreten nach Schätzungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts die Interessen von mehr als 17 Millionen Arbeitnehmern. Die wirtschaftlichen Möglichkeiten des europäischen Binnenmarktes werden damit um die soziale Komponente der Mitwirkung ergänzt. Das Europäische Betriebsrätegesetz dient dazu, in einem Zeitalter der Globalisierung eine soziale Dimension zu sichern und bei den Beschäftigten zu einer höheren Akzeptanz des Europagedankens beizutragen.

Wesentlicher Inhalt des Gesetzes über Europäische Betriebsräte

Ziel des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes ist eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen, die in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraumes tätig sind. Der Anwendungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf solche Unternehmen und Konzerne, die ihren Sitz in Deutschland haben. Die Unternehmen und Konzerne müssen zudem in den Mitgliedsstaaten mindestens 1.000 Arbeitnehmer insgesamt und davon jeweils mindestens 150 Beschäftigte in zwei Mitgliedstaaten beschäftigen.



Die 2009 neugefasste Europäische Betriebsräte-Richtlinie hat zum Ziel, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere durch die Sicherstellung einer rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung und eine Verbesserung der praktischen Arbeit der Europäischen Betriebsräte weiter zu stärken.

Auf nationaler Ebene ist das neugefasste Europäische Betriebsräte-Gesetz am 18. Juni 2011 in Kraft getreten; seine wesentlichen Inhalte sind:

- Einheitliche Definition länderübergreifender Angelegenheiten, für die der Europäische Betriebsrat zuständig ist.
- Die Definition der Begriffe Unterrichtung und Anhörung ist erweitert und verbessert worden. Damit wird die Verpflichtung zur rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats vor der endgültigen Entscheidung des Unternehmens über die jeweils geplante Maßnahme sichergestellt.
- Klarstellung, welche Informationspflichten des Unternehmens/der Unternehmensgruppe gegenüber den Arbeitnehmern über die Struktur und die Belegschaft bestehen. Diese Informationen sind für die Gründung eines Europäischen Betriebsrats unabdingbar.
- Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), das mit der zentralen Leitung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats verhandelt, und des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes ist neu geregelt – pro 10%-Tranche der Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat wird ein Vertreter entsandt; Vertretung aus jedem Mitgliedstaat sichergestellt.
- Die Mitglieder des BVG und des Europäischen Betriebsrats haben Anspruch auf erforderliche Schulungen einschließlich Lohnfortzahlung.
- Neuverhandlung bestehender Europäischer Betriebsrats-Vereinbarungen bei wesentlichen Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, sofern hierzu in den geltenden Vereinbarungen keine Regelungen bestehen oder sich diese Regelungen widersprechen.

Das Europäische Betriebsrätegesetz ist eng an die EU-Richtlinie angelehnt. Vorrang haben praxisnahe Verhandlungslösungen der unmittelbar Betroffenen. Die Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung ist zwischen der Unternehmens- oder Konzernleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer zu treffen.



Die Verhandlungspartner können die Errichtung eines oder mehrerer – auch branchenbezogener – Europäischer Betriebsräte (EBR) vereinbaren. Anstelle eines oder mehrerer zentraler Arbeitnehmervertretungsgremien kann auch ein dezentral strukturiertes Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, z. B. über örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitungen vereinbart werden. Bei einem dezentralen Verfahren ist den beteiligten Arbeitnehmervertretern das Recht einzuräumen, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten und ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung zu erörtern.

Erst bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarungslösung, wenn das Management innerhalb von 6 Monaten nicht verhandelt, keine Verhandlungslösung innerhalb von 3 Jahren zustande kommt oder beide Seiten vorzeitig das Scheitern der Verhandlungen erklären, ist ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten. Der Europäische Betriebsrat kraft Gesetzes ist insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten zuständig, sofern diese mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten betreffen oder sich dort grenzübergreifend auswirken. Der Europäische Betriebsrat kraft Gesetzes ist einmal in jedem Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns von der Unternehmensleitung zu unterrichten und anzuhören. Hierzu zählen insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle

Lage, die Beschäftigungslage, Investitionen, Produktionsverlagerungen, Einschränkung oder Stilllegungen von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Massenentlassungen. Über diese turnusmäßige Unterrichtung hinaus ist der Europäische Betriebsrat bei außergewöhnlichen Umständen (grenzübergreifende Produktionsverlagerung, Stilllegung von Betrieben, Massenentlassungen) rechtzeitig zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören.

Beim Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes ist ein drei- bis fünfköpfiger Ausschuss zu bilden, der in diesen Fällen anstelle des Gesamtgremiums zu beteiligen ist. Dabei sind jedoch auch diejenigen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats einzubeziehen, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen (außergewöhnlichen Umständen) betroffen sind.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates oder des Ausschusses haben den örtlichen Arbeitnehmervertretern oder den Belegschaften über die Unterrichtung und Anhörung zu berichten, welche die Unternehmens- oder Konzernleitung ihnen gegenüber vorgenommen hat. Die Regelungen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes sind außer im Fall einer wesentlichen Umstrukturierung in denjenigen Unternehmen und Konzernen in Deutschland nicht anwendbar, in denen vor dem 22. September 1996 bereits eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung abgeschlossen worden ist. Die Vereinbarung gilt fort, wenn sie sich auf alle in den Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt und den Beschäftigten aus denjenigen Mitgliedsstaaten eine angemessene Beteiligung an der Unterrichtung und Anhörung ermöglicht, in denen das Unternehmen oder der Konzern einen Betrieb hat.

Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG)

Durch das am 29. Dezember 2004 in Kraft getretene Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, kurz: SE) sind zwei EU-Rechtsakte aus dem Jahr 2001 – die Verordnung über das Statut der SE und die ergänzende Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer – in deutsches Recht übertragen worden. Die Einführung der SE erleichtert auch deutschen, europaweit tätigen Unternehmen die grenzüberschreitende Betätigung und stärkt deren internationale Wettbewerbsfähigkeit. Mit der SE steht erstmals eine in wesentlichen Fragen einheitliche europäische Rechtsform für Kapitalgesellschaften zur Verfügung. Sie ermöglicht Unternehmen eine Expansion und Neuordnung ihrer Struktur über Ländergrenzen hinweg, ohne die kostspieligen und zeitaufwendigen Formalitäten beachten zu müssen, die bislang mit der Gründung von Tochtergesellschaften in anderen Mitgliedstaaten verbunden waren. Die SE eröffnet Unternehmen neue und unbürokratische Chancen, ihr Engagement im europäischen Ausland zu verstärken.

Europäische Rechtsgrundlagen

Die Verordnung regelt die gesellschaftsrechtlichen Fragen z. B. über Gründung, Struktur und Organe der SE. Sie hat unmittelbare Geltung; Verweisungen auf das jeweilige nationale Recht und Optionen für die Mitgliedstaaten haben aber dennoch ein gesellschaftsrechtliches Anpassungsgesetz (SEAG) erforderlich gemacht.

Die Richtlinie regelt in Ergänzung der Verordnung die Fragen der Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE. Sie hat keine unmittelbare Geltung. Es ist daher eine Umsetzung in nationales Recht erforderlich gewesen (SEBG).

Gründungsformen der SE

Die SE ist auf eine grenzüberschreitende wirtschaftliche Aktivität ausgerichtet. Voraussetzung der Gründung ist daher, dass bereits bei den Gründungsgesellschaften ein grenzüberschreitendes Element besteht:

Umwandlung	einer Aktiengesellschaft mit Sitz und Hauptverwaltung in einem EU-Mitgliedstaat, wenn seit mindestens 2 Jahren eine dem Recht eines anderen EU-Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft besteht.
Verschmelzung	von mindestens zwei Aktiengesellschaften, die dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.
Holding	Gründung durch Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung aus verschiedenen Mitgliedstaaten.
Tochter	Gründung durch Gesellschaften verschiedener Typen (Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag) oder sonstiger juristischer Personen des öffentlichen und privaten Rechts.

Aufgrund der unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten stellt die Verordnung die dualistische (Vorstand und Aufsichtsrat) und monistische (nur ein Verwaltungsrat, der für die Leitung und Kontrolle zuständig ist) Unternehmensverfassung zur Wahl. Das monistische System stellt für das deutsche Aktienrecht eine Neuheit dar.

Grundlegende Strukturen der Richtlinie und des SEBG

- Vorrang für Verhandlungslösungen. Über die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in der SE wird zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite verhandelt. Für die Arbeitnehmer verhandelt ein „besonderes Verhandlungsgremium“ (BVG). Dieses Verfahren ist vom Europäischen Betriebsrat bekannt.
- Bei Scheitern der Verhandlungen greift eine gesetzliche Auffangregelung. Damit sollen in den Gründungsunternehmen bestehende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer weitgehend gesichert werden.
- Entscheidende politische Idee des in der Richtlinie erzielten Kompromisses über die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer ist das „Vorher-Nachher-Prinzip“. Der bei den Gründungsgesellschaften vorhandene Bestand an Beteili-

gungsrechten der Arbeitnehmer soll sich grundsätzlich auch in der SE wiederfinden.

- Die Beteiligung der Arbeitnehmer unterscheidet zwischen Informations- und Konsultationsrechten und der Mitbestimmung in Unternehmensorganen. Dies entspricht im Wesentlichen der deutschen Unterscheidung von betrieblicher Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung.
- Im SEBG ist zu unterscheiden zwischen solchen Regelungen, die bei allen Mitgliedstaaten notwendig identisch sein müssen (z. B. Größe des besonderen Verhandlungsgremiums, Abstimmungsverfahren, Auffangregelung) und solchen, bei denen nationaler Gestaltungsspielraum besteht (z. B. Bestimmung der nationalen Mitglieder des BVG, SE-Betriebsrats und SE-Aufsichts- oder Verwaltungsrats).

Inhaltliche Schwerpunkte des Umsetzungsgesetzes

- Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums

Das BVG hat die Aufgabe, mit den Leitungen der an der SE-Gründung beteiligten Gesellschaften über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der zukünftigen SE zu verhandeln. Dementsprechend sollen alle Arbeitnehmer der an der Gründung beteiligten Gesellschaften, Tochtergesellschaften und Betriebe im BVG repräsentiert sein. Das Verfahren zur Bestellung der Mitglieder des BVG ist den einzelnen Mitgliedstaaten freigestellt. Um den Aufwand gering zu halten, ist für die auf Deutschland entfallenden Mitglieder des BVG keine generelle Urwahl oder Delegiertenwahl vorgesehen, sondern eine Wahl durch ein Wahlgremium, das die vorhandenen Betriebsratsstrukturen nutzt. In Anlehnung an § 11 EBRG sollen die gewählten Arbeitnehmervertreter auf der jeweils obersten Ebene (z. B. Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) über die inländischen Mitglieder im BVG entscheiden. Sind mehrere Unternehmensgruppen beteiligt, bilden deren Vertretungen gemeinsam das Wahlgremium. Höchstgrenze: 40 Mitglieder. Nur ausnahmsweise, wenn Arbeitnehmervertretungen nicht vorhanden sind, wählen die Arbeitnehmer die inländischen Mitglieder im BVG unmittelbar.

- Verhandlungen mit dem BVG

Das BVG verhandelt mit den Leitungen der Gründungsgesellschaften über die Bildung eines Arbeitnehmer-Vertretungsorgans (= SE-Betriebsrat, vergleichbar EBR) und über die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE.

- Auffangregelung

Wird keine Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung geschlossen, kommt eine gesetzliche Auffangregelung zur Anwendung. Diese besteht aus zwei Teilen:

1. Grenzüberschreitende Information und Konsultation

Die grenzüberschreitende Information und Konsultation wird durch Errichtung des SE-Betriebsrats sichergestellt. Das Vertretungsorgan setzt sich proportional aus Vertretern der Mitgliedstaaten zusammen, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt. Das Verfahren der Wahl oder Bestellung der Mitglieder ist wiederum den Mitgliedstaaten vorbehalten.

Die aus Deutschland kommenden Mitglieder des SE-Betriebsrats werden durch ein Wahlgremium bestimmt.

2. Mitbestimmung in Unternehmensorganen

Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat bemisst sich nach dem höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern, der bei einer (oder mehreren) der Gründungsgesellschaften bestanden hat. Die Auffangregelung gilt stets dann, wenn im Gründungsfall der Verschmelzung mindestens 25 % der Arbeitnehmer der Gründungsgesellschaften und ihrer Tochtergesellschaften Mitbestimmungsrechte zustanden. Soll eine Holding-SE oder eine Tochter-SE gegründet werden, müssen mindestens 50 % der Arbeitnehmer der beteiligten Gesellschaften und Tochtergesellschaften Mitbestimmungsrechte haben. Bei Gründung einer SE durch Umwandlung besteht die bisherige Mitbestimmung fort. Werden die genannten Prozent-schwellen nicht erreicht, ist für die Anwendung der Auffangregelung ein besonderer Beschluss des BVG erforderlich.

Die aus Deutschland kommenden Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats werden wiederum durch ein Wahlgremium bestimmt.

- Verfahren bei strukturellen Änderungen einer SE

Die Richtlinie regelt nicht ausdrücklich, wie mit nachträglichen erheblichen Veränderungen in der bestehenden SE umzugehen ist (Beispiel: 2 Jahre nach der Gründung kommt ein weiteres großes mitbestimmtes Unternehmen hinzu). Im Erwägungsgrund 18 heißt es dazu, die Sicherung erworbener Rechte solle folgerichtig auch für strukturelle Veränderungen gelten.

Das Gesetz sieht vor, dass vorrangig bereits in der Vereinbarung im Gründungsstadium der SE geregelt werden soll, dass bei späteren Strukturänderungen neue Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer aufgenommen werden. Geschieht das nicht, ist eine gesetzliche Pflicht zur Neuverhandlung vorgesehen. Wird bei diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt, gilt wie im Fall der Neugründung die Auffangregelung.

Gründungen von Europäischen Gesellschaften

Einen Gesamtüberblick über bereits gegründete oder im Gründungsstadium befindliche Gesellschaften gibt die Internetseite www.seeurope-network.org.

Gesetz zur Einführung der Europäischen Genossenschaft und zur Änderung des Genossenschaftsrechts

Mit dem Gesetz zur Einführung der Europäischen Genossenschaft und zur Änderung des Genossenschaftsrechts ist die Europäische Genossenschaft (SCE) in das deutsche Recht eingeführt worden. In Artikel 1 sind mit dem SCE-Ausführungsgesetz (SCEAG) die gesellschaftsrechtlichen Vorgaben aus der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 des Rates vom 22. Juli 2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft geregelt. Artikel 2 setzt mit dem SCE-Beteiligungsgesetz (SCEBG) die Richtlinie 2000/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer um.

Vorbild für die SCE war die SE. Dies wird bei einem Vergleich von Struktur und Regelungsinhalt beider Rechtstexte deutlich. Die Regelungen sind ganz überwiegend wortgleich. Die wesentlichen Grundsätze über die Sicherung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer („Vorher-NachherPrinzip“, Verhandlungs-/ Auffanglösung) gelten auch bei der SCE. Entsprechend enthalten auch die Umsetzungsgesetze vielfach dieselben Bestimmungen (dies gilt insbesondere für das Wahlgremium, die Zusammensetzung des BVG und das Verhandlungsverfahren).

Der wesentliche Unterschied zwischen SE und SCE besteht in den Gründungsmöglichkeiten. Eine SCE kann - abweichend vom SE-Recht – auch unter Beteiligung oder ausschließlich von natürlichen Personen gegründet werden.

Gründungsformen einer SCE:

- von mindestens fünf natürlichen Personen, deren Wohnsitze in mindestens zwei Mitgliedstaaten liegen,
- von insgesamt mindestens fünf natürlichen Personen und nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten Gesellschaften im Sinn des Artikels 48 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft oder juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, deren Wohnsitze in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten liegen oder die dem Recht mindestens zweier Mitgliedstaaten unterliegen,
- von nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten Gesellschaften im Sinn des Artikels 48 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft oder juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen,
- durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen,

- durch Umwandlung einer Genossenschaft die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft hat, wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Niederlassung oder Tochter hat.

Natürliche Personen als Gründungsmitglieder einer SCE

Wenn an der Gründung einer SCE ausschließlich oder auch natürliche Personen beteiligt sind, gelten für die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer folgende – von der SE abweichende – Grundsätze:

Sind bei den an der Gründung der SCE beteiligten natürlichen Personen und in der gegebenenfalls beteiligten juristischen Person insgesamt weniger als 50 Arbeitnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt, gilt für die SCE mit Sitz im Inland das für eine Genossenschaft geltende nationale Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer.

Erst bei einer Gesamtzahl von mindestens 50 Arbeitnehmern, die aus mehreren (mindestens zwei) Mitgliedstaaten kommen müssen, gilt nicht das nationale Recht, sondern das „übliche“ Verfahren, d.h. über die Beteiligung der Arbeitnehmer werden Verhandlungen geführt; scheitern diese Verhandlungen, greift die gesetzliche Auffangregelung.

Gesetz zur Umsetzung der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) setzt den arbeitsrechtlichen Teil der Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften (Richtlinie (EU) 2017/1132) in deutsches Recht um. Neben der Europäischen Gesellschaft (SE) und der Europäischen Genossenschaft (SCE) ist damit ein weiterer wichtiger Baustein für die Modernisierung europäischen Mitbestimmungsrechts entstanden. Die Umsetzung der gesellschaftsrechtlichen Regelungen erfolgt durch eine Änderung des Umwandlungsrechts.

Die Struktur des MgVG ist mit der des SEBG und des SCEBG vergleichbar; aber auch zahlreiche vom SEBG und SCEBG bekannte Regelungen sind wörtlich oder jedenfalls inhaltsgleich in das MgVG übernommen worden. Insbesondere die Bildung und Zusammensetzung des BVG und das Verhandlungsverfahren sind wie im SEBG und im SCEBG geregelt.

Neben zahlreichen Gemeinsamkeiten gibt es doch folgende Unterschiede zu den Regelungen der SE und SCE:

Regelungsgegenstand Unternehmensmitbestimmung

Anders als bei der SE und SCE regelt das MgVG nur die Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen. Regelungsgegenstand ist nicht die grenzüberschreitende Information und Konsultation der Arbeitnehmer; d.h. die betriebliche Ebene der Mitbestimmung ist ausgespart.

Sitzstaatsrecht oder Verhandlungslösung

Das Ergebnis einer grenzüberschreitenden Verschmelzung ist keine europäische Rechtsform, sondern eine nationale Gesellschaft. Daher ist im Grundsatz festgelegt, dass sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach den nationalen Mitbestimmungsgesetzen richtet. Allerdings soll immer dann die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verhandlungsweg oder über die Auffangregelung gesichert werden, wenn einer der folgenden Ausnahmetatbestände vorliegt:

- Eine der an der grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligte Gesellschaft beschäftigt in den sechs Monaten vor der Offenlegung des Verschmelzungsplans durchschnittlich so viele Arbeitnehmer, dass mit dieser Beschäftigtenzahl mindestens Vier-Fünftel des im nationalen Recht des Mitgliedstaats vorgesehenen Schwellenwerts für die Mitbestimmung erreicht wird. Diese flexible Regelung (sog. „Vier-Fünftel-Regel“) ersetzt den bisherigen fixen Schwellenwert von in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern.“
- das innerstaatliche Recht, das für die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft grundsätzlich maßgeblich ist, gewährleistet nicht mindestens den gleichen Umfang an Mitbestimmung, wie

er in den jeweiligen an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften bestand, oder

- das für die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft maßgebende innerstaatliche Recht gewährt Arbeitnehmern in Betrieben anderer Mitgliedstaaten nicht den gleichen Anspruch auf Ausübung von Mitbestimmungsrechten wie denjenigen Arbeitnehmern, die am Sitzstaat der Gesellschaft beschäftigt sind.

Da in der Regel eine dieser Voraussetzungen vorliegen wird, werden im Ergebnis über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer stets Verhandlungen stattfinden.

Modifizierte Auffangregelung



Scheitern die Verhandlungen, greift auch hier eine gesetzliche Auffangregelung. Dadurch werden die bestehenden Mitbestimmungsrechte, die den Arbeitnehmern in den an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen vor der Verschmelzung zustanden, weitgehend gesichert.

Im Gründungsfall der Verschmelzung beträgt der Schwellenwert, ab dem die Auffangregelung automatisch eingreift, nicht wie bei SE und SCE ein Viertel, sondern er ist auf ein Drittel erhöht worden. Das bedeutet, dass mindestens einem Drittel aller Arbeitnehmer vor der Eintragung der aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft Mitbestimmungsrechte im Unternehmensorgan zugestanden haben müssen. Wird diese Prozentschwelle unterschritten, kann das BVG durch einen besonderen Beschluss die Mitbestimmung in der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft kraft Gesetzes herbeiführen.

Anwendung der Auffangregelung ohne vorherige Verhandlung

Die gesetzliche Auffangregelung kommt im Fall einer SE zur Anwendung, wenn die Parteien dies vereinbaren oder – und das wird der Hauptanwendungsfall sein – wenn die Verhandlungen über die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer gescheitert sind. Das MgVG sieht im Einklang mit dem europäischen Recht neben diesen Möglichkeiten einen weiteren Anwendungsfall der Auffangregelung vor. Die Leitungen der an der grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Gesellschaften können entscheiden, die Regelungen über die Mitbestimmung kraft Gesetzes ohne vorhergehende Verhandlung unmittelbar ab dem Zeitpunkt der Eintragung anzuwenden, sofern in einer der beteiligten Gesellschaften eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer besteht. Dieses einseitige Bestimmungsrecht der Leitungen ist dem Recht der SE und der SCE fremd.

Sicherung der Mitbestimmung bei nachfolgenden innerstaatlichen Verschmelzungen

Durch das Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (MgFSG) wird der Schutz bei nachfolgenden Umwandlungen einheitlich neu geregelt. Die gesonderten Regelungen für nachfolgende innerstaatliche und nachfolgende grenzüberschreitende Umwandlungen schaffen Rechtssicherheit bei der Abgrenzung der durch das EU-Recht vorgegebenen Verhandlungslösung und dem innerstaatlichen Mitbestimmungsrecht. Erfolgt eine nachfolgende Umwandlung innerhalb von vier Jahren auf die grenzüberschreitende Verschmelzung, so ist ein strenger Bestandsschutz der Mitbestimmungsrechte vorgesehen.

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG)

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und bei grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG) setzt Teile der Umwandlungsrichtlinie (im Folgenden: UmwRL) in nationales Recht um.

Grenzüberschreitende Vorhaben dürfen nicht dazu missbraucht werden, Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Ziel dieses Gesetzes ist daher die Sicherung der in der formwechselnden oder in der sich spaltenden Gesellschaft erworbenen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer.



Nach den unionsrechtlichen Vorgaben gilt das MgFSG in erster Linie für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen („Herein-Umwandlung“). Zur Sicherung der Mitbestimmung soll eine Vereinbarung getroffen werden, die für alle Arbeitnehmer der aus dem grenzüberschreitenden Vorhaben hervorgehenden Gesellschaft gilt. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, wird die Mitbestimmung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes sichergestellt.

Bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung gilt ein strenger Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten. Nach dem Vorbild der SE-Gründung werden alle Komponenten der Mitbestimmung, sowohl im Fall der Mitbestimmung kraft Vereinbarung als auch im Fall der gesetzlichen Auffangregelung, geschützt.

Das MgFSG orientiert sich in seiner Struktur am Recht der SE und dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG).



Regelungsgegenstand Unternehmensmitbestimmung

Ebenso wie das MgVG regelt das MgFSG lediglich die Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen, d. h. die betriebliche Ebene der Mitbestimmung ist ausgespart.

Sitzstaatsrecht oder Verhandlungslösung

Nach den unionsrechtlichen Vorgaben gilt das MgFSG in erster Linie für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen („Herein-Umwandlung“). Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verhandlungsweg oder über die Auffangregelung soll immer gesichert werden, wenn eine der folgenden Ausnahmetatbestände vorliegt:

- die Gesellschaft beschäftigt sechs Monate vor der Offenlegung des Plans für das grenzüberschreitende Vorhaben eine durchschnittliche Anzahl von Arbeitnehmern, die mindestens vier Fünfteln des im Recht des Mitgliedstaats der formwechselnden oder der sich spaltenden Gesellschaft festgelegten Schwellenwerts entspricht („Vier-Fünftel-Regel“)
- das innerstaatliche Recht, das für die aus grenzüberschreitendem Formwechsel und bei grenzüberschreitender Spaltung hervorgehende Gesellschaft grundsätzlich maßgeblich ist, gewährleistet nicht mindestens

den gleichen Umfang an Mitbestimmung, wie er vor der Spaltung oder dem Formwechsel bestand, oder

- das für die aus grenzüberschreitendem Formwechsel oder grenzüberschreitender Spaltung hervorgehende Gesellschaft maßgebende innerstaatliche Recht gewährt Arbeitnehmern in Betrieben anderer Mitgliedstaaten nicht den gleichen Anspruch auf Ausübung von Mitbestimmungsrechten wie denjenigen Arbeitnehmern, die am Sitzstaat der Gesellschaft beschäftigt sind.

Auffangregelung



Die gesetzliche Auffangregelung greift, wenn die Verhandlungen scheitern. Dadurch werden die bestehenden Mitbestimmungsrechte, welche die Arbeitnehmer in den bei grenzüberschreitendem Formwechsel und bei grenzüberschreitender Spaltung beteiligten Unternehmen vor dem Formwechsel und der Spaltung zustanden, gesichert, wenn es vor dem Formwechsel- oder Spaltungsvorhaben Mitbestimmungsrechte in der Gesellschaft gegeben hat.

Sicherung der Mitbestimmung bei nachfolgenden innerstaatlichen Verschmelzungen

Der Schutz bei nachfolgenden Umwandlungen wird für grenzüberschreitende Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltung und grenzüberschreitende Verschmelzung einheitlich neu geregelt. Die gesonderten Regelungen für nachfolgende grenzüberschreitende Umwandlungen schaffen Rechtssicherheit bei der Abgrenzung der durch das EU-Recht vorgegebenen Verhandlungslösung und dem innerstaatlichen Mitbestimmungsrecht.

Erfolgt eine nachfolgende innerstaatliche Umwandlung innerhalb von vier Jahren auf das grenzüberschreitende Vorhaben, so ist ein strenger Bestandsschutz der Mitbestimmungsrechte vorgesehen.



Gesetze

I. Betriebsverfassungsgesetz

<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

**II. Sprecherausschussgesetz**

<https://www.gesetze-im-internet.de/spraug/>

**III. Montan-Mitbestimmungsgesetz**

<https://www.gesetze-im-internet.de/montanmitbestg/>

**IV. Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz**

<https://www.gesetze-im-internet.de/montanmitbestgergg/>

**V. Drittelbeteiligungsgesetz**

<https://www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/>

**VI. Mitbestimmungsgesetz**

<https://www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/>

**VII. Gesetz über Europäische Betriebsräte**

<https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/>

**VIII. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer
in einer Europäischen Gesellschaft**

<https://www.gesetze-im-internet.de/sebg/BJNR368600004.html>



- IX. Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer in einer Europäischen Genossenschaft**
<https://www.gesetze-im-internet.de/scebg/BJNR191700006.html>



- X. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung**
<https://www.gesetze-im-internet.de/mgvg/BJNR333210006.html>



- XI. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei
grenzüberschreitendem Formwechsel und
grenzüberschreitender Spaltung**
<https://www.gesetze-im-internet.de/mgfs/BJNR00A0B0023.html>



A stylized graphic of a telephone handset. The handset is represented by a dark blue, teardrop-shaped area with a thick yellow border. The entire graphic is set against a light teal background.

Bürgertelefon

Bürgertelefon

**Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr
Freitag von 8 bis 12 Uhr**

Sie fragen – wir antworten!

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung: **030 221 911 002**

Arbeitslosenversicherung/Bürgergeld/Bildungspaket: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

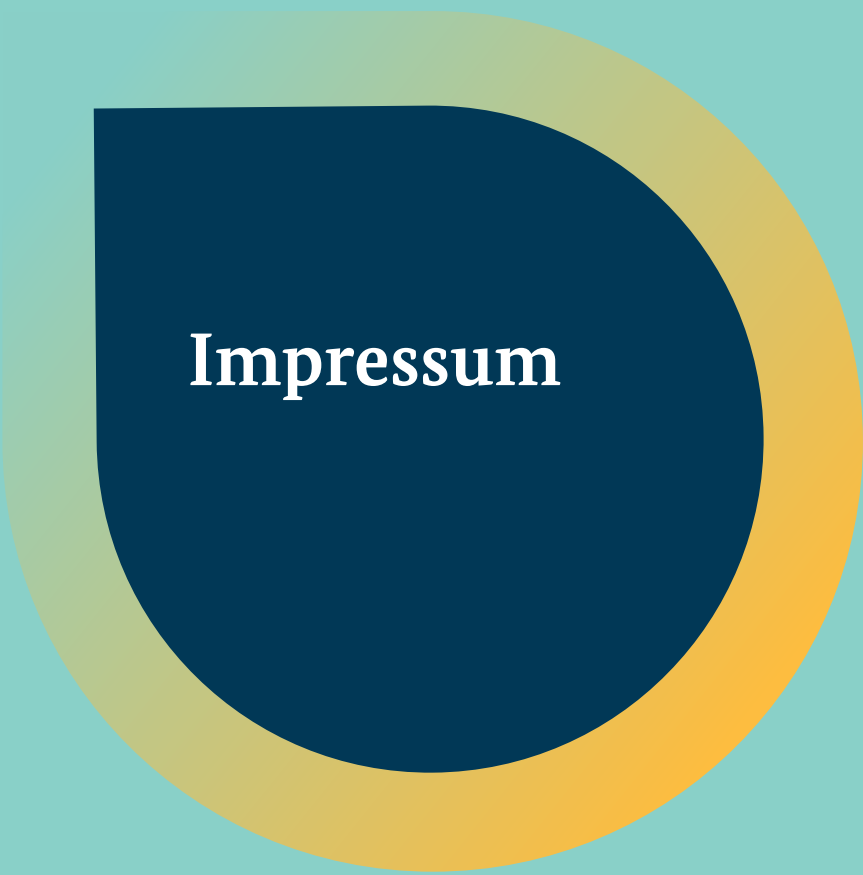
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung: **030 221 911 008**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas



Impressum

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
Wilhelmstraße 49
10117 Bonn

Stand: April 2024

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 163

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de/broschüren

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Titelbild: ©iStockphoto.com (heliopix)

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

