

Schutz einer Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat bei Umwandlung?

Eine privatautonom verhandelte Beteiligungsvereinbarung, bei der Arbeitgeber und besonderes Verhandlungsgremium – abweichend vom zuvor geltenden nationalen Recht – keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter vorsehen, ist dem Grunde nach zulässig

Von *Stephanie Simokat*

Einleitung

Das Softwareunternehmen SAP wurde von einer AG in eine SE umgewandelt. Nach der Umwandlung war die Möglichkeit vorgesehen, den Aufsichtsrat von 18 auf zwölf Mitglieder zu verkleinern, wobei in diesem Fall keine reservierten Sitze für Gewerkschaftsvertreter mehr vorgesehen waren. Stein des Anstoßes war die Zusammensetzung des Aufsichtsrats – im Kern ging es um den Bestandsschutz reservierter Gewerkschaftssitze im Aufsichtsrat und das Recht des Vorstands, eine Satzungsänderung über die Verkleinerung des Aufsichtsrats vorzuschlagen, in dessen Folge eine Sitzgarantie entfallen würde.

Sachverhalt

Das verklagte Unternehmen unterfiel vor der erfolgten Umwandlung dem Mitbestimmungsgesetz 1976. Es war ein 16-köpfiger Aufsichtsrat mit acht Arbeitnehmervertretern im Amt, von denen zwei Gewerkschaftsvertreter waren, § 7 Abs. 2 MitbestG. Die mit dem besonderen Verhandlungsgremium geschlossene Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sah vor, ►



Mit der SE wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, eigenverantwortlich betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung mittels einer Beteiligungsvereinbarung zu regeln.

dass der Aufsichtsrat der SE aus 18 Mitgliedern besteht. Je nach Anteil der auf Deutschland entfallenden Sitze waren nach der Vereinbarung bis zu zwei Sitze für Gewerkschaftsvertreter reserviert. Ferner war vorgesehen, dass der Aufsichtsrat auf bis zu zwölf Sitze verkleinert werden kann.

Hintergrund des Rechtsstreits war die Frage, ob dem Vorstand das Recht zusteht, der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Satzungsänderung vorzulegen, wonach der Aufsichtsrat von 18 auf zwölf Mitglieder verkleinert werden soll, mit der Folge, dass sodann keine reservierten Gewerkschaftssitze mehr vorhanden wären. Gegen dieses Vorgehen setzten sich ver.di und die IG-Metall vor dem LAG Baden-Württemberg zur Wehr.

Entscheidung

Der Antrag der Gewerkschaften, es dem Vorstand zu untersagen, der Hauptversammlung einen dahingehenden Vorschlag zur Satzungsänderung zu unterbreiten, ist nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg bereits unzulässig. Der hilfsweise gestellte Antrag festzustellen, dass der entsprechende Teil der geschlossenen Vereinbarung bezüglich der Reduzierungsmöglichkeit der Mitgliederzahl unwirksam sei, wurde als unbegründet zurückgewiesen.

Das LAG Baden-Württemberg entschied, dass die im Rahmen einer Umwandlung verhandelte Vereinbarung eine nach § 7 Abs. 2 MitbestG zuvor bestehende Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter nicht aufrechterhalten müsse. Darin liege, so das Gericht, kein Verstoß gegen § 21 Abs. 6 SEBG i.V.m. Art. 4 Abs. 44 der Richtlinie 2001/86/EG.

Rechtliche Einordnung

Ausgangspunkt des Rechtsstreits ist der Rechtsformwechsel der Beklagten von einer AG in eine SE. Im Zuge einer derartigen Umwandlung findet § 21 SEBG Anwendung. § 21 Abs. 6 SEBG sieht vor, dass in der SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden muss, wie es vor der Umwandlung bestand. Die Rechte der Arbeitnehmer, die vor einer Umwandlung bestanden haben, sollen zumindest „Ausgangspunkt“, so die Gesetzesbegründung, für die Arbeitnehmerbeteiligung nach dem Rechtsformwechsel sein. Dieses „Vorher-nachher-Prinzip“ wurde initiiert, um eine Umgehung der nationalen Mitbestimmungsregime zu vermeiden.

Im Fall der Beklagten galt vor der Umwandlung nach § 7 Abs. 2 MitbestG eine gewerkschaftliche Sitzgarantie im Aufsichtsrat. Bei der Anzahl der Arbeitnehmer, die die Beklagte vorzuweisen hatte, waren nach nationalem Recht zwei der acht Sitze im paritätisch besetzten Aufsichtsrat für Gewerkschaftsvertreter vorgesehen, die die Gewerkschaft selbständig besetzen konnte. Ihr stand ein alleiniges Vorschlagsrecht zu.

Im Rahmen eines Rechtsformwechsels sieht das Gesetz – um eine Umgehung nationaler Mitbestimmungsvorschriften zu vermeiden – vor, dass das Unternehmen mit dem extra dafür gewählten und gebildeten sogenannten besonderen Verhandlungsgremium eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zu treffen hat. Eine derartige Regelung hat die Beklagte mit dem besonderen Verhandlungsgremium gemäß den Vorschriften getroffen. Diese geschlossene Vereinbarung sieht bei der Möglichkeit der Verkleinerung des Aufsichtsrats auf zwölf Sitze kein alleiniges Vorschlags-

recht und damit einhergehend keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter vor.

Dreh- und Angelpunkt des Rechtsstreits ist die Frage, ob § 21 Abs. 6 SEBG auch die Zusammensetzung, das heißt hier konkret auch bestehende Vorschlagsrechte und, damit einhergehend, Sitzplatzgarantien der Gewerkschaften schützt. Bereits die Vorinstanz, das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim, wies darauf hin, dass dieser Aspekt in der Literatur höchst umstritten sei, und schloss sich – wohl ebenso wie das LAG Baden-Württemberg – den Gegnern des Bestandsschutzes an.

„Das LAG Baden-Württemberg entschied, dass die im Rahmen einer Umwandlung verhandelte Vereinbarung eine nach § 7 Abs. 2 MitbestG zuvor bestehende Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter nicht aufrechterhalten müsse.“

Das ArbG Mannheim legte § 21 Abs. 6 SEBG dahingehend aus, dass Ziel der Norm nicht sei, ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften zu sichern. Es sei zu berücksichtigen, dass die Formulierung, wonach eine Arbeitnehmerbeteiligung „zumindest das gleiche Ausmaß“ haben muss, ihres Sinnes entleert würde, wenn bei einer Umwandlung der „Status quo“ zu erhalten wäre. Ein wichtiges systematisches Argument gegen den Bestandsschutz sei, so das Arbeitsgericht, dass hinsichtlich der Verhandlungslösung im Gesetz ex- ►

plizit aufgenommen sei, dass bei der Gründung einer SE durch Umwandlung ein Beschluss, der zu einer Minderung der Mitbestimmungsrechte führt, nicht gefasst werden könne. Die von § 15 Abs. 4 SEBG definierten Fälle der Minderung der Mitbestimmungsrechte würden im Wesentlichen eine Verringerung des Anteils der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat betreffen. Erforderlich sei dabei eine rein quantitative Vorher-nachher-Betrachtung. Es müssten, so das ArbG Mannheim, die Anteile der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsorganen der beteiligten Gesellschaften mit dem entsprechenden Anteil in der SE verglichen werden. Da auf den Anteil der Arbeitnehmervertreter abgestellt werde, sei eine Verkleinerung des Aufsichtsratsorgans irrelevant, solange das Verhältnis zwischen den Vertretern der Arbeitneh-

„Das Ziel, eine ‚Flucht aus der Mitbestimmung‘ zu vermeiden, so das ArbG Mannheim, setze keinen unveränderten Status quo voraus.“

mer und der Anteilseigner gleich bleibe. Dass § 15 Abs. 5 SEBG in Verbindung mit § 15 Abs. 3 und Abs. 4 SEBG nur eine Reduktion des Anteils der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (relative Zusammensetzung) untersage und keinen darüber hinausgehenden Bestandsschutz erwähne, spreche dagegen, dass ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften im Sinne von

§ 7 Abs. 5 Mitbestimmungsgesetz bei der Verhandlungslösung weiter garantiert sein müsse. Ferner fehle, so das ArbG Mannheim, sowohl in § 15 SEBG als auch in § 21 Abs. 6 SEBG ein Verweis auf § 6 Abs. 3 SEBG, wie ihn die gesetzliche Auffanglösung, § 36 Abs. 3 SEBG, explizit enthalte. Bei der gesetzlichen Auffanglösung sei vorgesehen, dass jedes dritte Mitglied ein Vertreter einer Gewerkschaft sei, wenn dem Wahlgremium mehr als zwei Mitglieder aus dem Inland angehörten. Wäre eine derartige Mindestrepräsentation bei der Vereinbarungslösung auch vorgesehen, spreche viel dafür, dass der Gesetzgeber einen entsprechenden Verweis auf § 6 Abs. 3 SEBG aufgenommen hätte. Dass dieser bei der Verhandlungslösung jedoch gerade fehle, weise daraufhin, dass der Gesetzgeber aufgrund der besonderen demokratischen Legitimation bei einem gemeinsam gefundenen Ergebnis bei der Verhandlungslösung eine zwingende Mindestrepräsentanz der Gewerkschaft im Aufsichtsrat nicht für erforderlich erachtet habe. Zudem spreche gegen den Bestandsschutz, so das ArbG Mannheim, dass selbst bei der gesetzlichen Auffanglösung die zwingende Repräsentanz der Gewerkschaften eingeschränkt sei, wenn die Mindestanzahl von Gewerkschaftsmitgliedern nicht erreicht sei. Das Ziel, eine „Flucht aus der Mitbestimmung“ zu vermeiden, so das ArbG Mannheim, setze keinen unveränderten Status quo voraus. Zwar handele es sich bei der gewerkschaftlichen Vertretung im Aufsichtsrat um ein wichtiges Element der Mitbestimmung im nationalen Recht, der Schutzzweck der Norm erfordere jedoch kein zwingendes fortbestehendes alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften, weil von einem besonderen Verhandlungsteam, das sich ausschließlich aus Arbeit-

nehmervertretern zusammensetze, eine freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werde, bei der Gewerkschaftsrechte geschwächt würden.

Fazit

Der Entscheidung ist zuzustimmen. In Deutschland wurde mit der SE erstmals die Möglichkeit geschaffen, eigenverantwortlich betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung mittels einer Beteiligungsvereinbarung zu regeln. Die Frage der Reichweite der Vereinbarungsautonomie ist allerdings höchst umstritten. Nunmehr haben sich zwei unterinstanzliche Gerichte gegen einen Bestandsschutz der Sitzgarantie der Gewerkschaften ausgesprochen. Erfreulich ist, dass aufgrund der Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht erwartet werden kann, dass nunmehr eine höchstgerichtliche Klärung dieser Frage folgen wird. ◀



Stephanie Simokat,
Rechtsanwältin, Associate,
fringspartners Rechtsanwälte,
Düsseldorf

simokat@fringspartners.de
www.fringspartners.de