

Kühling, Jürgen

Book

Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat: Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit des § 7 Mitbestimmungsgesetz

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 181

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kühling, Jürgen (2006) : Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat: Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit des § 7 Mitbestimmungsgesetz, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 181, ISBN 978-3-86593-060-6, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116425>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Jürgen Kühling

Gewerkschaftsvertreter **im Aufsichtsrat**

**Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit des § 7
Mitbestimmungsgesetz**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 181

Dr. jur. Jürgen Kühling, geb. 1934, ist seit seiner Pensionierung im Jahre 2001 als Rechtsanwalt in einer Hamburger Praxis tätig. Zuvor hatte er als Richter am Verwaltungsgericht und am Bundesverwaltungsgericht, als Wirtschaftsjurist und als Ministerialbeamter gearbeitet. Von 1989 bis 2001 war er Richter des Bundesverfassungsgerichts.

© Copyright 2006 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2006

ISBN 10: 3-86593-060-3

ISBN 13: 987-3-86593-060-6

Bestellnummer: 13181

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALTSVERZEICHNIS

1. FRAGESTELLUNG	5
2. EINLEITUNG	7
3. VERLETZUNG ALLGEMEINER WAHL-RECHTSGRUNDSÄTZE	9
3.1. Gleichheit der Wahl	9
3.1.1. Meinungsstand	9
3.1.2. Würdigung	10
3.2. Freiheit der Wahl	11
3.3. Ergebnis	13
4. VERLETZUNG VON ART. 14 ABS. 1 GG	15
4.1. Schutzbereich	15
4.2. Inhalt und Schranken	15
4.3. Sozialbindung	16
4.4. Das Mitbestimmungsgesetz im internationalen Kontext	21
4.5. Ergebnis	25
5. VEREINIGUNGSFREIHEIT (ART. 9 ABS. 1 GG)	27
5.1. Schutzbereich	27
5.2. Ausgestaltung	28
5.3. Interessenkonflikte	29
5.4. Ergebnis	32
6. BERUFSFREIHEIT	33
6.1. Schutzbereich	33
6.2. Eingriff	33
7. KOALITIONSFREIHEIT	35
7.1. Schutzbereich	35
7.2. Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer	36
7.2.1. Repräsentationszwang	36

7.2.2. Beitrittsdruck	37
7.2.3. Ergebnis	39
7.3. Koalitionsfreiheit der Arbeitgeberverbände	39
7.4. Koalitionsfreiheit der Unternehmer	44
7.5. Ergebnis zu Art. 9 Abs. 3 GG	45
8. ZUSAMMENFASSUNG	47
LITERATURVERZEICHNIS	49
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	55

1. FRAGESTELLUNG

Nach § 7 Abs. 2 Nr. 1 und 2 MitbestG müssen sich unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer zwei Vertreter der Gewerkschaften befinden, bei insgesamt 10 Arbeitnehmervertretern erhöht sich die Zahl der Gewerkschaftsvertreter auf 3 (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 MitbestG). Diese werden nach § 16 MitbestG von den Delegierten der Arbeitnehmer (bzw. nach § 18 MitbestG von den Arbeitnehmern selbst) aufgrund von Vorschlägen der Gewerkschaften gewählt, die im Unternehmen selbst oder in einem anderen Unternehmen vertreten sind, dessen Arbeitnehmer an der Wahl zum Aufsichtsrat teilnehmen.

Gegen die genannten Regelungen werden von der Arbeitgeberseite verfassungsrechtliche Einwände erhoben. Geltend gemacht werden Verletzungen von

- Art. 3 Abs. 1 GG in seiner Ausgestaltung als Gleichheit der Wahl, weil die Gewerkschaftsvertreter nicht von den Arbeitnehmer des Unternehmens nominiert werden,
- Art. 14 Abs. 1 GG, weil die Regelung die Funktionsfähigkeit der Unternehmen inzwischen infolge der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung nachhaltig beeinträchtigt und damit unverhältnismäßig in das Unternehmereigentum eingreift,
- Art. 9 Abs. 3 GG, insbesondere weil die Gegnerfreiheit der Arbeitgeberseite durch die Mitwirkung der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat nicht gewährleistet sei und ihre Legitimation durch den gesunkenen Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer entsprechend reduziert sei. Außerdem werde die negative Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer verletzt, weil sie Druck im Hinblick auf einen Gewerkschaftsbeitritt ausübten.

Der Gutachtenauftrag geht dahin, diese Einwände auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen und die Verfassungsmäßigkeit von § 7 Abs. 2 MitbestG insgesamt angesichts der gegenüber den 1970er Jahren veränderten Wirtschaftslage und dem geringeren Organisationsgrad der Arbeitnehmer zu klären.

2. EINLEITUNG

Das Mitbestimmungsgesetz ist nach eingehender rechtspolitischer Diskussion im Jahre 1976 erlassen worden¹. Das ausschließliche Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat, wie es § 16 MitbestG vorsieht, beruht auf einer Empfehlung der von der Bundesregierung eingesetzten Mitbestimmungskommission². Die Kommission hielt eine Beschränkung der Arbeitnehmervertreter auf Mitarbeiter des Unternehmens nicht für sachangemessen. In wichtigen Fragen der Unternehmenspolitik, bei Konflikten zwischen kurz- und langfristigen Unternehmensinteressen und bei der Auswahl der Führungskräfte werde sich die Mitwirkung externer Vertreter zum Wohl des Unternehmens auswirken. Grundlage des Vorschlagsrechts sei die allgemeine wirtschaftspolitische, insbesondere die tarif- und sozialpolitische Kompetenz der Gewerkschaften zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen³.

Das Mitbestimmungsgesetz wurde von mehreren Unternehmen und Arbeitgeberverbänden mit der Verfassungsbeschwerde angegriffen, über die das Bundesverfassungsgericht im März 1979 entschied⁴. Es wies die Verfassungsbeschwerden zurück und erklärte § 7 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit 31 MitbestG für verfassungsgemäß. Die vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Maßstäbe werden diesem Gutachten entgegen vereinzelt geäußerter Kritik zugrunde gelegt⁵.

Das Bundesverfassungsgericht geht bei seiner Entscheidung davon aus, dass das Mitbestimmungsgesetz nach dem damaligen Stand der Erkenntnis weder zur Funktionsunfähigkeit bzw. einem der Funktionsunfähigkeit nahe kommenden Zustand der Unternehmen noch zu erheblichen Funktionseinbußen des Tarifvertragssystems führen würde⁶. Die damit aufgeworfenen Fragen nach dem Fortbestand dieses Befundes sind inzwischen eingehend untersucht worden. Die Ergebnisse

- 1) Ausf. dazu Raiser, Gutachten für den 66. DJT, 2006, B 15 ff.; Weiss, KritV 2000, S. 405 ff.
- 2) BT-Drucks. VI/334 Teil V B II 5.
- 3) S. dazu Henssler in Ulmer/Habersack/Henssler (Hrsg.), Mitbestimmungsrecht, 2. Aufl. 2006, § 7 MitbestG, Rz 51; Naendrup in: Fabricius (Hrsg.), Gemeinschaftskommentar zum Mitbestimmungsgesetz, Loseblattausgabe, § 7 Rz 3 ff., <7>.
- 4) BVerfGE 50, 290.
- 5) Vgl. einerseits Kittner, Gewerkschaftliche Monatshefte 1979, S. 321 ff.; andererseits Wiedemann, Anmerkung zum Mitbestimmungsurteil in AP Nr. 1 zu § 1 MitbestG; wie hier Weiss, FN 1, S. 412.
- 6) Vgl. BVerfGE 50, 290 <352>.

dieser Untersuchungen sind in die hier anzustellenden Erwägungen einzubeziehen.

Ein Unternehmen der Kundenkommunikation, das mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigt (S.), hatte angekündigt, bei den anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat abweichend von § 7 Abs. 2 MitbestG alle sechs Sitze der Arbeitnehmer mit Arbeitnehmern des Unternehmens zu besetzen⁷. Die Gewerkschaft ver.di hatte daraufhin einen Gerichtsbeschluss erwirkt, in dem festgestellt wird, dass der Aufsichtsrat in Anwendung der genannten Vorschrift zusammzusetzen ist⁸. Die in diesem Verfahren seitens des Unternehmens vorgebrachten Argumente werden im Folgenden mit erörtert.

7) BAnz. v. 03.08.2004.

8) LG Frankfurt am Main, Beschluss vom 10.11.2005 – 2-06 O 369/04.

3. VERLETZUNG ALLGEMEINER WAHL- RECHTSGRUNDSÄTZE

Gegen § 7 Abs. 2 MitbestG wird neuerdings eingewandt, sie verletzen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl⁹.

3.1. GLEICHHEIT DER WAHL

3.1.1. Meinungsstand

Eine Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG in der Ausgestaltung als Gleichheit der Wahl wird bisher, soweit ersichtlich, nur von der S. und Buchner in seinem für sie gefertigten Gutachten vertreten.

Die S. meint, § 7 Abs. 2 verstoße gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl, weil die Arbeitnehmer gezwungen wären, für Wahlvorschläge zu stimmen, auf die sie selbst keinerlei Einfluss hätten. Um dem Grundsatz der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl zu genügen, müsse den Wahlberechtigten für alle zu wählenden Vertreter ein Wahlvorschlagsrecht eingeräumt werden. Die S. stützt sich dabei auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Wahlkampfkostenerstattung¹⁰ und zur Kandidatenaufstellung in Hamburg¹¹.

Buchner macht sich in seinem im Auftrag der S. gefertigten Gutachten die These zu eigen, das den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zugewiesene exklusive Vorschlagsrecht für einen Teil der Aufsichtsratssitze kollidiere mit dem in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mehrfach hervorgehobenen Erfordernis der Wahlrechtsgleichheit. Zur Begründung beruft er sich auf die Entscheidungen zur Personalratswahl in Bremen¹², zur Wahl der Arbeitnehmerkammern in Bremen¹³ und zur Verfassungsmäßigkeit von § 12 Abs. 1 S. 2 MitbestG¹⁴.

9) Buchner in einem für die S. gefertigten Gutachten, 2005, Seitenzahlen nach Manuskript; Prozessvortrag der S.

10) BVerfGE 41, 399.

11) BVerfGE 89, 243.

12) BVerfGE 60, 162.

13) BVerfGE 71, 81.

14) BVerfGE 111, 289.

folgt daraus, bei den Wahlen zu den Mitbestimmungsorganen sei eine möglichst gleichmäßige Beteiligung aller Arbeitnehmergruppen verfassungsrechtlich vorgegeben. Quoren seien nur zulässig, soweit sie sachlich geboten seien, um einer Stimmenzersplitterung abzuwehren, nicht aber um stärker im Unternehmen repräsentierte Verbände vor konkurrierenden Gruppen zu schützen.

Das Landgericht Frankfurt ist dem nicht gefolgt¹⁵. Art. 3 Abs. 1 GG in der Form der Gleichheit der Wahl sei nicht verletzt, da vor dem Vergleich von Arbeitnehmern zunächst Gruppen zu bilden seien, nämlich die der organisierten und der nichtorganisierten Mitarbeiter. Nur diese Gruppen müssten jeweils in sich gleich behandelt werden. Andernfalls wäre die Wahlgleichheit immer schon dann verletzt, wenn bei einem Verhältnis von zwei Gewerkschaftsvertretern bei insgesamt sechs Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Organisationsgrad im Betrieb nicht bei einem Drittel liege. Damit wäre eine verfassungskonforme Regelung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder praktisch unmöglich.

3.1.2. Würdigung

Zutreffend gehen die S. und Buchner davon aus, dass der Grundsatz der Wahlgleichheit zwar nicht schematisch auf die Wahlen zum Aufsichtsrat bei mitbestimmten Unternehmen übertragbar ist, aber jedenfalls die Chancengleichheit der bei den Wahlen antretenden Gruppen zu beachten ist¹⁶. Eine Privilegierung oder Diskriminierung einzelner Wähler oder Wählergruppen bei der Nominierung der Kandidaten, bei der Stimmabgabe oder der Gewichtung der Stimmen ist damit unvereinbar, soweit sie nicht durch einen besonderen, zwingenden Grund gerechtfertigt ist.

§ 7 Abs. 2 MitbestG führt jedoch weder zu einer Privilegierung noch zu einer Diskriminierung einzelnen Wähler oder Wählergruppen. Alle Arbeitnehmer haben gleiche Rechte sowohl bei der Nominierung ihrer Vertreter als auch bei der Stimmabgabe. Auch den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern wird kein besonderes Vorschlagsrecht eingeräumt. Gleich behandelt werden auch alle im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Jede kann einen Wahlvorschlag einreichen (s. näher § 16 Abs. 2 MitbestG). Ebenso wenig gibt es Ungleichheiten bei der Gewichtung der Stimmen.

15) FN 8, S. 3 f.

16) BVerfGE 111, 289 <300 f.>.

Weder Buchner noch die Prozessvertreter der S. legen eine Ungleichbehandlung von Wählern oder Wählergruppen dar. Sie beanstanden ohne klaren Bezug auf Art. 3 Abs. 1 GG, dass die Arbeitnehmer des Unternehmens keinen Einfluss auf die Nominierung der Gewerkschaftsvertreter hätten. Das ist aber schon deshalb kein Problem der Wahlgleichheit, weil es alle Arbeitnehmer in gleicher Weise betrifft.

3.2. FREIHEIT DER WAHL

Einschlägig ist insofern nur der Grundsatz der Freiheit der Wahl. Die Freiheit der Wahl umfasst auch das Recht, Wahlvorschläge zu machen und damit Einfluss auf die Wahlbewerber zu nehmen¹⁷. Die Wahlfreiheit sichert die demokratische Legitimation der Gewählten¹⁸, sie gewährleistet den ungehinderten Ausdruck der Präferenzen der Wähler. Deren Auffassung soll sich in den Wahlentscheidungen frei von Zwang oder Machtausübung niederschlagen können. Andernfalls brächte das Wahlergebnis bei Parlamentswahlen nicht den die Stimme des Wahlvolks zur Geltung, sondern derjenigen, die Macht ausüben können. Nur eine freie Wahl kann legitimierend wirken¹⁹. Die durch die Parlamentswahlen gewonnene Legitimation weist die Gewählten als Vertreter des gesamten Volks aus (Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG).

Mit den Gewerkschaftsvertretern stehen aber nicht die Vertreter der Arbeitnehmer des Unternehmens, sondern die Vertreter von Gewerkschaften zur Wahl. Das Mitbestimmungsgesetz ist im Hinblick auf diesen Repräsentationszusammenhang eindeutig: Die zwei oder drei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer, die von den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften nominiert werden, sind »Vertreter von Gewerkschaften« (§ 7 Abs. 2 MitbestG). Als solche werden sie durch den Vorschlag ihrer Gewerkschaft legitimiert, deren interne Meinungsbildungsprozesse ihrerseits demokratischen Regeln unterliegen. Gibt es konkurrierende Wahlvorschläge der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften oder nur den einer Gewerkschaft, dann aber mit doppelter Zahl an Kandidaten im Verhältnis zu den Sitzen (§ 16 Abs. 2 MitbestG), trifft allerdings die Belegschaft die Auswahl. In diesem Umfang erfahren sie eine zusätzliche Legitimation durch die Belegschaft²⁰.

17) BVerfGE 41, 399 <416 f.>; 47, 253 <282>; Morlock in Dreier <Hrsg.> Grundgesetz Kommentar, Bd. II, 2. Aufl. 2006, Art. 38 Rz 84.

18) BVerfGE 99, 1 <13>.

19) Morlock, FN 17, Art. 38 Rz 81 mit weiteren Hinweisen.

20) Zur allgemeinen Legitimation der Gewerkschaftsvertreter vgl. auch BVerfGE 50, 290 <361>.

Der Sache nach räumt das Mitbestimmungsgesetz den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften durch § 7 Abs. 2 MitbestG ein eigenes Teilhaberecht im Interesse der Arbeitnehmer ein, das durch eine Auswahlbefugnis der Belegschaft modifiziert wird. Mit der Wahl der Gewerkschaftsvertreter wählen die Arbeitnehmer des Unternehmens nicht ihre Vertreter im Sinne legitimationsbedürftiger Repräsentanz, sondern Vertreter ihrer Interessen in einem umfassenderen Sinne. Auch der Grundsatz der Wahlfreiheit erfordert deshalb nicht, dass der Belegschaft die Nominierung der Gewerkschaftsvertreter vorbehalten bleiben muss oder diese besonderen Sitze abgeschafft werden müssten.

Aus den von der S. und Buchner angeführten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts lässt sich nichts Gegenteiliges entnehmen. In Beschluss zur Wahlkampfkostenerstattung²¹ beanstandet das Bundesverfassungsgericht – zu Recht –, dass das Gesetz den unabhängigen Wahlkreiskandidaten keinen Anspruch auf Wahlkampfkostenerstattung zubilligt. Dadurch werde die Chancengleichheit im Vergleich mit den von den Parteien aufgestellten Kandidaten verletzt. Der Grundsatz der Gleichheit der Wahl erstrecke sich auch auf das passive Wahlrecht²². Das ist ohne weiteres einsichtig. Nach Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG sind die Abgeordneten des Deutschen Bundestages Vertreter des ganzen Volkes. Der Grundsatz der Chancengleichheit erstreckt sich demzufolge auf jeden wahlberechtigten Deutschen. Unter ihnen darf es grundsätzlich keine privilegierten Gruppen geben. Für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder folgt daraus aber lediglich, dass den Arbeitnehmer des Unternehmens gleiche Chancen bei der Aufstellung derjenigen Kandidaten zu gewähren sind, die als ihre Vertreter ein Aufsichtsratsmandat wahrnehmen sollen. Das trifft aber, wie bereits dargelegt, für die Kandidaten der Gewerkschaften nicht zu.

Im Beschluss zur Kandidatenaufstellung²³ bekräftigt das Bundesverfassungsgericht einen »Kernbestand an Verfahrensgrundsätzen, ohne den ein Kandidatenvorschlag schlechterdings nicht Grundlage eines demokratischen Wahlvorganges sein kann« (2. Leitsatz). Weiter heißt es dort, zum Bürgerrecht auf Teilnahme an der Wahl (vgl. Art. 38 GG) gehöre auch die Möglichkeit, Wahlvorschläge zu machen; die Grundsätze der Allgemeinheit, Gleichheit und Freiheit der Wahl bezögen sich auch auf dieses Wahlvorschlagsrecht²⁴. Auch diese Entscheidung bezieht sich auf allgemeine Wahlen zum Deutschen Bundestag und betrifft somit Bürger, die von den Abgeordneten »vertreten« werden. Die auch für die Wahlen nach dem Mitbestim-

21) BVerfGE 41, 399.

22) a.a.O., S. S. 413 f.

23) BVerfGE 89, 243.

24) a.a.O., S. 251.

mungsgesetz beherzigenswerten Grundsätze schließen es aber unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht aus, dass die Kandidaten für Aufsichtsratsmandate, die nicht Vertreter der Arbeitnehmer des Unternehmens sind, von diesen auch nicht vorgeschlagen werden können.

Das Bundesverfassungsgericht hat bei seiner umfassenden verfassungsrechtlichen Überprüfung von § 7 Abs. 2 MitbestG hier auch offenbar kein Problem gesehen. Abgesehen von der gutachterlichen Äußerung von Buchner wird diese Auffassung soweit ersichtlich auch in der Literatur nicht vertreten.

3.3. ERGEBNIS

Allgemeine verfassungsrechtliche Wahlgrundsätze werden durch § 7 Abs. 2 MitbestG nicht verletzt. Die Frage, ob das modifizierte Teilhaberecht der Gewerkschaften mit den Grundrechten der Unternehmer, ihrer Verbände und der Arbeitnehmer im Einklang steht, ist damit freilich noch nicht beantwortet. Darauf ist in den folgenden Abschnitten näher einzugehen.

4. VERLETZUNG VON ART. 14 ABS. 1 GG

Durch das mit § 7 Abs. 2 MitbestG begründete gesonderte Vorschlagsrecht der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften wird die freie Entscheidungsfindung des Unternehmers über die dem Aufsichtsrat vorbehaltenen Gegenstände beeinträchtigt. Insofern kann die Regelung sowohl in das Recht der Anteilseigner als auch in das der ebenfalls durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützten Kapitalgesellschaften als private Körperschaften (Art. 19 Abs. 3 GG) eingreifen. Es fragt sich, ob diese Einschränkung mit Art. 14 Abs. 1 GG im Einklang steht.

4.1. SCHUTZBEREICH

Art. 14 Abs. 1 GG gewährleistet das Recht, Sach- und Geldeigentum zu besitzen, zu nutzen, es zu verwalten und darüber zu verfügen²⁵. Es ist in seinem rechtlichen Gehalt durch Privatnützigkeit und durch die grundsätzliche Verfügungsbefugnis des Eigentümers über den Eigentumsgegenstand gekennzeichnet²⁶. Sein Schutz umfasst das Eigentum der Kapitalgesellschaften und auch das Anteilseigentum der Aktionäre²⁷. Die vom Mitbestimmungsgesetz betroffenen Kapitalgesellschaften sind als juristische Personen des Privatrechts gemäß Art. 19 Abs. 3 GG durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützt, da dieses Grundrecht seinem Wesen nach auf sie anwendbar ist²⁸.

4.2. INHALT UND SCHRANKEN

Das in § 7 Abs. 2 MitbestG geregelte Vorschlagsrecht begrenzt die autonome Verfügungsbefugnis der Anteilseigentümer und auch der Unternehmensträger, weil ihre Organisation und das Verfahren ihrer Willensbildung Funktionsbedingungen des Eigentums sind²⁹. Die Regelung betrifft den gesellschaftsrechtlich begründete

25) BVerfGE 105, 17 <30>.

26) BVerfGE 50, 290 <339>.

27) BVerfGE 50, 290 <341 f.>.

28) BVerfGE 53, 336, 345; 23, 153 <163>; 4, 7 <17>; 50 290 <351 f.>.

29) BVerfGE 50, 290 <352>.

ten Einfluss der Anteilseigner auf die Besetzung des Aufsichtsrats und über diesen auch auf die Wahl oder die Abberufung der Unternehmensleitung und deren Kontrolle³⁰. Darin liegt nach der genannten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts jedoch keine Struktur- oder Substanzveränderung des Anteilseigentums, sondern eine Inhaltsbestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 1 GG³¹. Die Regelung ist daher mit Art. 14 Abs. 1 GG vereinbar, wenn sie sich im Rahmen zulässiger Inhaltsbestimmungen hält. Bei einer Bestimmung von Inhalt und Schranken des Eigentums muss der Gesetzgeber die grundlegende Wertentscheidung des Grundgesetzes zugunsten des Privateigentums im herkömmlichen Sinne beachten. Seine Regelung muss zudem mit allen übrigen Verfassungsnormen im Einklang stehen, also insbesondere mit dem Gleichheitssatz, dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und den Prinzipien der Rechts- und Sozialordnung³².

Der Inhalt des Anteilseigentums wird durch die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften bestimmt, denen das jeweilige Unternehmen unterliegt. Hinsichtlich der Nutzung ist der Eigentümer im Wesentlichen auf den Vermögenswert seiner Anteile beschränkt. Seine Verfügungsbefugnis kann er nur über die Organe der Gesellschaft ausüben. In seinem mitgliedschaftsrechtlichen und vermögensrechtlichen Element wird das Anteilseigentum durch das Gesellschaftsrecht ausgestaltet und vermittelt³³. Das gesellschaftsrechtlich vermittelte Anteilseigentum ist höchst unterschiedlich ausgeprägt. Die Befugnisse der Anteilseigner können nach den einzelnen Gesellschaftsformen erheblich variieren. Sie reichen von der alleinigen Entscheidung des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Ein-Mann-GmbH bis hin zu der praktischen Bedeutungslosigkeit der Verfügungsbefugnis des Anteilseigners einer unselbständigen Konzerntochter. In diesem Rahmen hält sich auch die von der S. geltend gemachte Besonderheit ihres Unternehmens. Bei ihr halten zwei Vorstandsmitglieder zusammen über 10 vom Hundert der Gesellschafteranteile.

4.3. SOZIALBINDUNG

»Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen.« Mit diesen Worten umschreibt Art. 14 Abs. 2 GG die Sozialbindung des Eigentums und kennzeichnet damit zugleich die Grenze, innerhalb deren die Staats-

30) BVerfGE 50, 290 <343 f.>.

31) a.a.O., S. 346 f.

32) BVerfGE 14, 263 <277 f> - Feldmühle -.

33) BVerfGE 50, 290 <342>.

gewalt bei der Bestimmung des Inhalts des Eigentums (Art. 14 Abs. 1 GG) den Eigentümer Pflichten und Einschränkungen im Gemeinwohlinteresse entschädigungslos auferlegen kann.

Kennzeichnend für die Sozialbindung des Anteilseigentums an größeren Unternehmen ist nach der Mitbestimmungsentscheidung, dass das Recht der Anteilseigentümer durch das Mitgliedschaftsrecht vermittelt wird³⁴. Der Eigentümer kann sein Eigentum regelmäßig nicht unmittelbar nutzen und die mit ihm verbundenen Verfügungsbefugnisse wahrnehmen. Diese werden von den Organen der Gesellschaft ausgeübt, wobei die Einwirkungsbefugnisse des Eigentümers je nach der Gesellschaftsform stark variieren. Im Aktienrecht ist die eigenverantwortliche Nutzung des Kapitals zwingend dem Vertretungsorgan übertragen, dem dabei die Wahrung von Interessen aufgegeben ist, die nicht notwendig diejenigen der Anteilseigner sein müssen. Aber auch etwa bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung werden die mitgliedschaftsrechtlichen Befugnisse des Anteilseigentümers rechtlich durch die Gesellschafterversammlung als Organ der Gesellschaft vermittelt, so dass auch bei ihnen der Gebrauch des Eigentums und die Verantwortung für diesen Gebrauch in der für Kapitalgesellschaften typischen Weise auseinander fallen. Es besteht kein Anlass, diese Auslegung des Art. 14 Abs. 2 GG in Frage zu stellen.

Das Bundesverfassungsgericht unterstreicht die soziale Funktion des Anteilseigentums mit dem Hinweis darauf, dass es in aller Regel in der Gemeinschaft mit anderen in einer Gesellschaft bestehe, die Eigentümerin von Produktionsmitteln sei. Zur Nutzung des Anteilseigentums bedürfe es immer der Mitwirkung der Arbeitnehmer, die Ausübung der Verfügungsbefugnis könne sich zugleich auf deren Daseinsgrundlage auswirken und deren Grundrechtssphäre berühren. Die Mitbestimmung im Unternehmen beeinflusse zu einem nicht unwesentlichen Teil die Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer namentlich ihr Grundrecht auf Berufsfreiheit ausübten, das für alle sozialen Schichten von Bedeutung sei³⁵. Dieser sozialen Funktion des Anteilseigentums entsprächen die in §§ 7, 27 29 und 31 MitbestG.

Sie seien auch durch die mit dem Gesetz verfolgten Zwecke gerechtfertigt. Die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung solle durch eine institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen gemildert, die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale

34) vgl. auch zum Folgenden: BVerfGE 50, 290 <342 f.>.

35) a.a.O. S. 348 f.

ergänzt werden. Die Mitbestimmung diene nicht nur einem reinen Gruppeninteresse, sondern habe allgemeine gesellschaftspolitische Bedeutung, indem sie die soziale Marktwirtschaft politisch sichere. Zur Erreichung dieses legitimen Zwecks sei sie auch geeignet und erforderlich sowie angemessen und zumutbar³⁶.

Das Eigentumsrecht der Gesellschaften könnte nur verletzt sein, wenn das Mitbestimmungsgesetz zur Funktionsunfähigkeit der Unternehmen führen würde oder wenn sie der Funktionsunfähigkeit nahe kommende Zustände zur Folge hätte. Gewisse faktische Erschwerungen der Willensbildung halten sich im Rahmen der Sozialbindung³⁷.

Buchner hält § 7 Abs. 2 MitbestG für einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Unternehmereigentum³⁸ und beanstandet, dass das Bundesverfassungsgericht diesen Aspekt nicht geprüft habe³⁹. Er übersieht dabei, dass es sich bei § 7 Abs. 2 MitbestG um eine typische Inhaltsbestimmung des Eigentums und nicht um einen rechtfertigungsbedürftigen Eingriff handelt. Wie bereits dargelegt wurde hält die Regelung vor der Eigentumsgarantie stand, wenn sie durch vernünftige Gesichtspunkte des Gemeinwohls gerechtfertigt ist. Dies hat das Bundesverfassungsgericht vor dem Hintergrund der vom Gesetzgeber in die Regelung gesetzten Erwartungen bejaht, die es als legitim und einsichtig befindet⁴⁰. Eine hier ansetzende Kritik muss die Frage beantworten, ob diese Erwartungen getrogen haben und insbesondere, ob die Funktionsfähigkeit der Unternehmen durch § 7 Abs. 2 MitbestG nachhaltig beeinträchtigt worden ist.

Dazu gibt es eine Anzahl von Studien, unter denen der Bericht der von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung einberufenen Kommission Mitbestimmung wegen seiner breiten Erkenntnisgrundlage und ausgewogenen Bewertung herausragt⁴¹. Die Kommission beurteilt die Tätigkeit von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat im Wesentlichen positiv. Ursprünglich geäußerte Befürchtungen, sie könnten als Agenten einer zentralen Koordinierung der Mitbestimmungsträger – also als eine Art privater Planungsapparat – fungieren, würden nicht mehr geäußert⁴². Nach wie vor werde ihre Rolle bei Tarifverhandlungen und – Auseinandersetzungen kritisch beleuchtet. Hierzu bestünden zwischen den Ge-

36) a.a.O., S. 350 f.

37) a.a.O., S. 352.

38) FN 9, S. 56 ff.

39) a.a.O., S. S. 56.

40) BVerfGE 50, 290 <339 ff.>.

41) Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, 1998; im Folgenden: Bertelsmann/Böckler-Bericht; s. dazu auch Weiss, FN 1, S. 413 f.

42) Bertelsmann/Böckler FN 41, S. 32.

werkschaft selbst unterschiedliche Auffassungen. In der Montanindustrie etwa werde zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und Tarifpolitik eine »chinesische Mauer« errichtet und so eine strikte Trennung herbeigeführt. Andererseits werde argumentiert, dass die im Aufsichtsrat gewonnenen Erkenntnisse bei den Gewerkschaften zu einer Orientierung der Tarifpolitik an den wirtschaftlichen Gegebenheiten führten⁴³. Die Präsenz externer Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat mitbestimmter Unternehmen werde von Gewerkschaftsseite heute als Beitrag zur Versachlichung der Beziehungen im Unternehmen und zwischen den Tarifvertragsparteien sowie zur Steigerung der Sachkompetenz der Betriebsräte und der Gewerkschaft verteidigt. In den abschließenden Empfehlungen heißt es zur Präsenz von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, diese stehe einer effektiven Ausübung der Kontrollfunktion vor allem dann nicht im Wege, wenn in dem betreffenden Unternehmen eine Vertrauenskultur bestehe, die es den Arbeitnehmervertretern ermögliche, ihre Mitbestimmungsbefugnisse nicht schematisch und formalistisch wahrzunehmen⁴⁴. Im Ergebnis lässt der Bericht eine relevante Einschränkung der Funktionsfähigkeit mitbestimmter Unternehmen nicht erkennen⁴⁵.

Zur jüngsten Entwicklung liegen unterschiedliche Untersuchungen vor, auf die hier nicht näher eingegangen zu werden braucht. Gesicherte Erkenntnisse über negative Auswirkungen der Mitbestimmung bei fortschreitender Globalisierung der Märkte liegen nicht vor. In seinem Gutachten zum 66. Deutschen Juristentag 2006 konstatiert Raiser, dass keine Fälle bekannt geworden sind, in denen es angesichts schwieriger Anpassungsprozesse zu nicht überbrückbaren Gegensätzen zwischen Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gekommen wäre⁴⁶. Vielmehr deuteten die bekannt gewordenen Fälle eher darauf hin, dass die Arbeitnehmervertreter ungeachtet ihres nachdrücklichen Einsatzes für die Belegschaftsinteressen bereit waren, aktiv und verantwortungsbereit an der Suche nach brauchbaren Lösungen mitzuwirken, im Interesse des Unternehmens notwendige Nachteile hinzunehmen und die gefundenen Ergebnisse auch gegenüber den Belegschaften zu verteidigen. Er bezieht sich dabei auf die Konfliktlösungen in den Unternehmen Daimler/Chrysler, Mannesmann/Vodafone, Karstadt/Quelle, Holzmann, Volkswagen, Opel, Metallgesellschaft und Allianz. Die Ergebnisse des Bertelsmann/Böckler-Berichts (1998) seien daher auch durch die neueste Entwicklung nicht überholt⁴⁷.

43) a.a.O., S. 97.

44) a.a.O., S. 117.

45) S. ergänzend dazu Sorge in: Streeck/Kluge (Hrsg.) Mitbestimmung in Deutschland, 1999, S. 124 ff.

46) FN 1, B 56 f.

47) a.a.O., B 57 f.

Festzuhalten bleibt: Empirisch abgesicherte Erkenntnisse die zu einer vom Mitbestimmungsurteil abweichenden Beurteilung nötigen⁴⁸, gibt es nicht. Die Funktionsfähigkeit der Unternehmen hat jedenfalls per saldo keine nennenswerten Einbußen erlitten, ganz zu schweigen davon, dass ein »der Funktionsunfähigkeit angenäherter Zustand« eingetreten wäre. Die Vereinbarkeit der Unternehmensmitbestimmung im Ganzen mit Art. 14 Abs. 1 GG wird daher auch durch die seit dem Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes eingetretenen Entwicklungen des Marktes und seiner Rahmenbedingungen nicht in Frage gestellt.

Das gilt auch angesichts der unter der Geltung des Mitbestimmungsgesetzes deutlich gewachsenen Befugnisse des Aufsichtsrats. Lutter beschreibt diesen Zuwachs so: »Der Aufsichtsrat wurde durch das KonTraG in die strategische Unternehmensplanung eingebunden; durch den BGH zur Beratung mit dem Vorstand über die Strategie seines Unternehmens verpflichtet; durch das KonTraG zum Partner des Abschlussprüfers gemacht; durch das TransPuG gehalten, zustimmungspflichtige Geschäfte festzulegen und so die Zusammenarbeit mit dem Vorstand zu intensivieren und zu formalisieren«⁴⁹. Die schrittweise Aufwertung des Aufsichtsrats zeigt: Der Gesetzgeber hat sein Vertrauen in die Funktionsfähigkeit der Aufsichtsräte mitbestimmter Unternehmen nicht verloren. Die dem Mitbestimmungsgesetz zugrunde liegende Prognose ist aus seiner Sicht durch die Erfahrungen nicht widerlegt worden. Sonst hätte er dem Aufsichtsrat wohl schwerlich zunehmenden Einfluss auf die Unternehmensleitung unter Beibehaltung der Mitbestimmung eingeräumt. Seine Einschätzung ist für die verfassungsrechtliche Würdigung maßgeblich, solange sie nicht durch harte Fakten widerlegt wird. Sie wird auch durch kritische Stimmen aus der Literatur nicht entkräftet⁵⁰.

Der seit dem Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes deutlich gesunkene Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Arbeitnehmerschaft führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Die Erwartung, dass die Gewerkschaften in der Lage sind, besonders qualifizierte Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden, ist nach wie vor begründet, jedenfalls nicht durch gesicherte Erkenntnisse widerlegt. Das gilt auch für die Erwartung des Gesetzgebers, die Gewerkschaftsvertreter würden die langfristigen Interessen der Unternehmen im Blick haben und zum sozialen Frieden insgesamt dadurch beitragen, dass sie nicht nur den Erhalt der bestehenden, sondern

48) So auch Raiser, a.a.O., S. 46.

49) Lutter, ZIP 2003, 417.

50) Etwa Lutter, ZHR 2002, 271; Übersicht bei Hanau/Wackerbarth, Unternehmensmitbestimmung und Koalitionsfreiheit 2004, S. 11 f., die »eine ganze Breitseite« konstatieren.

auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Rahmen vernünftiger Unternehmenspolitik zu erreichen trachten⁵¹.

4.4. DAS MITBESTIMMUNGSGESETZ IM INTERNATIONALEN KONTEXT

Di Fabio stellt in seinem Vortrag bei den Bitburger Gesprächen 2006 die Frage: »Ist eine gesetzliche Regelung, die im Ergebnis dazu führt, dass deutsche Unternehmer oder deutsche Arbeitnehmer im internationalen Wettbewerb messbare Nachteile erleiden, immer noch ein geeignetes Mittel, um die ursprünglichen Ziele ... überhaupt zu erreichen?«⁵². Die Frage schließt die Behauptung ein, die Inhaltsbestimmung des Unternehmereigentums durch § 7 Abs. 2 MitbestG belaste die mitbestimmten deutschen Gesellschaften inzwischen zunehmend stärker, weil ihre Wettbewerbsfähigkeit im europäischen Rahmen messbar verringert werde.

Die in Art. 43 und 48 EGV begründete Niederlassungsfreiheit für Kapitalgesellschaften der EU-Mitgliedstaaten hat nach der Rechtsprechung des EuGH die folgenden Konsequenzen: Ein Mitgliedstaat kann den Wegzug einer in seinem Land gegründeten Gesellschaft zwar beschränken oder verbieten⁵³, bei einem Zuzug aus einem anderen Mitgliedstaat muss er jedoch dessen Recht und damit auch die dadurch begründeten Rechte der Gesellschaft, insbesondere ihre Rechtsfähigkeit beachten⁵⁴. Das gilt auch für solche Gesellschaften, die in dem anderen Mitgliedstaat nur ihren Sitz haben, ihre Tätigkeit aber ausschließlich im Zuzugsland ausüben⁵⁵. Für deutsche Unternehmen, die sich der Mitbestimmung entziehen wollen, eröffnen sich damit eine Reihe von »Gestaltungsmöglichkeiten«, etwa durch Gründung einer ausländischen Holdinggesellschaft als Konzernspitze für die in Deutschland angesiedelten Konzerntöchter oder durch die Gründung einer ausländischen Kapitalgesellschaft, die einzige Komplementärin einer deutschen GmbH & Co KG als Konzernmutter ist⁵⁶.

51) Vgl. dazu die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts in BVerfGE 50, 290 <361>.

52) Di Fabio, Neue verfassungsrechtliche Aspekte der Mitbestimmung?, Bitburger Gespräche 2006, Jahrbuch 2006, S. 163 ff <169>.

53) EuGH v. 27.09.1988 – Rs C – 81/87, Slg. 1988, 5483 – Daily Mail -, NJW 1989, 2186.

54) EuGH v. 09.03.1999 – Rs. C – 212/97, Slg. I 1999, 1459 – Centros – BB 1999, 809; EuGH v. 05.11.2002 – Rs. C – 208/00 – Slg. I 2002, 9919 – Überseering – BB 2002, S. 2402.

55) EuGH v. 30.09.2003 – Rs. C – 167/01, Slg. I 2003, 10155 – Inspire – BB 2003, S. 2195.

56) Näheres bei Henssler, RdA 2005, 330 <332>; Kamp, BB 2004, S. 1496 <1499 f.>.

Die europarechtliche Rechtslage hat zur Folge, dass mitbestimmte deutsche Unternehmen im Inland der Konkurrenz gleichartiger Unternehmen mit Sitz im europäischen Ausland ausgesetzt sind, hier aber ihre eigentliche Tätigkeit entfalten. Hinzu kommen als Konkurrenten deutsche Unternehmen, die von den mannigfaltigen Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht haben, der Unternehmensmitbestimmung zu entgehen. Es fragt sich, ob darin ein so gewichtiger Nachteil liegt, dass § 7 MitbestG dadurch als Inhaltsbestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 1 GG nicht mehr tragfähig ist.

Ulmer hebt zwei Aspekte der Auswirkungen der Globalisierung hervor. Einerseits sieht er negative Folgen der Unternehmensmitbestimmung für die internationale Wettbewerbsfähigkeit inländischer Unternehmen sowohl mit ihrem Angebot an Produkten oder Dienstleistungen als auch im Wettbewerb um neues Kapital. Andererseits fürchtet er um ihre Bewegungsfreiheit im Standortwettbewerb sowie beim Eingehen internationaler Allianzen und Fusionen⁵⁷.

Die Schwierigkeiten der deutschen Unternehmen mit der quasiparitätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat werden schon von Kübler⁵⁸ genauer beschrieben: Viele Aktiengesellschaften machten von der Möglichkeit der Ausgabe ihrer Aktien an ein breiteres Anlagepublikum keinen Gebrauch, weil einer Publikumsgesellschaft der Ausweg in eine GmbH (mit geringerem Einfluss der Aufsichtsräte) oder Personengesellschaft aus faktischen Gründen versperrt sei. Damit sei den Publikumsgesellschaften die in aller Regel implizite Drohung mit einem Rechtsformwechsel entzogen, wodurch die Bedingungen einer Kooperation im Unternehmen verschlechtert würden. Dieser Umstand sei vor allem dort nachteilig, wo deutsche Unternehmen mit ausländischen Gesellschaften konkurrierten, die sich ihr Kapital kostengünstiger über den Kapitalmarkt beschaffen könnten.

Ulmer⁵⁹ weist auf den Umstand hin, dass die Belegschaften ausländischer Töchter und Zweigniederlassungen vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfasst würden und sieht darin eine Hypothek für die soziale Integration ausländischer Unternehmensteile, die das grenzüberschreitende Zusammenwachsen erschwere. Auf ausländische Investoren oder Allianzpartner entfalte die deutsche Mitbestimmung »zumindest keine einladende, sondern eine eher abschreckende Wirkung«.

57) Ulmer, ZHR 2002, 271 ff.

58) Aufsichtsratsmitbestimmung im Gegenwind der Globalisierung in Kübler/Scherer/Treck (Hrsg.), *The International Lawyer*, Freundesgabe für Wulf H. Döser, 1999, S. 237 ff. <241 f.>.

59) FN 57, S. 274; so auch Kübler, FN 58, S. 242.

Diese Hinweise verdienen fraglos Beachtung. Sie werden bei den aktuellen Überlegungen zur Reform der Mitbestimmung eine wichtige Rolle spielen⁶⁰. Für die hier zu beantwortende Frage, ob die Funktionsfähigkeit der deutschen Unternehmen als Folge des Mitbestimmungsgesetzes so nachhaltig gestört ist, dass eine verfassungsrechtliche Neubewertung erforderlich wäre, reichen sie mangels hinreichende empirischer Befunde nicht aus. So kommen etwa Thelen und Turner in ihrer Studie zur deutschen Mitbestimmung im internationalen Vergleich zu einem differenzierten Urteil. Sie sehen deutliche Stärken der deutschen Mitbestimmung und stellen fest, dass in vielen Industrieländern ein »starkes und zunehmendes Interesse der Arbeitgeber an stabilen und zuverlässigen Gesprächspartners der Gewerkschaftsseite bestehe⁶¹. Auch Kübler⁶² hält es »gewiss für verfrüht« einen verfassungsrechtlich begründeten Anspruch auf Nachbesserung zu erheben. Die empirischen Befunde zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Mitbestimmung erlaubten bislang keine signifikanten Folgerungen⁶³. Insoweit muss es mithin bis auf weiteres bei der Bewertung bleiben, die auch Raiser seinem Gutachten zugrunde legt. Er notiert⁶⁴:

»In der Sache haben sich die zahlreichen negativen Prognosen nicht erfüllt, mit denen sich die Arbeitgeber in der 1970er Jahren gegen das MitbestG gewehrt hatten und deren Eintritt den Gesetzgeber nach dem Mitbestimmungs Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Korrektur verpflichtet hätte. Nachhaltige Äußerungen, welche die gegenwärtigen Reformforderungen auf dieses Argument stützen, fehlen. Ungeachtet berechtigter Kritik an Einzelregelungen ... hat das Gesetz aufs Ganze gesehen offenkundige und gravierende wirtschaftliche Nachteile nicht verursacht. Vielmehr stehen bestimmten negativen Folgeerscheinungen auch wichtige positive Wirkungen gegenüber. Im Ergebnis ist es ... nicht möglich, die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte als gescheitertes Modell einer funktionsfähigen Unternehmensleitung zu betrachten.«

Auch di Fabio beantwortet die von ihm aufgeworfene Frage nicht. Dem empirisch gut abgesicherten Erkenntnissen der Bertelsmann/Böckler-Kommission und dem ausgewogenen Urteil des Raiser-Gutachtens zur neuesten Entwicklung lassen sich keine durchgreifenden Hinweise auf nachteilige Folgen der Rechtsprechung des EuGH zu § 43 EGV entnehmen. Die Unternehmensmitbestimmung ist danach

60) vgl. dazu etwa Raiser, FN 1, B 62.

61) in: Mitbestimmung in Deutschland, FN 45, S. 135 ff., 176 f.

62) FN 58, S. 251 f.

63) FN 58, S. 246 unter Hinweis auf die Befunde der Bertelsmann/Böckler-Kommission, FN 41.

64) FN 1, B 77.

jedenfalls generell kein Standortnachteil, Kosten und Nutzen halten sich in etwa die Waage, wobei der Nutzen sich insbesondere bei Unternehmen zur Geltung kommt, die anspruchsvolle, technisch aufwendige oder sonst wie hochwertige Produkte herstellen. Unternehmen, die sich nachteilig betroffen fühlen, werden zudem durch das Europarecht einfache Möglichkeiten eröffnet, der Mitbestimmung zu entgehen. Insgesamt kann festgehalten werden: § 7 Abs. 2 MitbestG überschreitet nicht die Grenzen der Sozialbindung des Eigentums. Das gilt auch in Anbetracht der Folgen der Niederlassungsfreiheit der Unternehmen in der Europäischen Union.

Von Autoren, die der Unternehmensmitbestimmung kritisch gegenüberstehen, wird häufig eine insgesamt negative Wahrnehmung der deutschen Regelung durch potentielle ausländische Investoren behauptet. So führt etwa Klosterkemper aus, es gebe kein Land der Welt, das die deutsche Form der Unternehmensmitbestimmung übernommen habe. Sie könne sich im Wettbewerb nicht behaupten. Im Ausland habe sie keine Befürworter gefunden, sondern durchgehend abgeschreckt. Insbesondere im angloamerikanischen Wirtschaftsbereich, aber nicht nur dort, werde sie als eklatanter Wettbewerbsnachteil der betroffenen Unternehmen betrachtet. Es fehlt in dieser Darstellung nicht an bildhaften Beschreibungen: Deutschland sei »mit einer Bleikugel an den Füßen« auf dem Weg nach Europa unterwegs, die deutsche Unternehmensmitbestimmung sei ein »Sauriermodell«, das sich überlebt habe oder auch einfach nur ein »Sargnagel«⁶⁵.

Dazu ist zu sagen: Welche Chancen das deutsche Mitbestimmungsmodell im Wettbewerb der Systeme hat und ob es sich in diesem Wettbewerb behaupten kann, ist für die Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes ohne Belang. Hier geht es allein um die Funktionsfähigkeit der davon betroffenen Unternehmen und ihre Behauptung im Wettbewerb des Marktes. Ebenso wenig relevant ist die Behauptung, das Mitbestimmungsgesetz halte ausländische Investoren von einer Unternehmensgründung in Deutschland ab. Abgesehen davon, dass dieser Umstand, träfe er denn zu⁶⁶, die (mitbestimmten) deutschen Unternehmen vor ausländischer Konkurrenz schützen und ihnen insofern Vorteile verschaffen würde, wäre dies ein allgemeiner wirtschaftspolitischer Belang, der den Gesetzgeber gegebenenfalls zu Änderungen des Unternehmensrechts veranlassen könnte. In die Grundrechte der

65) Klosterkemper, Festschrift für Wissmann, 2005, 456 ff. <459 ff.>.

66) Dagegen sprechen die Angaben verschiedener neuerer Untersuchungen: Sick, Sebastian, Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, Januar 2006; zur Attraktivität Deutschlands für Unternehmenszentralen: Ernst & Young, »Kennzeichen D 2006«: Standortanalyse 2006; ebenso zur Standortattraktivität: Amerikanische Handelskammer in Deutschland und The Boston Consulting Group, Business Barometer 2005.

hiesigen Unternehmer würde jedenfalls nicht eingegriffen. Zudem ist die Wahrnehmung der deutschen Regelung durch ausländische Unternehmer oder auch ihre Charakterisierung in Kommentaren deutscher Zeitungen keine Erkenntnisquelle zu sein, die die Ergebnisse seriöser Studien wie die der Bertelsmann/Böckler-Kommission ernstlich in Frage stellen kann.

Zu einem abgewogenen Fazit gelangt Weiss in seinem Aufsatz zur aktuellen Bedeutung des Mitbestimmungsurteils⁶⁷. Er meint, derzeit bestehe zwar kein Anlass, an der Funktionsfähigkeit der Unternehmen und damit an der Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes zu zweifeln, allerdings sei nicht mit letzter Sicherheit auszumachen, ob sich aus der Internationalisierung und Europäisierung nicht doch Funktionsdefizite ergeben können, die eine erneute verfassungsrechtliche Überprüfung des deutschen Mitbestimmungskonzepts erforderlich machen könnten.

4.5. ERGEBNIS

§ 7 Abs. 2 MitbestG schränkt weder das Eigentum der Anteilseigner von Kapitalgesellschaften noch das der Gesellschaften selbst in einer Weise ein, die den Rahmen zulässiger Inhaltsbestimmung sprengen und das Maß der Sozialbindung des Eigentums überschreiten würde. Nachhaltige Störungen der Funktionsfähigkeit der Unternehmen sind nicht eingetreten, jedenfalls nicht empirisch belegt. Das gilt auch im Hinblick auf ihre Wettbewerbsfähigkeit in einer globalisierten Wirtschaft. Insgesamt kann eine Verletzung von Art. 14 Abs. 1 GG nicht festgestellt werden.

67) FN 1, S. 415.

5. VEREINIGUNGSFREIHEIT (ART. 9 ABS. 1 GG)

5.1 SCHUTZBEREICH

Art. 9 Abs. 1 GG gewährleistet allen Deutschen das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden. Es umfasst die Gründungs- und Beitrittsfreiheit sowie die Freiheit, aus einer Vereinigung auszutreten oder ihr fernzubleiben. Den Vereinigungen selbst wird die Selbstbestimmung über die eigene Organisation, das Verfahren der Willensbildung und die Führung der Geschäfte garantiert. Das Prinzip freier sozialer Gruppenbildung ist konstitutiv für eine demokratische und rechtsstaatliche Ordnung. Das Grundrecht bedarf der Ausgestaltung durch den Gesetzgeber, der eine hinreichende Vielfalt von Rechtsformen zur Verfügung stellen muss. Er hat sich dabei am Schutzgut des Art. 9 Abs. 1 GG auszurichten. Seine Regelungen muss auf einen Ausgleich gerichtet sein, der geeignet ist, freie Assoziation und Selbstbestimmung unter Berücksichtigung eines geordneten Vereinslebens und der schutzbedürftigen sonstigen Belange zu ermöglichen und zu erhalten. Die Funktionsfähigkeit der Vereinigungen und ihrer Organe muss gesichert sein. Im Übrigen richten sich die Anforderungen an vereinsrechtliche Regelungen nach dem jeweiligen Sachbereich und den Ordnungs- und Schutzfunktionen, die sich aus ihm ergeben. Das Prinzip freier Assoziation und Selbstbestimmung muss grundsätzlich gewahrt bleiben⁶⁸.

Die Anwendbarkeit von Art. 9 Abs. 1 GG auf Kapitalgesellschaften ist fraglich, weil bei ihnen das personale Element weit zurücktritt und das von ihnen betriebene Unternehmen neben Gesellschaftern auch Nichtmitglieder umfasst. Erst das freiwillige Zusammenwirken beider gewährleistet das Erreichen des Gesellschaftszwecks. Das Bundesverfassungsgericht lässt die Frage unbeantwortet, weil das Grundrecht durch die Unternehmensmitbestimmung im Ergebnis nicht verletzt werde⁶⁹. Auch hier kann die grundsätzliche Anwendbarkeit von Art. 9 Abs. 1 GG unterstellt werden.

68) BVerfGE 50, 290 <353 ff.>.

69) BVerfGE 50, 290 <355 f.>; für Anwendbarkeit Bauer in Dreier <Hrsg.>, Grundgesetz Kommentar Bd. I, 2. Aufl. 2004, Art. 9 Rz 35 mit Hinweisen.

5.2. AUSGESTALTUNG

Die Vereinigungsfreiheit von Kapitalgesellschaften bedarf von vornherein umfassender und detaillierter Ausgestaltung. Das Wirken der Kapitalgesellschaften ist in das wirtschaftliche und soziale Gesamtleben eng eingeflochten. Ihre Organisation und das Zustandekommen ihrer Entscheidungen berühren eine Vielzahl von Belangen nicht nur der Mitglieder selbst, sondern auch Dritter, darunter besonders die der Arbeitnehmer aber auch öffentliche Interessen. Der Gesetzgeber muss diese unterschiedlichen schutzwürdigen Belange angemessen ausgleichen. Er ist bei der Ausgestaltung des Rechts der Kapitalgesellschaften nicht verpflichtet, jegliche Fremdbestimmung bei der Organbestimmung und Willensbildung auszuschließen. Die freie Assoziation und Selbstbestimmung der Gesellschaft braucht nur im Prinzip erhalten zu werden. Sofern eine ausgestaltende Regelung nicht sachfremd ist, sondern im Interesse schutzwürdiger Belange ergeht, kann der Gesetzgeber ein gewisses Maß an Fremdbestimmung vorsehen⁷⁰.

Der Schutz vor Fremdbestimmung, den Art. 9 Abs. 1 GG den Kapitalgesellschaften gewährleistet, wiegt nicht besonders schwer. Das personale Element tritt bei ihnen weit zurück. Ihre wesentliche Funktion ist die Ansammlung und Nutzung von Kapital. Die Mitgliedschaft ist in der Regel nicht Bestandteil der Lebensgestaltung des Einzelnen, und die Bindungen der Mitglieder untereinander sind typischerweise von geringerer Intensität als bei sonstigen Personenvereinigungen. Das Stimmrecht richtet sich – abgesehen von der Genossenschaft – nicht nach der Mitgliedschaft, sondern nach der Höhe des Kapitalanteils. Die Willensbildung im Aufsichtsrat ist ohnehin dem unmittelbaren Einfluss der Anteilseigner entzogen⁷¹. Die Unternehmensmitbestimmung berührt daher den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 1 GG nicht im Kern, sondern nur an der Peripherie.

Dieser Ausgangspunkt des Mitbestimmungsurteils ist überzeugend und wird in der Literatur ganz überwiegend nicht in Frage gestellt⁷². Maßgeblich ist danach, ob das Schutzgut, dem das MitbestG dient, hinreichend gewichtig ist, um die Regelung unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu rechtfertigen. Es geht, wie das Bundesverfassungsgericht zutreffend erkennt, um die Erweiterung der Legitimation der Unternehmensleitung, um Kooperation mit der Arbeitnehmerschaft und deren Integration, ohne deren Mitwirkung die Unternehmensziele

70) BVerfGE 50, 290 <359 f.>.

71) Vgl. BVerfGE 50, 290 <357 ff.>.

72) Dazu etwa Bauer FN 69, Art. 9 Rz 47; Kritik in Einzelpunkten äußert Wiedemann FN 5, Bl. 917 ff.

nicht erreicht werden könnten sowie schließlich um den Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer, insbesondere deren Berufsfreiheit⁷³.

In Abwägung dieser Umstände ist die knapp unterparitätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mit Art. 9 Abs. 1 GG vereinbar. Das gilt auch für § 7 Abs. 2 MitbestG. Die Gewerkschaftsvertreter sind zwar noch »gesellschaftsfremder« als die Vertreter der Belegschaft. Aber auch auf der Anteilseignerseite können – abgesehen von der Genossenschaft – dem Unternehmen nicht angehörige Personen in den Aufsichtsrat gewählt werden. Auch für die Mitbestimmung durch Gewerkschaftsvertreter sprechen gewichtige Sachgründe: Sie erleichtert es, auch auf der Arbeitnehmerseite besonders qualifizierte Vertreter zu entsenden⁷⁴, und ist nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts auch geeignet, einem bei erweiterter Mitbestimmung erwarteten »Betriebsegoismus« entgegenzuwirken oder dieses zumindest abzumildern⁷⁵. In Fällen, in denen der Widerspruch zwischen kurzfristigen und langfristigen Arbeitnehmerinteressen besonders stark ist, kann sich die Mitbestimmung durch Gewerkschaftsvertreter zum Wohl des Unternehmens auswirken⁷⁶.

5.3. INTERESSENKONFLIKTE

In jüngster Zeit hat sich Kritik an der Mitbestimmung durch Gewerkschaftsvertreter an den Interessenkonflikten entzündet, die insbesondere bei Arbeitskämpfen auftreten, wenn ein Aufsichtsratsmitglied der streikführenden Gewerkschaft in leitender Funktion angehört⁷⁷. In der Presse ist kritisiert worden, dass der Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, dem Aufsichtsrat der Lufthansa AG angehörte, während ver.di gleichzeitig für einen das Unternehmen schädigenden Streik beim Frankfurter Flughafen verantwortlich war⁷⁸.

Diese Problematik ist kürzlich in einer Studie von Hanau und Wackerbarth eingehend untersucht worden⁷⁹. Ihr Ansatz fußt auf der These, dass das Verhalten der Aufsichtsratsmitglieder von Anteilseignern und Arbeitnehmern nicht mit zweierlei

73) BVerfGE 50, 290 <360>, 348 f.>.

74) Zu den Anforderungen an die Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder: Lutter, FN 49, S. 417 ff.

75) BVerfGE 50, 290 <361>.

76) BVerfGE a.a.O.

77) Aber auch bereits Wiedemann in seiner kritischen Anmerkung zum Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts FN 5; vgl. auch Ulmer, FN 57, S. 276 f.

78) FAZ vom 9.7.2003, S. 17; zum genauen Sachverhalt s. Hanau/Wackerbarth, FN 50, S. 13.

79) Hanau/Wackerbarth, FN 50.

Maß gemessen werden darf⁸⁰. Dafür spricht vor allem, dass die Arbeitnehmervertreter in gleicher Weise wie die Vertreter der Anteilseigner an das Unternehmen gebunden sind, alle Aufsichtsratsmitglieder im Grundsatz die gleichen Rechte haben, aber auch gleichermaßen pflichtgebunden sind. Die Autoren der Studie weisen zutreffend darauf hin, dass auch Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite in die Lage kommen können, einem anderen Unternehmen Nachteile zuzufügen, die dann auch auf das Unternehmen durchschlagen, in dem sie das Aufsichtsratsmandat wahrnehmen. Als Beispiele nennen sie den Fall, dass ein Bankenvertreter im Aufsichtsrat einem anderen Unternehmen den Kredit sperrt, dessen Niedergang sich wegen bestehender Geschäftsbeziehungen dann auch nachteilig auf das Unternehmen auswirkt, in dem er das Aufsichtsratsmandat wahrnimmt. Ähnlich liege es, wenn ein Aufsichtsratsmitglied, das dem Vorstand eines anderen Unternehmens angehöre, einem dritten Unternehmen Leistungen verweigere, weil man sich nicht über den Preis habe einigen können, und dadurch schädliche Rückwirkungen auf das Unternehmen herbeiführe, in dessen Aufsichtsrat es sitze. Ein Streik sei aber nichts anderes als die Verweigerung der Leistung von Arbeitskraft, so lange keine Einigung über den Preis erzielt worden sei⁸¹.

Die Diskussion um die Interessenkonflikte der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat ist danach in die allgemeine Diskussion über Interessenkonflikte im Aufsichtsrat einzubetten⁸². Für die Vertreter der Anteilseigner konstatieren Hanau/Wackerbarth die folgende Rechtslage: Strukturelle (dauernde) Interessenkonflikte nehme das Gesetz in Kauf, Mehrfachmandate seien zulässig, es gebe kein Verbot, Aufsichtsratsmandate in konkurrierenden Unternehmen wahrzunehmen. Punktuelle Interessenkonflikte sollten offen gelegt werden⁸³. Bei Geschäften mit einem Aufsichtsratsmitglied oder einem Unternehmen, dessen Organmitglied es sei, solle es sich der Stimme enthalten. Bei konkreter Gefahr von Nachteilen für das Unternehmen durch Weitergabe von Informationen bestehe unter Umständen ein Teilnahmeverbot an der Sitzung. Nur in Ausnahmefällen komme eine Amtsniederlegung oder eine Abberufung aus wichtigem Grund in Betracht⁸⁴.

Für die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat verneinen Hanau/Wackerbarth in Übereinstimmung mit dem wohl überwiegenden Teil der Lehre ein Verbot aktiver Streikbeteiligung. Bei Beratungen und Abstimmungen über das Verhalten des

80) a.a.O., S. 14 ff.

81) a.a.O., S. 16.

82) a.a.O., S. 88.

83) So auch Corporate Governance Kodex 5.5.2.

84) a.a.O., S. 89.

Unternehmens im Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfwesen sollen sie ausgeschlossen sein⁸⁵. Auch außerhalb von Arbeitskämpfen sei den Gewerkschaftsvertretern eine unmittelbare Schädigung der beaufsichtigten Gesellschaft untersagt⁸⁶. Diesen Standpunkt hat Hanau bereits in einem Aufsatz aus dem Jahre 1977 eingehend dargelegt und begründet⁸⁷. Er ist folgerichtig und hat überwiegend Zustimmung gefunden⁸⁸.

Auf der anderen Seite des Meinungsspektrums wird eine aktive Streikbeteiligung der Gewerkschaftsvertreter verneint. Teilweise wird das Ruhen der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat oder weitergehend sogar das Erlöschen des Mandats vertreten. Umstritten sind auch die Grenzen zulässiger Tätigkeit im (gewerkschaftlichen) Hauptamt⁸⁹. Die Diskussion braucht hier nicht aufgenommen zu werden. Unter dem Blickwinkel des Art. 9 Abs. 1 GG gilt: Je strenger die Abstinenzregeln für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sind, desto weniger wird in die Selbstbestimmung des Unternehmers eingegriffen. Ruht das gewerkschaftliche Mandat oder erlischt es gar bei Rollenkonflikten wegen akuter Tarifauseinandersetzungen, dann ist Fremdbestimmung ausgeschlossen und Gegnerfreiheit uneingeschränkt gewahrt.

Auch wenn man von der von Hanau/Wackerbarth vertretenen Position ausgeht, ist eine wirksame Fremdbestimmung der Unternehmen durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat nicht gegeben. Durch den Ausschluss von den Beratungen und Abstimmungen im Zusammenhang mit Tarif- und Arbeitskampffragen wird das Unternehmen in diesem Bereich wirksam gegen Fremdeinflüsse abgeschirmt. Damit wird auch dem Grundsatz der Gegnerfreiheit angemessen Rechnung getragen, der zu den tragenden Prinzipien der Tarifautonomie gehört, für die allgemeine Tätigkeit im Aufsichtsrat aber keine Geltung beansprucht. In der anhaltend leidenschaftlich geführten Diskussion um die Mitbestimmung von Gewerkschaftsvertretern wird dies gern übersehen⁹⁰.

Außerhalb von Tariffragen ist das Maß an Fremdbestimmung durch die Gewerkschaftsvertreter verfassungsrechtlich unbedenklich. Der Gesetzgeber hat die Vereinigungsfreiheit bei Kapitalgesellschaften sachbezogen ausgestaltet und dabei die Selbstbestimmung der Anteilseigner deutlich eingeschränkt. Gegen allgemeine Interessenkonflikte, die bei allen Aufsichtsratsmitglied auftreten können, lässt er

85) a.a.O., S. 91, 90; so etwa auch Seiter in: Mayer-Maly/Richardi/Schambeck/Zöllner (Hrsg.), Arbeitsleben und Rechtspflege, Festschrift für Gerhard Müller, 1981, S. 589 ff. <600 ff.>.

86) a.a.O., S. 66 ff.

87) ZGR 1977, 397 <398 ff.>; krit. dazu Martens, ZGR 1977, 423 ff.; s. auch Hanau, ZGR 1979, 524 ff. <534 ff.> .

88) Ausführliche Darstellung des Meinungsstandes bei Hanau/Wackerbarth, FN 50, S. 78 ff.

89) Überblick bei Hanau/Wackerbarth, FN 50, S. 66 ff.

90) Etwa Klosterkemper, FN 65, S. 456 ff <463>.

es bei der allgemeinen Regel bewenden, dass sie sich bei ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat allein von den Unternehmensinteressen leiten lassen dürfen (§§ 116, 93 AktG, 25 Abs. 1 Nr. 1, 2 MitbestG). Die daraus für konkrete Interessenkonflikte abgeleiteten – und durch den Corporate Governance Kodex teilweise aufgenommenen Verhaltensregelungen schützen das Unternehmen in diesen Fällen vor nachteiligen Entscheidungen des Aufsichtsrats. In dieser Hinsicht haben sich nach dem Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts keine Erkenntnisse ergeben, die eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten.

5.4. ERGEBNIS

Art. 9 Abs. 1 GG wird nach alledem durch § 7 Abs. 2 MitbestG nicht verletzt.

6. BERUFSFREIHEIT

6.1. SCHUTZBEREICH

In der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) ist auch die Freiheit enthalten, eine Erwerbszwecken dienende Tätigkeit, insbesondere ein Gewerbe zu betreiben. Jedenfalls insoweit, als eine bestimmte Erwerbstätigkeit ihrem Wesen und ihrer Art nach in gleicher Weise von einer juristischen wie von einer natürlichen Person ausgeübt werden kann, ist das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 GG gemäß Art. 19 Abs. 3 GG auch auf juristische Personen anwendbar. Die freie Gründung und Führung von Unternehmen ist in diesem Rahmen durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Bei Großunternehmen geht jedoch der personale Bezug des Grundrechts nahezu gänzlich verloren. Bei ihnen ist die Unternehmerfreiheit nicht Element der Ausformung der Persönlichkeit des Menschen, sondern grundrechtliche Gewährleistung eines Verhaltens, dessen Wirkungen weit über das wirtschaftliche Schicksal des eigenen Unternehmens hinausreichen, dies namentlich in einer Wirtschaft, in der, wie in der Bundesrepublik Deutschland, die Konzentration weit fortgeschritten ist. Dieser Sachverhalt ist für den Umfang der Regelungsbefugnis des Gesetzgebers von Bedeutung⁹¹.

Die Berufsfreiheit ist umso stärker geschützt, je mehr der personale Bezug dieses Grundrechts berührt wird. In die Berufswahl darf nur eingegriffen werden, soweit der Schutz besonders wichtiger Gemeinschaftsgüter es zwingend erfordert. Die Freiheit der Berufsausübung kann hingegen beschränkt werden, soweit vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls es als zweckmäßig erscheinen lassen⁹². In jedem Fall muss der Eingriff in einem vernünftigen Verhältnis zu dem mit ihm verfolgten Gemeinwohlbelang stehen. Er darf den Träger des Grundrechts nicht übermäßig belasten⁹³.

6.2. EINGRIFF

§ 7 Abs. 2 MitbestG beschränkt die Dispositionsbefugnis der Unternehmer, indem er den Gewerkschaften das Recht auf Entsendung von Vertretern in den Aufsichtsrat gewährt. Darin liegt ein rechtfertigungsbedürftiger Eingriff in die Berufsfreiheit.

91) BVerfGE 50, 290 <263f.>.

92) BVerfGE 7, 377 <405 ff.>.

93) Vgl. BVerfGE 15, 226 <234>; 19.330 <336 f.>.

Der Eingriff stellt sich, wie das Bundesverfassungsgericht für die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer insgesamt feststellt, als eine Berufsausübungsregelung dar. Sie berührt den personalen Kern der Berufsfreiheit nur am Rande⁹⁴. Es handelt sich insgesamt um einen Eingriff von geringer Intensität.

Die den Eingriff rechtfertigenden Gemeinwohlbelange sind bereits im Zusammenhang mit Art. 14 Abs. 1 GG und Art. 9 Abs. 1 GG dargelegt worden. Hinzuzufügen ist der Schutz der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer als zentrales Anliegen des § 7 MitbestG. Berufliche Tätigkeit, für die Art. 12 Abs. 1 GG den erforderlichen Freiraum gewährleistet, können sie ausschließlich durch den Abschluss und den Fortbestand von Arbeitsverträgen realisieren⁹⁵. Für sie und ihre Familien ist der Arbeitsplatz die wirtschaftliche Existenzgrundlage. Lebenszuschnitt und Wohnumfeld werden davon bestimmt, ebenso gesellschaftliche Stellung und Selbstwertgefühl⁹⁶.

In Ansehung dieser Gemeinwohlbelange ist § 7 MitbestG als Eingriff in die Berufsfreiheit der Arbeitgeber gerechtfertigt. Zu diesem Ergebnis kommt auch das Bundesverfassungsgericht im Mitbestimmungsurteil (BVerfGE 50, 290 <365 f.>). Für die Vereinbarkeit der Regelung mit Art. 2 Abs. 1 GG gelten keine strengeren Maßstäbe (BVerfGE a.a.O., S. 366).

94) BVerfGE 50, 290 <265>.

95) Vgl. BVerfGE 81, 242 <254>.

96) BVerfGE 97, 169 <177>.

7. KOALITIONSFREIHEIT

7.1. SCHUTZBEREICH

Art. 9 Abs. 3 GG gewährt jedermann das Recht, Koalitionen zum Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden, einer solchen Koalition beizutreten oder ihr fernzubleiben⁹⁷. Darüber hinaus gewährleistet das Grundrecht den Koalitionen die Selbstbestimmung über ihre Organisation, das Verfahren ihrer Willensbildung und die Führung ihrer Geschäfte sowie den Schutz koalitionsmäßiger Betätigungen. Hiermit kann eine Fremdbestimmung durch die Gegenseite in Konflikt geraten⁹⁸. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht auf einen Kernbereich beschränkt. Er umfasst vielmehr alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen. Einschränkende Regelungen sind aber zulässig, soweit sie zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind. Die damit dem Gesetzgeber vorgegebene Grenze wird in der älteren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als Kernbereich bezeichnet⁹⁹.

Dieser Schutz erstreckt sich auf die Tarifautonomie, d.h. einen Kompetenzbereich, innerhalb dessen der Staat seine Regelungsbefugnis weit zurücknimmt und die Koalitionen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit verbindlicher Wirkung für ihre Mitglieder eigenverantwortlich regeln können. Die Tarifautonomie bedarf der Ausgestaltung durch den Gesetzgeber. Er muss den Koalitionen geeignete Rechtsformen zur Verfügung stellen, die hinreichende rechtliche Handlungsmöglichkeiten gewährleisten¹⁰⁰. Dazu gehört ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem. Der Gesetzgeber ist aber nicht gehindert, den Koalitionen auch andere Wege zu eröffnen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Er kann insbesondere Regelungen treffen, die Einigung und Zusammenwirken der Konfliktparteien in den Vordergrund rücken¹⁰¹. Zur Selbstbestimmung der Koalitionen und zur Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gehört grundsätzlich die Gernerunabhängigkeit der Organisationen¹⁰².

97) Vgl. BVerfGE 64, 208 <213>.

98) BVerfGE 50, 290 <373 f.>.

99) BVerfGE 93, 352 <357 ff.>.

100) BVerfGE 92, 365 <403>.

101) BVerfGE 50, 290 <371>.

102) BVerfGE 50, 290 <273 ff.; Höfling in Sachs (Hrsg.), Grundgesetz Kommentar, 3. Aufl. 2002, Art. 9 Rz 56 mit weiteren Hinweisen; Erfk/Dieterich, 6. Aufl. 2006, Art. 9 GG, Rz 25.

7.2. KOALITIONSFREIHEIT DER ARBEITNEHMER

7.2.1. Repräsentationszwang

Buchner meint, § 7 Abs. 2 MitbestG verletze die Koalitionsfreiheit der nicht organisierten Arbeitnehmer, weil sie durch die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat nicht repräsentiert würden. In Anlehnung an Scholz¹⁰³ spricht er von einem Repräsentationszwang durch einen ihnen fremden Berufsverband, dem diese Arbeitnehmer insoweit ausgesetzt seien¹⁰⁴. Scholz erhebt diese Bedenken allerdings nur für ein automatisches gewerkschaftliches Entsenderecht, nicht jedoch gegen die Regelung des § 7 Abs. 2 MitbestG.

Die Gewerkschaftsvertreter vertreten jedoch, wie bereits angemerkt wurde, nach der klaren Aussage des Gesetzes nicht die Arbeitnehmer des Unternehmens im Sinne legitimationsbedürftiger Repräsentanz, sondern deren Interessen in einem umfassenderen Kontext. Insoweit geht der Vorwurf eines Repräsentationszwanges bereits rein formal ins Leere. Allerdings gehören die Gewerkschaftsvertreter zu den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, wie § 7 Abs. 2 MitbestG im Eingangssatz klarstellt. Diese Formulierung ist insoweit zutreffend, als die Gewerkschaften Arbeitnehmerkoalitionen sind und insoweit die Interessen der bei ihnen organisierten Arbeitnehmer insgesamt vertreten. Dies rechtfertigt es auch, den Arbeitnehmern die Auswahl der Gewerkschaftsvertreter bei der Aufsichtsratswahl zu übertragen. Es geht mithin um konvergierende Interessen der Belegschaft und nicht um einen Repräsentationszusammenhang.

Buchner verweist (auch) in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Unterschriftenquorum bei den Wahlen von Arbeitnehmervertretern zum Aufsichtsrat¹⁰⁵. Das Bundesverfassungsgericht hatte in diesem Beschluss erkannt, dass ein Quorum von 10 vom Hundert der Wahlberechtigten gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl verstoße. Buchner meint, das ausschließliche Vorschlagsrecht der Gewerkschaften greife der Wählerentscheidung noch weitergehend vor als ein Quorum und sei deswegen erst recht unzulässig. Dem ist der von Buchner selbst mehrfach betonte Charakter des Vorschlagsrechts der Gewerkschaften als ein diesen zugebilligtes Entsenderecht entgegenzuhalten. Anders als ein Unterschriftenquorum beschränkt es auch nicht eine Minderheit der

103) In: Maunz/Dürig, Grundgesetz Kommentar (Loseblatt) Art. 9 Rz 237.

104) Buchner, FN 9, S. 61, 64 f.

105) BVerfGE 111, 289.

Arbeitnehmer in ihrer Wahlfreiheit. Diesen ist im Hinblick auf die Gewerkschaftsvertreter gerade kein volles Wahlrecht eingeräumt. Sie üben insoweit nur eine Auswahlbefugnis aus.

Der zurückgegangene Organisationsgrad der Arbeitnehmerschaft hat keinen Einfluss auf diese verfassungsrechtliche Bewertung. Die allgemeine Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen durch die Gewerkschaften ist unabhängig davon gegeben, wieviele ihrer Mitglieder bei dem Unternehmen arbeiten. Da die von der Gewerkschaft nominierten Aufsichtsratsmitglieder nicht Vertreter der Belegschaft sind, kommt es auf ihre Zahl nicht an.

7.2.2. Beitrittsdruck

Die S. rügt, § 7 Abs. 2 MitbestG verletze die negative Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer ihres Unternehmens, weil diese gezwungen würden, in die Gewerkschaft einzutreten, wenn sie Einfluss auf die Nominierung der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat nehmen wollten. Dahingehende Bedenken äußert auch Scholz¹⁰⁶. Gewerkschaften in den mitbestimmten Unternehmen könnten Beitrittsdruck etwa durch Benachteiligung von Leitungsfunktionen oder ein automatisches Entsenderecht ausüben. Ein gewerkschaftliches Vorschlagsrecht sei aber mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar.

Allein die Tatsache, dass Organisierte anders behandelt werden als Nichtorganisierte, bedeutet noch keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit. Eine Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit liegt vielmehr nur vor, wenn Druck oder Zwang ausgeübt wird, einer Organisation beizutreten. Ein faktischer Anreiz zum Beitritt beeinträchtigt die Entschließungsfreiheit hingegen in aller Regel nicht¹⁰⁷.

Durch § 7 Abs. 2 MitbestG wird der allgemeine Umfang der koalitionsmäßigen Betätigung erweitert und ausgestaltet. Der Zugewinn an gewerkschaftlichem Einfluss stärkt die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer, soweit sie sie durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ausüben. Auf die Koalitionsfreiheit der nicht organisierten Arbeitnehmer im Unternehmen nimmt sie keinen Einfluss. Sie bietet allenfalls einen zusätzlichen Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten, übt aber keinen Druck aus. Die Arbeitnehmer im Unternehmen können durch den Beitritt zu einer Gewerkschaft zwar mittelbar über die Willensbildungsprozesse innerhalb der Gewerkschaft Einfluss auf die Nominierung der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichts-

106) Scholz FN 103, Art. 9, Rz 237.

107) BVerfGE 31, 297 <302>.

rat gewinnen. Dies mag ein gewisser Anreiz sein, der Gewerkschaft beizutreten. Der Einfluss, den ein einzelnes Mitglied insofern tatsächlich ausüben kann, ist aber in einer demokratisch verfassten Massenorganisation recht gering. Es wäre deshalb lebensfremd, in dem Wunsch nach Teilhabe an der Nominierung der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat auch nur einen wirksamen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt zu sehen. Von einem fühlbaren Druck, der als Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit einzustufen wäre, kann eindeutig keine Rede sein.

Der danach allenfalls zu konstatierende Anreiz fällt auch keineswegs aus dem Rahmen der Vorteile, die mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auch sonst verbunden sind. Art. 9 Abs. 3 GG selbst, sowie die gesetzlichen Regelungen, die die koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaften ausgestalten, schützen die Mitglieder vor der strukturellen Überlegenheit der Arbeitgeber und verheißen damit erhebliche Vorteile im Arbeitsleben. Die Gewerkschaften gewähren ihren Mitgliedern arbeitsrechtlichen Rechtsschutz und zahlen ihnen bei Arbeitskämpfen Streikgelder. Die damit gegebenen Anreize für die Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, sind weitaus stärker als der Wunsch nach Mitsprache bei der Nominierung von Aufsichtsratsmitgliedern. Das Bundesverfassungsgericht hat eine Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit § 11 Abs. 1 S. 2 ArbGG erörtert¹⁰⁸, der die Prozessvertretung von Arbeitnehmern durch Gewerkschaftsvertreter regelt. Den darin liegenden Anreiz zum Verbandsbeitritt betrachtet es nicht als Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit¹⁰⁹.

Die von Scholz besorgte Gefahr, dass durch eine Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Besetzung von Leitungspositionen Druck auf die Nichtorganisierten ausgeübt werden könne, ergibt kein Argument gegen die Verfassungsmäßigkeit von § 7 Abs. 2 MitbestG. Das Gesetz eröffnet diese Möglichkeit nicht. Vielmehr sind die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat auf das Unternehmensinteresse verpflichtet. Das gilt auch für Personalentscheidungen¹¹⁰. Machtmissbrauch bei Personalentscheidungen, Günstlingswirtschaft und Beziehungsgeflechte sind ein allgemeines Phänomen. Der Gesetzgeber hat mit § 117 AktG die gebotene Vorsorge gegen derartiges Fehlverhalten durch Aufsichtsratsmitglieder getroffen¹¹¹ und damit auch die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten Belegschaftsmitglieder im Rahmen des Möglichen geschützt.

108) BVerfGE 31, 297.

109) a.a.O., S. 302; vgl. dazu auch BVerfGK 1, 314 zu § 73 a Abs. 2 SGG; ebenso BVerfGE 44, 322 <352> zu § 5 TVG.

110) Vgl. dazu Lutter, FN 49, S. 417.

111) Vgl. zum Status der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: Wiedemann, FN 5, Bl. 913 R.

7.2.3. Ergebnis

§ 7 Abs. 2 MitbestG verletzt nicht die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Mitbestimmungsurteil, in dem es die Verfassungsmäßigkeit von § 7 Abs. 2 MitbestG in vollem Umfang überprüft hat, diesen in der Tat wenig nahe liegenden Aspekt nicht einmal in Betracht gezogen. Scholz a.a.O. und ihm folgend Buchner meinen zwar, das Bundesverfassungsgericht habe die verfassungsrechtliche Grundproblematik des Verhältnisses von Mitbestimmung und negativer Koalitionsfreiheit nicht hinlänglich gewürdigt. Tatsächlich dürfte aber das geringe Gewicht der dazu vorgetragenen Bedenken den Ausschlag dafür gegeben haben, dass sich das Bundesverfassungsgericht auf eine mögliche Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer nicht eingelassen hat.

7.3. KOALITIONSFREIHEIT DER ARBEITGEBERVERBÄNDE

Die Arbeitgeberverbände könnten dadurch in ihrer Koalitionsfreiheit verletzt sein, dass in ihren Gremien auch Unternehmen mitwirken, in deren Aufsichtsräten Vertreter der Arbeitnehmer und der Gewerkschaft mitbestimmen. Dies könnte den Grundsatz der Gegnerfreiheit verletzen. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Frage im Mitbestimmungsurteil eingehend untersucht, dem auch eine Reihe von Verfassungsbeschwerden der Arbeitgeberverbände zugrunde lag. Im Ergebnis hat es eine Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG verneint.

Im Einzelnen führt es dazu aus¹¹²: Maßgeblich sei, ob bei einem Nebeneinander von erweiterter Mitbestimmung und Tarifvertragssystem die Unabhängigkeit der Arbeitgeberverbände in dem Sinne hinreichend gewahrt bleibe, dass sie nach ihrer Gesamtstruktur dem Gegner gegenüber unabhängig genug seien, um die Interessen ihrer Mitglieder auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet wirksam und nachhaltig zu vertreten¹¹³. Wenn die Verbände durch externe Kräfte mitbestimmt würden, könne der Einfluss, der sich daraus auf die Organisation und die Willensbildung der Arbeitgeberkoalitionen ergebe, nicht als unbeachtlich angesehen werden.

Ob und in welchem Ausmaß das Mitbestimmungsgesetz die Koalitionen der Arbeitgeber einem Einfluss der Gewerkschaften oder der Arbeitnehmerseite insgesamt öffne, lasse sich nicht mit Sicherheit bestimmen. Ein solcher Einfluss sei bei Be-

112) BVerfGE 50, 290 <373 ff.>.

113) BVerfGE 4, 96 <107>; 18, 18 <28>.

achtung der rechtlichen Normierungen keineswegs selbstverständlich; er lasse sich aber auch nicht gänzlich ausschließen. Die Einschränkung der Gegnerunabhängigkeit der Koalitionen der Arbeitgeber, die sich daraus ergeben könne, greife jedoch nicht in den Kernbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ein.

Die Forderung nach Unabhängigkeit der Koalitionen der Arbeitgeber diene vor allem den Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen. Auf eben diese Interessen seien auch die Angehörigen der Vertretungsorgane der Mitgliedsunternehmen verpflichtet. Denn sie hätten ihre Funktionen ungeachtet etwaiger persönlicher Konflikte oder Interessenkonflikte im Interesse der Unternehmen wahrzunehmen (vgl. § 93 AktG, § 43 GmbHG, § 34 GenG). Die Rechtsordnung stelle Mittel bereit, eine Nichteinhaltung dieser Pflicht zu sanktionieren. Entsprechendes müsse auch für die Aufgaben gelten, die Mitgliedern der Vertretungsorgane im Rahmen des Tarifsystems zukämen. Insofern sei für die verfassungsrechtliche Prüfung grundsätzlich davon auszugehen, dass die Vertreter mitbestimmter Unternehmen in den Arbeitgeberkoalitionen und deren Gremien sich dieser Rechtspflicht gemäß verhielten, die es ihnen verbiete, Interessen der Gegenseite wahrzunehmen; ihr könne ein rechtswidriges Verhalten der Beteiligten nicht zugrunde gelegt werden. Allerdings möge es im Einzelfall zweifelhaft sein, was dieser Rechtspflicht entspreche; auch lasse sich nicht ausschließen, dass die differierenden Auffassungen hierüber durch Anschauungen und Denkweisen bestimmt würden, die durch Werdegang und Lebenserfahrungen der Beteiligten mitgeprägt seien und insoweit entweder der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmerseite näher stehen könnten.

Soweit hiernach ein Einfluss der Arbeitnehmer auf die Arbeitgeberkoalitionen in Betracht zu ziehen sei, müsse dieser hinter dem unterparitätischen Einfluss der Arbeitnehmer in den Unternehmen zurückbleiben. Er hänge ab von der Zahl der im dargelegten Sinne der Arbeitnehmer- oder der Gewerkschaftsseite zuzurechnenden Unternehmensvertreter in den Gremien der Arbeitgebervereinigungen. Dies könne allenfalls ein Teil der Vertreter aller mitbestimmten Unternehmen sein, und die Zahl dürfte sich auf der nächsten Stufe der Verbände von Arbeitgebervereinigungen weiter verringern. Auch unter Berücksichtigung des größeren Gewichts der mitbestimmten Unternehmen in den Arbeitgebervereinigungen werde sich mithin ein von den Mitgliedsunternehmen ausgehender Einfluss der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsseite zu den Arbeitgebervereinigungen und von diesen zu den Verbänden von Arbeitgebervereinigungen hin deutlich abschwächen. Schließlich könne nicht außer Betracht bleiben, dass den Arbeitgebervereinigungen auch nicht mitbestimmte Unternehmen angehören. Bei dieser Sachlage könne das Ausmaß eines möglichen Arbeitnehmereinflusses in den Arbeitgebervereinigungen und deren

Verbänden nur erheblich unter dem Maß des Einflusses liegen, der der Arbeitnehmerseite in den mitbestimmten Unternehmen zukomme. Es sei auch zu berücksichtigen, dass es in den Händen der Arbeitgeberkoalitionen liege, Einflüsse der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsseite durch Satzungsrecht abzuschwächen oder auszuschalten.

Ein hiernach noch verbleibender Einfluss stelle die Gegnerunabhängigkeit der Arbeitgeberkoalitionen nicht prinzipiell in Frage und sei daher mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar¹¹⁴. Der Grundsatz der Gegnerunabhängigkeit lasse gewisse Einschränkungen zu, sofern er im Prinzip erhalten bleibe. Davon sei bei der dargelegten Rechts- und Sachlage auszugehen, dies umso mehr, als der durch die erweiterte Mitbestimmung begründete Einfluss der Arbeitnehmer an seinem Ursprung, in den Aufsichtsräten der Gesellschaften, mit Art. 9 Abs. 1 GG vereinbar sei und sich nur mehrfach vermittelt und damit der Intensität nach abgeschwächt in die Koalitionen der Arbeitgeber fortsetzen könne.

Das gefundene Ergebnis gelte auch, soweit nach § 7 Abs. 2 MitbestG dem Aufsichtsrat der mitbestimmten Unternehmen Vertreter der Gewerkschaften angehören müssten; denn die Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern an der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten erscheine durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Dazu verweist es auf die hier bereits im Zusammenhang mit Art. 14 Abs. 1 GG wiedergegebenen Ausführungen zur Rechtfertigung der streitigen Norm¹¹⁵.

Die Auffassung des Bundesverfassungsgerichts, dass der durch das Mitbestimmungsgesetz vermittelte Einfluss der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften auf die Arbeitgeberkoalitionen durch zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sei und (deshalb) den Kernbereich des Art. 9 Abs. 3 GG nicht berühre, hält einer neuerlichen Überprüfung im Lichte der aktuellen Deutung der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht¹¹⁶ stand. Inwieweit bei Regelungen, die die – vorbehaltlos gewährleistete – Koalitionsfreiheit ausgestalten, als Rechtfertigung nur Gemeinwohlbelange in Betracht kommen, denen verfassungsrechtlicher Rang gebührt, ist in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht noch nicht abschließend geklärt. Die Frage kann hier unerörtert bleiben, wenn die Rechtfertigungsgründe diesen Voraussetzungen entsprechen.

Mit den besonderen Sitzen für die Gewerkschaften verschafft der Gesetzgeber dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1 GG) Geltung. Es enthält einen Gestaltungs-

114) BVerfGE 50, 290 <376>.

115) BVerfGE 290, 357 ff.

116) BVerfGE 93, 352 <357 ff.>.

auftrag an den Gesetzgeber. Er ist verpflichtet, für einen Ausgleich der sozialen Gegensätze zu sorgen. Darüber hinaus gebietet es staatliche Fürsorge für Einzelne oder Gruppen, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände oder gesellschaftlicher Benachteiligungen an ihrer persönlichen oder sozialen Entfaltung gehindert sind¹¹⁷. Der Gesetzgeber trägt dem Sozialstaatsprinzip durch § 7 Abs. 2 MitbestG insofern Rechnung, als er damit den Arbeitnehmern Einfluss auf die Unternehmerentscheidungen einräumt. Mit dieser Einflussmöglichkeit wird die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber abgeschwächt. Sie kann dazu beitragen, dass deren Interessen und sozialen Belange vom Unternehmer mit berücksichtigt werden und damit eine ausgewogene Sozial- und Eigentumsordnung verwirklicht wird¹¹⁸.

§ 7 Abs. 2 MitbestG dient außerdem dazu, die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer bei der Unternehmensleitung angemessen zur Geltung zu bringen. Diese genießt durch das in Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes qualifizierten Schutz¹¹⁹. Die Vertreter der Gewerkschaften sind nicht zuletzt besonders dafür qualifiziert, die langfristigen Belange der Arbeitnehmer – auch zum Wohl des Unternehmens – zur Geltung zu bringen und einem »Betriebsegoismus« entgegenzuwirken¹²⁰. Schließlich verstärkt die Regelung auch die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer, indem sie den Koalitionen das Betätigungsfeld der Mitwirkung in den Aufsichtsräten der Kapitalgesellschaften eröffnet. Auch insofern werden durch § 7 Abs. 2 MitbestG Gemeinwohlbelange mit verfassungsrechtlichem Rang verfolgt.

Schließlich wird durch § 7 MitbestG auch die Koalitionsfreiheit selbst ausgestaltet. Der Gesetzgeber hat damit den Koalitionen einen Weg der Verständigung und der Zusammenarbeit eröffnet, der neben dem antagonistischen Modell der Tarifauseinandersetzung zusätzliche Möglichkeiten eröffnet, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern.

Dass diese Gemeinwohlbelange hinreichendes Gewicht haben, um das Entsenderecht der Gewerkschaften auch vor Art. 9 Abs. 3 GG zu rechtfertigen, kann ernstlich nur in Frage gestellt werden, wenn sich die damit vom Gesetzgeber verbundenen Erwartungen nicht erfüllt hätten und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch § 7 Abs. 2 MitbestG ernstliche Einbußen erlitten hätte. Nach dem Bericht der Kommission Mitbestimmung, deren Sachkompetenz und Ausgewo-

117) BVerfGE 100, 271 <284>.

118) Vgl. BVerfGE 50, 290 <350>.

119) Vgl. dazu BVerfGE 84, 133 <146 f.>.

120) BVerfGE 50, 290 <361>.

genheit von keiner Seite in Frage gestellt wird¹²¹, ist dies nicht der Fall. So heißt es dort etwa, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer es diesen ermöglicht habe, ihr Interesse an einer langfristig angelegten Personalpolitik des Unternehmens wirksam zur Geltung zu bringen¹²². Die externen Gewerkschaftsvertreter sähen sich nicht zuletzt auch als Repräsentanten allgemeiner, über das Unternehmen hinausreichender Interessen, insbesondere an der Beschäftigungspolitik und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens in seinem regionalen Bezug. Sie versuchten damit, zum Ausgleich der Interessen der Belegschaft mit denen anderer Arbeitnehmer sowie des externen Arbeitsmarkts beizutragen¹²³. Die vermittels externer Aufsichtsratsmitgliedschaft gewonnenen Erkenntnisse führten bei den Gewerkschaften dazu, dass sich deren Tarifpolitik mehr an den wirtschaftlichen Gegebenheiten als an programmatischen Forderungskatalogen orientierten¹²⁴. Die vom Gesetzgeber mit § 7 Abs. 2 MitbestG verfolgten Ziele sind danach keineswegs verfehlt worden. Vielmehr hat sich der sozialpolitische Impetus der Regelung weitgehend erfüllt.

Insbesondere hat sich der geringere Organisationsgrad der Arbeitnehmerschaft nicht nachteilig auf die vom Gesetzgeber gehegten Erwartungen ausgewirkt. Insofern ist auch ein Wirkungszusammenhang nicht erkennbar. Die Gewerkschaften haben mit der Verringerung der Zahl ihrer Mitglieder keineswegs die Fähigkeit eingebüsst, qualifizierte Vertreter in die Aufsichtsräte zu entsenden. Ebenso wenig ist ihre Kompetenz zur Wahrnehmung langfristiger Belange der Arbeitnehmerschaft und zu einer Tarifpolitik vermindert, die sich an den allgemeinen wirtschaftlichen Gegebenheiten orientiert. Dies alles wird von der Arbeitgeberseite auch nicht geltend gemacht. Dass die Belegschaft eines mitbestimmten Unternehmens selbst möglicherweise nur in geringem Umfang von den im Aufsichtsrat vertretenen Gewerkschaften repräsentiert wird, ist unter dem Aspekt der Zielverfehlung unerheblich; denn die Gewerkschaftsvertreter repräsentieren im eigentlichen Sinne nicht die Arbeitnehmer im Unternehmen, sondern vertreten deren Interessen auf einer umfassenderen Sicht.

121) Etwa Raiser, FN 1, B 49 ff.

122) a.a.O., S. 95.

123) a.a.O., S. 97.

124) a.a.O., S. 97.

7.4. KOALITIONSFREIHEIT DER UNTERNEHMER

Es bleibt in Erwägung zu ziehen, ob und inwieweit die Koalitionsfreiheit den einzelnen Arbeitgeber vor gesellschaftsrechtlichen Regelungen schützt, durch die Vertreter eines potentiellen Tarifgegners in seine eigenen Entscheidungsgremien entsandt werden können. Die S. beruft sich in dem anhängigen Rechtsstreit ausdrücklich auf dies Grundrecht. Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Aspekt nicht berücksichtigt, erkennbar weil es ihn nicht für einschlägig hielt. Es untersucht die Frage der Fremdbestimmung des Unternehmens ausschließlich am Maßstab des Art. 9 Abs. 1 GG. Dafür spricht Einiges: Als individuelles Freiheitsrecht gewährt Art. 9 Abs. 3 GG dem Arbeitgeber nur das Recht, sich mit anderen Arbeitgebern zu Koalitionen zusammenschließen oder solchen Koalitionen fernzubleiben. Dies Recht wird durch § 7 Abs. 2 MitbestG nicht berührt. Der Schutz koalitionsmäßiger Betätigung steht rein begrifflich nur den Koalitionen, nicht aber dem einzelnen Träger der Koalitionsfreiheit zu.

Ganz eindeutig lässt sich die Frage jedoch nicht beantworten: Der Gesetzgeber hat in Ausgestaltung der Tarifautonomie durch § 2 TVG den einzelnen Arbeitgeber mit Tariffähigkeit ausgestattet und insofern den Arbeitgeberkoalitionen gleichgestellt. Wenn dieser damit aber ebenso wie eine Koalition tarifautonome Verträge abschließen kann, dann kann der grundrechtliche Schutz, den die Tarifautonomie gewährleistet, für ihn schwerlich geringer sein als der der Koalitionen. Es kommt hinzu, dass die Tarifautonomie ohne Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers kaum funktionsfähig wäre. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass das Unternehmen nicht generell, sondern allenfalls im Zusammenhang mit Tarifauseinandersetzungen Gegnerfreiheit beanspruchen kann. Nur insoweit könnte es einer Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG gleichgestellt werden.

Die Frage braucht nicht geklärt zu werden. Der Aspekt der Selbstbestimmung und damit auch der Gegnerfreiheit der mitbestimmten Unternehmen ist hier – im Einklang mit dem Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts – als mögliche Verletzung von Art. 9 Abs. 1 GG untersucht worden. Es hat sich gezeigt, dass die Gewerkschaftsvertreter nach geltendem Gesellschaftsrecht bei Interessenkonflikten im Zusammenhang mit Tarifauseinandersetzungen unter Umständen weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung im Aufsichtsrat teilnehmen dürfen. Damit wird dem Grundsatz der Gegnerfreiheit auch unter dem Gesichtspunkt des Art. 9 Abs. 3 GG angemessen Rechnung getragen.

7.5. ERGEBNIS ZU ART. 9 ABS. 3 GG

§ 7 Abs. 2 MitbestG greift in die Koalitionsfreiheit der Unternehmerverbände ein. Der Eingriff ist aber durch Gemeinwohlbelange von verfassungsrechtlichem Rang gerechtfertigt. Die Entwicklung nach dem Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts hat die Erwartungen, die der Gesetzgeber mit der Schaffung von § 7 Abs. 2 MitbestG gehegt hat, nicht widerlegt. Vielmehr hat sich die Regelung insgesamt bewährt. Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht verletzt. Ebenso wenig greift § 7 Abs. 2 MitbestG in die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer oder – gegebenenfalls – der Unternehmen ein.

8. ZUSAMMENFASSUNG

§ 7 Abs. 2 MitbestG steht auch heute noch mit der Verfassung im Einklang.

Allgemeine Wahlgrundsätze werden nicht verletzt. Die Gleichheit der Wahl ist gewahrt, weil allen Arbeitnehmern gleiche Stimmrechte und dasselbe Stimmgewicht zustehen. Auch im Hinblick auf die Vorschlagsrechte bestehen keine Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern. Das Vorschlagsrecht für die Gewerkschaftsvertreter steht allein den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu.

Ebenso wenig wird der Grundsatz der Freiheit der Wahl durch das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften verletzt. Die Belegschaft wird von den Gewerkschaftsvertretern nicht im Sinne der allgemeinen Wahlgrundsätze repräsentiert. Die Gewerkschaften sind »Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer« nur in dem Sinne, dass sie als Vertreter von Arbeitnehmerkoalitionen auch die Interessen der Belegschaft aus einer umfassenderen Sicht vertreten.

Mit der Eigentumsgarantie steht § 7 Abs. 2 MitbestG unverändert im Einklang. Die Prognosen des Gesetzgebers hinsichtlich der Wirkungsweise und Folgen der Regelungen sind durch die wirtschaftliche Entwicklung nicht widerlegt worden. Nachhaltige Funktionseinbußen der Unternehmen sind nicht erkennbar. Im internationalen Wettbewerb hat sich die Unternehmensmitbestimmung nicht nachteilig ausgewirkt. Das gilt auch für den Zugang zu den Kapitalmärkten. Ob und inwieweit Schwierigkeiten bei internationalen Firmenzusammenschlüssen auftreten, lässt sich nicht mit empirisch gesicherten Erkenntnissen feststellen. Dasselbe gilt für mögliche negative Entwicklungen in der Folge der europäischen Rechtsentwicklung.

Die durch Art. 9 Abs. 1 GG gewährleistete Vereinigungsfreiheit ist weiterhin gewahrt. Das Selbstbestimmungsrecht der Unternehmen bleibt unangetastet. Interessenkonflikte, wie sie sowohl auf Seiten der Anteilseignervertreter als auch auf Seiten der Gewerkschaftsvertreter auftreten können, werden auf der Basis des geltenden Gesellschaftsrechts angemessen bewältigt.

Die den Unternehmern durch § 7 Abs. 2 MitbestG auferlegte Einschränkung ihrer Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) ist durch hinreichende Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. Auch in dieser Hinsicht hat sich durch die wirtschaftliche Entwicklung und die internationalen Verflechtungen nichts Entscheidendes geändert.

Weder die Arbeitnehmer noch die Arbeitgeberverbände werden in ihrer Koalitionsfreiheit in verfassungswidriger Weise beeinträchtigt. Der Grundsatz der Gegnerfreiheit wird – auch in den einzelnen Unternehmen – durch Verhaltensregeln bei Interessenkonflikten angemessen gewahrt.

LITERATURVERZEICHNIS

- Amerikanische Handelskammer in Deutschland und The Boston Consulting Group, Business Barometer 2005, im Internet unter:
http://www.amcham.de/fileadmin/user_upload/Presse/Studie_AmCham_Business_Barometer_2005.pdf
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, 1998.
- Di Fabio, Neue verfassungsrechtliche Aspekte der Mitbestimmung, Bitburger Gespräche 2006, Jahrbuch 2006, S, 163 ff <169>.
- Dieterich/Müller-Glöge/Preis/Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2006.
- Dreier <Hrsg.>, Grundgesetz Kommentar 2. Aufl. Bd. I 2004, Bd. II 2006.
- Ernst & Young, »Kennzeichen D 2006«: Standortanalyse 2006, Internationale Unternehmen bewerten Deutschland, im Internet abrufbar unter:
[http://www.ey.com/global/download.nsf/Germany/Studie_Kennzeichen_D_2006/\\$file/Kennzeichen_D_2006.pdf](http://www.ey.com/global/download.nsf/Germany/Studie_Kennzeichen_D_2006/$file/Kennzeichen_D_2006.pdf)
- Fabricius (Hrsg.), Gemeinschaftskommentar zum Mitbestimmungsgesetz, Loseblattausgabe.
- Hanau, Das Verhältnis des Mitbestimmungsgesetzes zum kollektiven Arbeitsrecht, ZGR 1977, S. 397.
- Hanau, Die arbeitsrechtliche Bedeutung des Mitbestimmungsurteils des Bundesverfassungsgerichts, ZGR 1979, S. 524.
- Hanau/Wackerbarth, Unternehmensmitbestimmung und Koalitionsfreiheit, 2004
- Henssler, Bewegung in der deutschen Mitbestimmung, RdA 2005, S. 330.
- Kamp, Die unternehmerische Mitbestimmung nach »Überseering« und »Inspire Art«, BB 2004, S. 1496.
- Klosterkemper, Über die Mitbestimmung und Über-Mitbestimmung, in Arbeitsrecht im sozialen Dialog, Festschrift für Hellmut Wissmann, 2005, S. 456.
- Köstler/Zachert/Müller, Aufsichtsratspraxis, 8. Aufl., 2006.
- Kübler/Scherer/Treeck (Hrsg.), The international Lawyer, Freundesgabe für Wulf H. Döser, 1999.
- Lutter, Auswahlpflichten und Auswahlverschulden bei der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, ZIP 2003, S. 417.
- Martens, Korreferat zu Hanau, Das Verhältnis des Mitbestimmungsgesetzes zum kollektiven Arbeitsrecht, ZGR 1977, S. 397, ZGR 1977, S. 422.

- Maunz/Dürig, GG Kommentar (Loseblattausgabe).
- Sachs, Grundgesetz Kommentar, 3. Aufl. 2002.
- Seiter in: Mayer-Maly/Richardi/Schambeck/Zöllner (Hrsg.), Arbeitsleben und Rechtspflege, Festschrift für Gerhard Müller, 1981, S. 589.
- Sick, Sebastian, Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen, Januar 2006, abrufbar im Internet unter http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2006_02_sick.pdf.
- Streeck/Kluge, Mitbestimmung in Deutschland, 1999.
- Ulmer, Paritätische Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat von Großunternehmen – noch zeitgemäß? ZHR 2002, S. 271.
- Ulmer/Habersack/Henssler, Mitbestimmungsrecht, 2. Aufl. 2006.
- Weiss, Zur aktuellen Bedeutung des Mitbestimmungsurteils (BVerfGE 50, 290), KritV 2000, S. 405.

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
Achim Solfanek Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	13115	3-935 145-92-6	10,00
Kuno Schedler - John Philipp Siegel Strategisches Management in Kommunen	13116	3-935 145-93-4	28,00
Manja Kömer Pflanzensankt, Eichelförderung und geschlechterneutrale Tarife	13117	3-935 145-94-2	10,00
Arno Frangenberg - Maruella Aldenhoff Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13118	3-935 145-95-0	12,00
Andreas Jochmann-Döll - Karin Tondorf Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	13119	3-935 145-96-9	16,00
Andreas Boes - Michael Schwemmel Hersteller der Offshoring-Auslagerung von IT-Dienstleistungen aus Unternehmen	13120	3-935 145-97-7	15,00
Wolfgang Gerstberger - Wolfram Schmittel Public Private Partnership	13121	3-935 145-98-5	15,00
Barbara Stemberger-Frey Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	13122	3-935 145-99-3	10,00
Johannes Koch - Winfried Beidemann - Christine Zumbach Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb	13123	3-865 98-001-8	12,00
Wolfgang Dißler Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	13124	3-865 98-002-6	12,00
Klaus Bess - Siegfried Leitterer Innovative Gestaltung von Call Centern - Kunden- und arbeitsorientiert	13125	3-865 98-000-X	10,00
Margarethe Berzog (Hrsg.) Gender Mainstreaming	13126	3-865 98-003-4	28,00
Elke Wächsmann Lokale Gleichstellungspolitik vor der Trendwende oder demodernisierte Tradition	13127	3-865 98-004-2	18,00
Christoph Andersen - Marcus Beck - Stephan Jelle (Hrsg.) Konkurrieren statt Privatisieren	13128	3-865 98-005-0	18,00
Bernhard Billebrand Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung der Gebäudebestände	13129	3-865 98-006-9	10,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Angela Wroblewski - Andrea Lechner</i> Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenarbeitsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-865 98-007-7	15,00
<i>Bartmut Köchle</i> Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-865 98-008-5	12,00
<i>Klaus Maack</i> Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-865 98-009-3	18,00
<i>Berbert Baum - Klaus Esser - Astrid Kurte - Julia Schneider</i> Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-865 98-010-7	15,00
<i>Anita Pfaff - Gert G. Wagner - Jürgen Wasmann</i> Zwischen Koppauschale und Bürgerversicherung	13134	3-865 98-011-5	24,00
<i>Bartmut Köchle</i> Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-865 98-012-3	20,00
<i>Mechthild Kopel - Sandra K. Saeed - Dietrich Englert</i> Gender Mainstreaming	13136	3-865 98-013-1	i. Verb.
<i>Matthias Rein - Gertrud Bockstaal - Johannes Wölfl</i> Forschen Lernen	13137	3-865 98-014-X	12,00
<i>Oliver Fathauer</i> Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-865 98-015-8	18,00
<i>Andreas Pentz - Achim Söllner</i> Cash-Pooling im Konzern	13139	3-865 98-016-6	15,00
<i>Volker Eichner - Prof. G. Reine</i> Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor	13140	3-865 98-017-4	29,00
<i>Peterka Nowski - Otfried Mückler</i> Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-865 98-018-2	28,00
<i>Bira Günel</i> Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	15,00
<i>Benny Schärer - Philipp Lindenmajer</i> Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital	13143	3-865 98-020-4	10,00
<i>Ulrike C. Kannengieder</i> Arbeitsschutz für Frauen	13144	3-865 98-021-2	15,00
<i>Carsten Wörmann</i> Wohlfühl hier eigentlich gewerkschaftlich?	13145	3-865 98-022-2	12,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Dorothee Beck (Bros.)</i> Zeitarbeit als Betriebsaufgabe	13146	3-865 98-023-9	15,00
<i>Martin Fuhr - Andrea Baumann (Bros.)</i> Evaluierung regionalwirtschaftlicher Wirkungsanalysen	13147	3-865 98-024-7	19,00
<i>Bingxi K. Maier</i> Grundlagen des handelsrechtlichen Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse	13148	3-865 98-025-5	10,00
<i>Thomas Ebert</i> Generationengerechtigkeit in der gesetzlichen Renten- versicherung – Delegation der Sozialsteuer?	13149	3-865 98-026-3	18,00
<i>Marous Ka Amann</i> Mit vereinbarten Kräften, Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di	13150	3-865 98-027-1	10,00
<i>Sibel Kurgun (Bros.)</i> Gender und Raum	13152	3-865 98-029-8	28,00
<i>Achim Soltanek</i> Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13153	3-865 98-030-1	12,00
<i>Sigfried Löffelner (Bros.)</i> Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung	13154	3-865 98-031-X	18,00
<i>Klaus Mader - Asco Kretz - Eckhard Koss</i> Zukunft der Milchwirtschaft	13155	3-865 98-032-8	18,00
<i>Susanne König - Mette Rehmig</i> Mitarbeitergespräche	13156	3-865 98-033-6	12,00
<i>Berbert Kilmisch - Philip Potter (Bros.)</i> Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis	13157	3-865 98-034-4	19,00
<i>Peter Martin</i> Mobile Büroarbeit	13158	3-865 98-035-2	in Vorb.
<i>Björn Rohde-Liebenow</i> Whistleblowing	13159	3-865 98-036-0	10,00
<i>Algen A. Enders</i> Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung	13160	3-865 98-037-9	12,00
<i>Thomas Blanke</i> Vorstands-GE ohne Arbeitnehmerbeteiligung	13161	3-865 98-038-7	12,00
<i>Oskar Schiller</i> Mobilität im Wettbewerb	13162	3-865 98-039-5	12,00

	Bestellnr.	ISBN 10/13	Preis/€
<i>Gertrud Blosestadt - Nicole Keller - Otto Pompe Peter Stegmann</i> Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt	B 162	3-845 93-040-9	12,00
<i>Marko Köster</i> Flexibility in atypischen Arbeitsverhältnissen	B 164	3-845 93-041-7	10,00
<i>Birgit Joete</i> Biotechnologie in Vergleich - Wohnt Deutschland?	B 165	3-845 93-044-1	19,00
<i>Beate Putschauer (Hrsg.)</i> Weg zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität	B 166	3-84593-045-X	10,00
<i>Frank Ravighorst</i> Personalkennzahlen	B 167	3-845 93-046-8	i. Vorb.
<i>Thomas Ritz - Kai Moerbach - Werner Ranz Christoph Scherer</i> GATS-Dienstleistungsliberalisierung	B 168	3-845 93-047-6	15,00
<i>Wolfgang Imek - Stefan Thomas</i> Der Energiesparfonds für Deutschland	B 169	3-845 93-048-4	14,00
<i>Thomas Bränke</i> Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung	B 170	3-845 93-049-2	10,00
<i>Ingo Köbler</i> Stabmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen	B 174	3-84593-053-0	10,00
<i>Gertrud Kühnlein</i> Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	B 175	3-845 93-054-9	10,00
<i>Peter Liepmann - Oliver Bonkamp - Britta Martina Gohs</i> Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe	B 176	10: 3-865 93-055-7 B: 978-3-86593-055-2	29,00
<i>Benny Schöler - Oliver Wuhle</i> Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften und ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance	B 177	10: 3-845 93-056-5 B: 978-3-865 93-056-9	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Seitzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung.
Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe *edition* entnehmen.

Seitzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 0 211 - 40 8 00 90 40
E-Mail: mail@seitzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk der Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Institute für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem regelmäßig erscheinenden Infodienst *Böckler Im Puls* begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin *Mitbestimmung* und die *WSI-Mitteilungen* informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.