

Vier wichtige Urteile für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Wie entscheiden die Gerichte?

Mitglieder eines Aufsichtsrats haben besondere Pflichten – es ist zweifellos eine besondere Rolle, die den von den Belegschaften gewählten Arbeitnehmern in diesem Organ zukommt. Und immer wieder landen Fälle vor Gericht, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat kennen sollten, ebenso wie alle anderen Interessenvertreter des Unternehmens. Wir stellen vier aktuelle Top-Entscheidungen vor.



Redaktion

Stand: 18.4.2023

Lesezeit: 04:30 min



Abberufung aus dem Aufsichtsrat wegen der Manipulation von E-Mails?

In dieser Entscheidung geht es um die Abberufung eines früheren Betriebsratsvorsitzenden aus dem Aufsichtsrat. Was wurde ihm vorgeworfen? Er soll E-Mails gelöscht und eine E-Mail inhaltlich manipuliert haben, um ein anderes Mitglied des Betriebsrats wegen einer fehlenden Urlaubsgenehmigung zu entlasten.

Eine Pflichtverletzung **außerhalb** der Aufsichtsrats Tätigkeit – rechtfertigt das eine Abberufung aus dem Aufsichtsrat? Ja, sagt das OLG Karlsruhe: Es liege ein wichtiger Grund nach § 103 Abs. 3 Satz 1 AktG vor; das Verbleiben des Mitgliedes im Aufsichtsrat bis zum Ablauf der Amtszeit sei für die Gesellschaft unzumutbar. Das Aufsichtsratsmitglied habe zwar im Nachgang seine Fehler – wohl unter dem Druck der bevorstehenden Entdeckung – eingestanden und Reue gezeigt. Trotzdem sei das für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied unerlässliche **Vertrauen in seine persönliche Integrität und Zuverlässigkeit**

zerstört; er habe sich als ungeeignet für die Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion gegenüber dem Vorstand gezeigt.

Wichtig für die Praxis: Die Unzumutbarkeit einer **künftigen Zusammenarbeit** kann ausreichen, um die Abberufung zu rechtfertigen.

OLG Karlsruhe, Beschluss vom 01.03.2022, 1 W 85/21

Nur 100 Minuten Prüfzeit für Wahlvorschläge – das reicht!

Das LAG Hessen hält eine sehr kurze Prüfpflicht von 1 h 40 (=100 Minuten) für eingehende Wahlvorschläge im Rahmen des Wahlverfahrens für die Arbeitnehmervertreter für angemessen.

Was war passiert? Im Beschluss geht es um Prüfpflicht des Wahlvorstandes für eingehende Wahlvorschläge. Diese muss **unverzüglich** erfolgen. Das bedeutet: Der Wahlvorstand muss auch am letzten Tag der Einreichungsfrist Vorkehrungen treffen, um eingehende Wahlvorschläge unverzüglich prüfen zu können. Denn: Der Wahlvorstand darf durch sein Zögern dem Einreicher der Liste nicht die Möglichkeit nehmen, einen neuen Vorschlag bis zum Fristablauf einzureichen (z.B. für den Fall, dass der ursprüngliche Vorschlag ungültig ist).

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, dass trotz der konkreten Komplexität im Einzelfall eine Bearbeitungszeit durch den Wahlvorstand von 1 Stunde und 40 Minuten noch angemessen ist.

Eine wichtige Anschlussfrage war, ob die durch den Wahlvorstand erfolgte **Rückmeldung per E-Mail** der Wahlordnung entspricht? Nach § 9 Abs. 2 WahlO muss eine Information über die Ungültigkeit des eingereichten Wahlvorschlages schriftlich erfolgen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist hierbei die Textform im Sinne des § 126 b BGB – und damit eine E-Mail – ausreichend. Es gehe um eine möglichst schnelle Information des Einreichers über die Ungültigkeit der Vorschlagsliste. Außerdem handele es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung des Wahlvorstandes, die auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtet ist.

Unser Tipp: Diese Auslegung trägt auch dem praktischen Bedürfnis nach einer schnellstmöglichen Rückmeldung an den Listeneinreicher Rechnung. Würde man schriftlich im Sinne der Schriftform nach § 126 BGB auslegen, könnte dies bei ANV-Wahlen in Unternehmen mit mehreren Standorten kaum mehr bewerkstelligt werden.

LAG Hessen, Beschluss vom 07.03.2022, 16 TaBV 108/21

Wahlanfechtung wegen Abwesenheit bei der Stimmauszählung

Vorsicht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat! Die Stimmauszählung und Gültigkeitsprüfung durch einen nicht vollzähligen Betriebswahlvorstand ist nur dann ausnahmsweise

zulässig, wenn das abwesende Mitglied des Betriebswahlvorstands verhindert und kein Ersatzmitglied bestellt ist.

Was war passiert? Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer einer Aktiengesellschaft bestreiten, dass die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wirksam durchgeführt worden ist. Denn ein Mitglied des Betriebswahlvorstands war zu Beginn der Auszählung für eine unbestimmte Zeit abwesend, um am eigenen Arbeitsplatz über den Computer die Wahlergebnisse aus den anderen Standorten und der Tochter-GmbH entgegenzunehmen.

Die Wahl war unwirksam, so das Bundesarbeitsgericht. Zwar kann ein Betriebswahlvorstand ausnahmsweise auch ohne ein verhindertes Mitglied handlungsfähig sein. In diesem Fall war das Mitglied aber nicht (wie bei Krankheit oder Urlaub) wirklich verhindert, sondern wollte nur in seiner Funktion als Mitglied des Hauptwahlvorstands am Arbeitsplatz die weiteren Wahlergebnisse entgegennehmen.

Nach Ansicht des Gerichts ist dies ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften und auch geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass das Wahlergebnis bei einer durchgehenden Teilnahme an der Stimmauszählung anders ausgefallen wäre.

Fazit: Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist, ähnlich wie die BR-Wahl, ein äußerst komplexer und formeller Vorgang. **Wir raten zu einer Schulung durch unsere Wahlexperten!**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24. Februar 2021, 7 ABR 38/19

Ein Beratungsvertrag bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats

Rund 61.000 € Honorar erhielt ein Vorstandsvorsitzender für seine Beratungsleistungen gegenüber einem Aufsichtsrat. Das Prekäre daran: Der Vorstandsvorsitzende war zeitgleich Vorsitzender dieses Aufsichtsrats. Und: Der Aufsichtsrat hatte für den Beratungsvertrag keine Zustimmung erteilt.

Was sagt das Gericht? Das Honorar muss zurückgezahlt werden. Denn eine Gesellschaft darf gemäß § 114 Abs. 1 AktG grundsätzlich keine Beraterhonorare an ein Aufsichtsratsmitglied zahlen, bevor der zugrunde liegende Beratungsvertrag vom Aufsichtsrat genehmigt worden ist!

Warum das? So sollen Umgehungen des § 113 AktG (Verträge dürfen nur Dienstleistungen außerhalb der organschaftlichen Tätigkeit zum Gegenstand haben) verhindert werden.

Und noch etwas steckt dahinter: Die Genehmigungspflicht führt dazu, dass Beraterverträge gegenüber dem Aufsichtsrat offengelegt werden müssen. So kann auch verhindert werden, dass der Arbeitgeber sachlich ungerechtfertigte Sonderleistungen an einzelne Aufsichtsratsmitglieder ausschüttet. Denn dies würde möglicherweise die Erfüllung seiner Kontrollaufgabe beeinflussen.

BGH, Urteil vom 29.06.2021, 11 ZR 75/20

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024