

flussbeck-economics

Kritische Analysen und Kommentare zu Wirtschaft und Politik

TUI und das Endspiel um den mitbestimmten Aufsichtsrat

Martin Höpner · Mittwoch den 9. Dezember 2015

Wer den Namen TUI hört, dürfte als Erstes an den Last-Minute-Urlaub zum Schnäppchenpreis denken, an aufdringliche Werbung vielleicht, an Hapag-Lloyd und die erstaunliche Wandlungsfähigkeit eines ehemaligen deutschen Montanunternehmens. Schon bald aber könnte TUI für etwas völlig anderes stehen: Für das Endspiel der Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen Aufsichtsräten. Denn mit Beschluss vom 16. Oktober 2015 hat das Kammergericht Berlin ein so genanntes Statusverfahren ausgesetzt, in dem ein TUI-Aktionär die vermeintlich rechtswidrige Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums des Unternehmens beanstandete, und dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) eine Frage vorgelegt, die es in sich hat. Ist es, will das Kammergericht von den Luxemburger Richterinnen und Richtern wissen, mit der in den europäischen Verträgen verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie mit dem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit vereinbar, dass ein Mitgliedstaat das Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur den im Inland beschäftigten Arbeitnehmern einräumt?

Nun könnte man meinen, dass die Unternehmensmitbestimmung vom europäischen Recht unberührt bleibt, weil sie nun einmal in den Kompetenzbereich der Mitgliedstaaten fällt. Aber so einfach ist es nicht. Denn die europäischen Grundfreiheiten dienen ja gerade dem Zweck, Binnenmarktbeschränkungen im mitgliedstaatlichen Recht aufzuspüren, und dieses Recht muss sich zweifellos auch am europäischen Diskriminierungsverbot messen lassen. Nur hätte bis vor kurzem niemand gedacht, dass sich diese Bestimmungen einmal gegen Institutionen wie die deutsche Mitbestimmung richten könnten. Aber genau an diesem Punkt sind wir heute. Denn die Kommission und der EuGH haben die Grundfreiheiten und Diskriminierungsverbote im Lauf der Integrationsgeschichte auf dem Wege der „Integration durch Recht“, also an den demokratisch legitimierten Organen vorbei, mit immer neuen Bedeutungen aufgeladen. Bis aus ihnen Bestimmungen wurden, die etwa mit dem schwedischen Arbeitskampfrecht kollidierten, mit so genannten „Goldenen Aktien“ in zahlreichen Ländern und nun, möglicherweise, mit der Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen Aufsichtsräten.

Freilich, die Behauptungen der Mitbestimmungsgegner scheinen an den Haaren herbeigezogen. Die in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankerte Arbeitnehmerfreizügigkeit wird nicht dadurch verletzt, dass Beschäftigte ihr Wahlrecht für die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats verlören,

würden sie in einen ausländischen Unternehmensteil wechseln. Die Vorstellung, dass der Verlust des Wahlrechts einen Beschäftigten vom transnationalen Standortwechsel abhalten könnte, ist offensichtlich absurd. Da ist die Frage der Vereinbarkeit mit dem in Art. 18 AEUV festgeschriebenen Diskriminierungsverbot schon ernster zu nehmen. Aber es wird niemand wegen seiner Staatsangehörigkeit diskriminiert. Deutsche, Rumänen, Italiener und Dänen können die Arbeitnehmerbank gleichermaßen mitwählen, wenn sie im Inland beschäftigt sind. Dass sie das im Ausland nicht können, hängt nicht an ihrer Staatsangehörigkeit, sondern einfach an der Tatsache, dass es in der heterogenen Europäischen Union nun einmal unterschiedliche Organisationsweisen der Arbeitsbeziehungen gibt. Alle nur denkbaren territorialen Regelungen ließen sich im Prinzip unter Verweis auf Diskriminierungsverbote und Grundfreiheiten angreifen, würde man die Europarechtswidrigkeit hier bejahen. Aber das heißt nicht, dass es nicht geschehen kann. Der EuGH hat häufig überrascht, wenn es darum ging, mitgliedstaatliche Regelungen unter Verweis auf europäisch geschützte Individualrechte auszuhebeln. Ob der EuGH die Gelegenheit ergreift oder sich wegduckt, ist nicht zu prognostizieren.

Völlig falsch wäre, den Konflikt als Chance auf eine Europäisierung des Mitbestimmungsrechts fehlzudeuten. Eine europäische Harmonisierung der Unternehmensmitbestimmung ist nicht in Sicht. Zu verschieden sind die nationalen Modelle, Traditionen und Erfahrungen. Dieser Weg ist effektiv versperrt. Und der Kläger im Fall TUI weiß sehr genau, dass der deutsche Gesetzgeber eine Auflage des EuGH, eine etwaige Diskriminierung der Belegschaften ausländischer Unternehmensteile abzustellen, kaum im Rahmen der bestehenden Mitbestimmung wird lösen können. Denn er kann in ausländischen Unternehmensteilen nun einmal keine Beteiligung an den deutschen Aufsichtsratswahlen anordnen. So dass vor allem ein Weg zur Bereinigung der Konstellation bliebe: die Entfernung der Arbeitnehmervertreter aus den Aufsichtsräten. Mit Hilfe des Europarechts würden die Mitbestimmungsgegner dann einen Konflikt gewinnen, an dem sie sich im Inland angesichts einer weitgehend geschlossenen Abwehrfront über Dekaden die Zähne ausgebissen hatten.

Die Verteidiger der Mitbestimmung könnten sich nun auf die im Prinzip ja überzeugende Argumentation zurückziehen, aus Gründen der Staatsangehörigkeit werde bei Licht besehen niemand diskriminiert und die Behauptung einer Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sei offensichtlich hanebüchen. Das wäre der defensive Umgang mit dem Konflikt. Der offensive Umgang begönne mit der Einsicht, dass der Fall TUI für etwas Größeres steht: Für das unerschöpfliche Liberalisierungspotenzial, das nach Jahrzehnten demokratisch unkontrollierter Rechtsfortbildung der Richterinnen und Richter des EuGH nunmehr im Europarecht schlummert. Es wird höchste Zeit, dass das Europarecht in dieser Hinsicht mit effektiven Stoppschildern versehen wird. Eigentlich böte die von Großbritannien angestoßene EU-Reformdebatte Gelegenheit zum Eingreifen. Nichts deutet derzeit darauf hin, dass diese Gelegenheit genutzt oder auch nur eine Debatte hierüber begonnen würde. Aus offensichtlichen Gründen: Man will, namentlich in den gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Spektren, nicht in den Verdacht kommen, „Europa“ zu kritisieren. Als wäre mit einer immer expansiveren Ausdeutung der Grundfreiheiten oder etwa des europäischen Wettbewerbsrechts irgendetwas für das friedliche und solidarische Miteinander der Europäerinnen und Europäer

gewonnen, das wir uns alle wünschen. Vielleicht trägt der Fall TUI nunmehr zur Sensibilisierung bei. Man darf gespannt sein.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Mittwoch den 9. Dezember 2015 um 06:00 in der Kategorie: [Allgemeine Politik, Arbeitsmarkt und Verteilung, Wirtschaftspolitik](#).
Kommentare können über den [Kommentar \(RSS\) Feed](#) verfolgt werden.
Kommentare und Pings sind momentan geschlossen.