

Veröffentlicht bei Makroskop am 22.07.2016

Das ist eine Kampfansage

Von [Martin Höpner](#)

Es gibt Neuigkeiten vom TUI-Fall. Die Europäische Kommission schlägt sich auf die Seite der Kläger und hält die deutsche Aufsichtsratsmitbestimmung für mit dem Europarecht unvereinbar. Das ist eine Kampfansage an Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften.

Bereits im Dezember 2015 hatten wir über den TUI-Fall berichtet, bei dem es um die Frage geht, ob sich die deutsche Aufsichtsratsmitbestimmung mit Hilfe des europäischen Rechts beseitigen lässt (siehe die Einzelheiten [hier](#)).

Bekanntlich werden in Deutschland die Aufsichtsräte von Großunternehmen zur Hälfte mit Vertretern der Beschäftigten besetzt. So auch bei TUI. Mit Beschluss vom Oktober vergangenen Jahres hat das Berliner Kammergericht ein Verfahren ausgesetzt, in dem ein TUI-Aktionär die Zusammensetzung des Aufsichtsrats beanstandete, und den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. Mit der in den europäischen Verträgen verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie mit dem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, so das Anliegen des Klägers, sei es nicht vereinbar, dass ein Mitgliedstaat das Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur den im Inland beschäftigten Arbeitnehmern einräumt.

Sollte der EuGH die Europarechtswidrigkeit der bestehenden Regelungen bejahen, läuft das auf ein Verbot der Mitbestimmung hinaus. Denn Deutschland kann Wahlen an ausländischen Unternehmensstandorten nicht anordnen, um eine etwaige Diskriminierung auf diesem Wege abzustellen.

Die Behauptungen der Mitbestimmungsgegner, so schrieben wir seinerzeit, scheinen an den Haaren herbeigezogen. Die Annahme einer effektiven Beschränkung der Freizügigkeit ist hanebüchen und das europarechtliche Diskriminierungsverbot endet zwingend dort, wo die Rechtssetzungs- und Rechtsdurchsetzungsgewalt des betreffenden Mitgliedstaats endet (ein Beitrag von Florian Rödl, der die Reichweite des europäischen Schutzes vor Diskriminierung überzeugend und gut zugänglich am Beispiel des TUI-Falls erläutert, erscheint in Kürze). Das aber bedeutet nicht, dass der EuGH der Mitbestimmung grünes Licht gibt. Denn das europäische Höchstgericht überraschte immer wieder, wenn es darum ging, marktkorrigierende Institutionen und Praktiken der EU-Mitgliedstaaten mit Hilfe extensiver Ausdeutungen europäisch geschützter Individualrechte zu beseitigen. Trotz aller Abseitigkeit der vorgebrachten Argumente, so unser Tenor damals, erscheint ein Anti-Mitbestimmungs-Urteil des EuGH nicht ausgeschlossen (vgl. auch Seite 24 [hier](#)).

Nun gibt es Neuigkeiten von dem Fall, und mit ihnen sind die Erfolgchancen der Mitbestimmungsgegner gewachsen. Denn jüngst wurde die eigentlich nicht für die Öffentlichkeit bestimmte, an den EuGH gerichtete Stellungnahme der Europäischen

Kommission zum TUI-Fall bekannt (mit dem Aktenzeichen sj.j(2016)745503). Subsidiarität? Soziales Europa? Begriffe wie diese sucht man in dem Schriftstück vergeblich. Stattdessen bejaht die Kommission nicht nur das Vorliegen einer ungerechtfertigten Diskriminierung, sondern auch den Tatbestand einer nicht zu rechtfertigenden Beschränkung der Grundfreiheiten. Die beanstandete Regelung, so die Kommission in Ziffer 21, sei geeignet, „die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu behindern oder weniger attraktiv zu machen“. Das ist so bizarr, dass man sich unwillkürlich die Augen reibt und noch einmal genau guckt – aber es steht da wirklich.

Es steht zu hoffen, dass die betroffenen Gewerkschaften und die ihnen nahe stehenden Parteien und Bewegungen diese Vorgänge als das würdigen, was sie sind: als Kampfansage an Arbeitnehmerrechte. Die Ruhe, die bis heute um den TUI-Fall herrscht, ist nicht nachvollziehbar. Bisher ist allenfalls ein kleiner Expertenkreis sensibilisiert. Die vernünftige Gegenstrategie kann nur lauten, den Fall durch umfassende Thematisierung auf Ebene der Spitzen der jeweiligen Organisationen und Parteien maximal zu politisieren und der Kommission und dem EuGH damit zu signalisieren, auf welcher roten Linie sie tanzen, wenn sie die europäischen Grundfreiheiten gegen die Beteiligung der Beschäftigten an den Leitungsorganen von Unternehmen in Stellung bringen. Ich werde den Verdacht nicht los, dass die Furcht davor, „Europa“ zu kritisieren, stimmigen Gegenreaktionen bis heute im Wege steht. Als seien noch große Schritte zu gehen, um zu der Einsicht zu gelangen, dass das Gerede vom „sozialen Europa“ schon immer Realitätsverweigerung war.

Eine stimmige Gegenstrategie kann sich zudem nicht damit begnügen, immer nur dann kurz aufzumerken, wenn wieder einmal eine wichtige Errungenschaft mit den Grundfreiheiten oder dem europäischen Wettbewerbsrecht kollidiert. Unabhängig von den Einzelfällen stellen sich grundsätzliche Fragen, vor denen man sich nicht länger wegducken kann: Sind Kommission und Europäischer Gerichtshof befugt, mit dem Ziel der Marktschaffung in alle nur denkbaren Politikfelder einzugreifen? Waren die Grundfreiheiten wirklich dafür gedacht, Institutionen wie die Arbeitnehmermitbestimmung zu transformieren? Wo verläuft die Grenze zwischen legitimem Schutz von Arbeitnehmerrechten und Tarifautonomie einerseits und illegitimem Protektionismus andererseits? Ist man ein schlechter Internationalist, wenn man in seinen Organisationen vor den illegitimen Übergriffen des Europarechts auf nationale Rechtsbestände warnt?

Ich kann nur hoffen, dass der TUI-Fall dazu beiträgt, diese dringend notwendigen Debatten zu führen.