

Was will Mitbestimmung?

Besetzung von Aufsichtsräten auf dem Prüfstand

BERLIN, 31. Januar. Vor kurzem hat die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verhandelt, ob die deutsche Konzernmitbestimmung mit Europarecht vereinbar ist. Stein des Anstoßes ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrats des Reisekonzerns TUI, wo die Belegschaften ausländischer Konzerntöchter im Unterschied zu den inländischen nicht in die Wahlen zum Aufsichtsrat der Konzernmutter einbezogen sind. Bejaht der EuGH den Verstoß, hat das Berliner Kammergericht, das Luxemburg den Fall vorgelegt hat, angekündigt, die bisherigen Mitbestimmungsregeln nicht mehr anzuwenden. Wird die Entscheidung rechtskräftig, wären binnen kurzer Zeit sämtliche Konzerne mit auch nur einer Belegschaft in einem anderen Mitgliedstaat mitbestimmungsfrei.

Es klingt einleuchtend: Wenn nur die inländischen Beschäftigten mitbestimmen, ist das eine Diskriminierung der ausländischen Kollegen. Um die geht es angeblich dem Kläger, und er hat damit große Resonanz ausgelöst. Vor dem EuGH waren sich indessen alle anderen Beteiligten einig, dass sich das Unionsrecht für diese Ungleichbehandlung nicht interessiert. Das wäre nur anders, wenn für die Mitbestimmung ein Mindestmaß an Harmonisierung besteht.

Dass sich der Gerichtshof mit der Sache dennoch in der Besetzung der Großen Kammer befasst, liegt an der Kommission. Die sieht ein Problem mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Ihr Argument: Ein deutscher Arbeitnehmer verliert sein Wahlrecht, wenn er zu einer ausländischen Konzerntochter wechselt. Dadurch werde der Wechsel weniger attraktiv und damit seine Freizügigkeit beschränkt. Das ist im Ansatz verfehlt. Wer nicht zu einer Konzerntochter, sondern zu einem anderen ausländischen Unternehmen wechselt, verliert sein Wahlrecht auch. Die Freizügigkeit soll aber der Integration der Arbeitsmärkte dienen, nicht der Erleichterung konzerninterner Mobilität.

Eine Beschränkung anzunehmen ist auch unsinnig, weil einem das deutsche Recht nicht weiterhilft. Zur Veranschaulichung: Wer beruflich von Deutschland nach Irland wechselt, verliert den Kündi-

gungsschutz. Das macht den Wechsel weniger attraktiv. Eine Beschränkung liegt darin aber nicht. Es würde nichts ändern, wenn der deutsche Kündigungsschutz auf die gesamte Union erstreckt würde. Zöge der Arbeitnehmer vor ein irisches Gericht, wäre irisches Kündigungsrecht anwendbar. Klagt er vor einem deutschen Gericht, das für den Fall nicht zuständig ist, wäre das Urteil nicht durchsetzbar. Die Vollstreckung reicht nicht über die Grenze, das irische Gericht würde das Urteil nicht anerkennen.

Genauso könnte der deutsche Gesetzgeber zwar die ausländischen Konzerntöchter verpflichten, die Durchführung von Wahlen zu gestatten und den Wahlenschutz zu gewähren. Aber wenn sich eine Tochter weigert, würde ein örtliches Gericht die deutschen Regeln nicht anwenden, und ein deutsches Urteil würde nicht anerkannt. Folgerichtig werden die Mitbestimmungsregeln nur auf Inlandsbetriebe angewandt. Das ist bei der Mitbestimmung besonders wichtig. Wenn nur eine Konzerntochter ausschert, ist die gesamte Aufsichtsratswahl nichtig. In dem Fall müssten die Arbeitnehmervertreter gerichtlich bestimmt werden.

Der Generalanwalt meinte in der Verhandlung, man solle die inländische Konzernmutter zur entsprechenden Einwirkung auf die Tochter verpflichten. Der deutsche Regierungsvertreter entgegnete, nicht alle mitbestimmten Konzernformen würden eine Einwirkung erlauben. Die Position der Arbeitnehmer sei deutlich effektiver, wenn die Konzerntochter unmittelbar verpflichtet sei.

Hinzu kommt, dass für den Kündigungsschutz Gleiches gelten müsste: Um den konzerninternen Wechsel nicht durch Verlust des Kündigungsschutzes zu beschränken, müsste die inländische Konzernmutter verpflichtet werden, das deutsche Recht auch bei ausländischen Töchtern zu bewirken. Das wird niemand ernsthaft vertreten. Gleichwohl wird der Generalanwalt in seinen Schlussanträgen wohl einen Unionsrechtsverstoß bejahen. Anhänger der Mitbestimmung müssen also auf den Gerichtshof setzen. FLORIAN RÖDL

Der Autor ist Professor für Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin.