



Nach Ansicht von Generalanwalt Saugmandsgaard Øe ist das deutsche Mitbestimmungsgesetz mit dem Unionsrecht vereinbar

Es verstoße weder gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer noch gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, dass nur die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen könnten und in den Aufsichtsrat wählbar seien

Die TUI AG, eine deutsche Aktiengesellschaft, steht an der Spitze des weltweit tätigen Tourismuskonzerns TUI. Der Konzern beschäftigt in Deutschland über 10 000 Personen und in den übrigen Mitgliedstaaten der Union fast 40 000 Personen. Herr Konrad Erzberger, einer der Anteilseigner der TUI AG, wendet sich vor den deutschen Gerichten gegen die Zusammensetzung des Aufsichtsrats¹ dieser Gesellschaft, dessen Mitglieder nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz² jeweils zur Hälfte von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern bestimmt werden.

Herr Erzberger macht geltend, dass der Aufsichtsrat der TUI AG nur aus Mitgliedern bestehen dürfe, die die Anteilseigner bestimmt hätten. Das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer verletze nämlich das Unionsrecht; indem es vorsehe³, dass nur die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer des Konzerns die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen könnten⁴ und in den Aufsichtsrat wählbar seien, verstoße es gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit.

In diesem Zusammenhang hat das Kammergericht Berlin (Deutschland) beschlossen, den Gerichtshof zur Vereinbarkeit des deutschen Mitbestimmungsgesetzes mit dem Unionsrecht zu befragen.

In seinen heutigen Schlussanträgen kommt Generalanwalt Henrik Saugmandsgaard Øe zu dem Ergebnis, dass eine Regelung wie die in Rede stehende weder gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer noch gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verstoße.

Die Situation, in der sich die außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer der TUI-Gruppe befänden, falle grundsätzlich nicht unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Sie verleihe nämlich nur Arbeitnehmern Rechte, die von dieser Grundfreiheit tatsächlich Gebrauch machten, dies beabsichtigten oder dies bereits getan hätten, indem sie ihren Herkunftsmitgliedstaat zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit in einem anderen

¹ In Deutschland wird eine Aktiengesellschaft vom Vorstand geleitet. Dieser wird vom Aufsichtsrat überwacht.

² Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 (BGBl. 1976 I S. 1153). Die vorliegende Rechtssache betrifft nur die Mitbestimmung auf Unternehmensebene im Aufsichtsrat. Sie betrifft nicht die Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf Betriebsebene.

³ Das Kammergericht Berlin stellt klar, dass sich diese Lesart des fraglichen Gesetzes nicht aus dessen Wortlaut ergibt, sondern der herrschenden Meinung in der deutschen Lehre und Rechtsprechung entspricht.

⁴ Im Fall einer Konzernmuttergesellschaft wie der TUI AG nehmen neben deren Arbeitnehmern auch die Arbeitnehmer der Konzernunternehmen an den Wahlen des Aufsichtsrats der Muttergesellschaft teil.

Mitgliedstaat verlassen⁵. Mit hoher Wahrscheinlichkeit treffe dies jedoch auf viele der in Rede stehenden Arbeitnehmer nicht zu. Der bloße Umstand, dass die Gesellschaft, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt sei, im Eigentum oder unter der Kontrolle einer Gesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat (im vorliegenden Fall Deutschland) stehe, führe nicht dazu, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden könne. Im Übrigen könne das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht auf rein innerstaatliche Sachverhalte eines Mitgliedstaats angewandt werden.

Bei den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern der TUI-Gruppe sei die Arbeitnehmerfreizügigkeit dagegen anwendbar, wenn sie Deutschland verlassen oder verlassen wollten, um eine Stelle bei einer zum gleichen Konzern gehörenden Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat anzutreten⁶. **Durch die in Rede stehende Regelung werde die Freizügigkeit der Arbeitnehmer jedoch nicht beschränkt**, auch wenn der Arbeitnehmer, der Deutschland verlasse, sein aktives und passives Wahlrecht verliere. Beim gegenwärtigen Stand des Unionsrechts⁷ seien die Mitgliedstaaten nämlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmern, die ihr Hoheitsgebiet verlassen, um in einem anderen Mitgliedstaat eine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben, dieselben Mitwirkungsrechte einzuräumen wie den im Inland beschäftigten Arbeitnehmern.

Für den Fall, dass sich der Gerichtshof diesem Ergebnis nicht anschließen und eine Beschränkung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer feststellen sollte, sei diese **jedenfalls gerechtfertigt**. Die Aufrechterhaltung einer Regelung wie der in Rede stehenden sei nämlich Ausdruck bestimmter den Mitgliedstaaten obliegender legitimer wirtschafts- und sozialpolitischer Entscheidungen.

Die deutsche Mitbestimmungsregelung könne zwar nicht ohne Weiteres als Bestandteil der nationalen Identität eingeordnet werden, doch bestehe kein Zweifel daran, dass sie ein wesentlicher Bestandteil des deutschen Arbeitsmarkts und – allgemeiner – der deutschen Sozialordnung sei.

Es sei anzuerkennen, dass die außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer nicht in den persönlichen Anwendungsbereich dieser Regelung einbezogen werden könnten, ohne dass ihre grundlegenden Merkmale geändert werden müssten. Eine solche Erweiterung der deutschen Regelung würde nämlich voraussetzen, dass die Verantwortlichkeit für die Organisation und die Durchführung der Wahlen von den Arbeitnehmern und den Gesellschaften des Konzerns auf die Leitung der deutschen Muttergesellschaft übertragen werden müssten, was den Grundsätzen zuwiderliefe, auf denen die Regelung beruhe.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

⁵ In einem solchen Fall gewährleistet die Arbeitnehmerfreizügigkeit zum einen den betroffenen Arbeitnehmern die Gleichbehandlung mit den inländischen Arbeitnehmern im Aufnahmemitgliedstaat und untersagt es zum anderen dem Herkunftsmitgliedstaat, das Recht seiner Staatsangehörigen, sein Hoheitsgebiet zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat zu verlassen, ungerechtfertigt einzuschränken.

⁶ Nach Ansicht des Generalanwalts ist es nicht erforderlich, hier das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu prüfen, da dieses Verbot eine besondere Ausprägung in der Arbeitnehmerfreizügigkeit finde, die auf die betreffenden Arbeitnehmer anwendbar sei.

⁷ Der Generalanwalt weist insbesondere auf das Fehlen einer Harmonisierung auf europäischer Ebene hin. Ihm ist jedoch der Gedanke sympathisch, dass jedem bei einer Unternehmensgruppe beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig davon, wo sich sein Arbeitsplatz befindet, dieselben Mitwirkungsrechte im Konzern zustehen sollten.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106