

Juni 2010

Diskriminierende Mitbestimmung

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist einzigartig in Europa. Und sie ist nach dem „Territorialitätsprinzip“ auf Belegschaften in Deutschland beschränkt. In multinationalen Unternehmen und Konzernen mit Sitz in Deutschland werden die „ausländischen“ Belegschaften vom Einfluß auf die Mitbestimmung ausgesperrt. Das ist bekannt und wird vielfach kritisiert. Abhilfe könnte ein Wahlrecht aller europäischen Belegschaften nach dem Vorbild der Europäischen Gesellschaft SE sein. Die deutsche Politik mag nicht tätig werden; sind doch Mitbestimmungskommission und Juristentag in dieser Frage gescheitert.

Handlungsdruck kommt nun von außen, über das europäische Antidiskriminierungsrecht: Erste Diskussionsbeiträge weisen darauf hin, daß die Versagung des Wahlrechts für Auslandsbelegschaften eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung darstellt. Eine frische Münchner Dissertation legt den Finger in die entscheidende Wunde: Nationale Mitbestimmung wirkt in der Krise zu Lasten ausländischer Standorte. Nicht nur bei Opel und nicht nur zum Nachteil von Antwerpen. Und das um so intensiver, je stärker die Mitbestimmung ausgestaltet ist. Das zeigt die Sondermitbestimmung bei Volkswagen. Daß dort Standortschließungen im Aufsichtsrat mit Zweidrittelmehrheit abgenickt werden müssen, verschafft den Repräsentanten deutscher Standorte ein Floriansrecht. Wer mag glauben, daß der Standortwettbewerb hier fair ausgetragen wird. Und mit dieser Seite verkommt die deutschtümelnde Mitbestimmung zur Diskriminierung in den Arbeitsmarktchancen, weil deutsche Räte zu Lasten nicht repräsentierter ausländischer Belegschaften votieren können. Das kann kein Europäischer Gerichtshof hinnehmen.

Die Konsequenzen sind ausgewogen schrecklich: Erstens müssen künftig auch Auslandsbelegschaften zählen, das verbreitert den Anwendungsbereich der Mitbestimmung. Wer im Inland 1500 Arbeitnehmer hat, war bislang mitbestimmungsfrei; sind es in Europa 2500, kann das nicht so bleiben. Zweitens fallen die Sitzreservierungen weg - sowohl zugunsten der Gewerkschaften wie auch der leitenden Angestellten. Ja und dann nehmen wir doch die Rechtsprechung des EuGH zur Antidiskriminierung ernst: Der Anwendungsvorrang europäischen Rechtes verbietet die weitere Anwendung dieses diskriminierenden Zweiklassenwahlrechts. Man sieht: Antidiskriminierung kann Spaß machen!