

Keine Ausweitung der deutschen Unternehmensmitbestimmung auf Arbeitnehmer in ausländischen Tochtergesellschaften

EuGH klärt Verhältnis zwischen EU-Freizügigkeit und nationalen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung

Von *Tobias Grambow*

Hintergrund

Aufsichtsräte von Aktiengesellschaften nach deutschem Recht sind zu einem Drittel mit Vertretern der Arbeitnehmer zu besetzen, wenn im Unternehmen in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Dabei werden der AG die Mitarbeiter solcher Unternehmen als eigene Mitarbeiter zugerechnet, mit denen die AG einen Beherrschungsvertrag abgeschlossen hat. Für GmbHs gelten diese Regelungen entsprechend, so dass auch eine GmbH mit mehr als 500 Arbeitnehmern einen drittelparitätisch mitbestimmten Aufsichtsrat bilden muss. Beschäftigt die AG oder die GmbH gar mehr als 2.000 Arbeitnehmer, ist der Aufsichtsrat paritätisch, also zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen.

Der konkrete Fall

Der EuGH (Urt. v. 18.07.2017 – Rs C-566/17) hatte nun auf Vorlage des Kammergerichts Berlin zu klären, ob es insbesondere gegen Art. 45 AEUV verstößt, dass die Arbeitnehmer einer deutschen Unternehmensgruppe, die bei einer im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats ansässigen Tochtergesellschaft beschäftigt sind, nicht über das aktive und passive Wahlrecht bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Konzernmuttergesellschaft verfügen. Der EuGH verneinte ►



Ein Konzern, unterschiedliche Regeln: Eine deutsche Muttergesellschaft bedeutet für Arbeitnehmer im EU-Ausland noch kein Wahlrecht.

dies. Er stellte darauf ab, dass Art. 45 AEUV nicht auf Arbeitnehmer anwendbar sei, die nie von ihrer Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch gemacht hätten oder Gebrauch machen wollten. Allein der Umstand, dass die Tochtergesellschaft, bei der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, von einer Muttergesellschaft in Deutschland in einem anderen Mitgliedstaat als dem Sitzstaat

„Die Entscheidung des EuGH ist zu begrüßen. Eine Vollharmonisierung der Sozial- und Rechtsvorschriften in der EU sieht der AEUV gerade nicht vor.“

der Tochtergesellschaft kontrolliert werde, sei für die Schaffung eines Berührungspunkts mit dem Recht der Freizügigkeit ohne Bedeutung. Die Beschäftigten der ausländischen Tochtergesellschaften würden also in ihrer Freizügigkeit nicht verletzt.

Sodann hatte der EuGH die Frage zu klären, ob es mit Art. 45 AEUV vereinbar ist, wenn ein in Deutschland tätiger Arbeitnehmer infolge eines Wechsels in eine ausländische Tochtergesellschaft sein Aufsichtsratsmandat verliert. Der EuGH betonte, dass sämtliche Bestimmungen des AEUV über die Freizügigkeit den Unionsangehörigen die Ausübung beruflicher Tätigkeiten aller Art im Gebiet der EU erleichtern sollten. Das Grundrecht der Freizügigkeit stehe damit Maßnahmen entgegen, die die Unionsangehörigen benachteiligen könnten, wenn

sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats eine Tätigkeit ausüben wollten. Maßnahmen, die die Ausübung der Freizügigkeit behinderten oder weniger attraktiv machten, seien unzulässig. Der EuGH betont jedoch zu Recht, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht dazu bestimmt sei zu garantieren, dass sich der Umzug eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat in sozialer Hinsicht als neutral zu erweisen habe. Die Unterschiede zwischen den nationalen Systemen und Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten könnten für die betreffende Person je nach Einzelfall Vor- und Nachteile bringen. Das EU-Recht könne jedoch nicht garantieren, dass sich solche Unterschiede nicht auf den Arbeitnehmer auswirkten. Mit anderen Worten verschaffe Art. 45 AEUV Arbeitnehmern nicht das Recht, sich bei Ausübung der Freizügigkeit auf die Einhaltung derjenigen Arbeitsbedingungen zu berufen, die ihnen im Herkunftsmitgliedstaat nach den dortigen Rechtsvorschriften zugestanden hätten. Es bleibe den Mitgliedstaaten grundsätzlich unbenommen, die Anknüpfungskriterien des Anwendungsbereichs ihrer Rechtsvorschriften zu bestimmen, sofern diese Kriterien objektiv und nicht diskriminierend seien. Dies sei bei den nationalen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung in Deutschland der Fall. Der nationale Gesetzgeber habe die Regelungen auf Arbeitnehmer inländischer Betriebe begrenzen dürfen. Der Verlust des Aufsichtsratsmandats sei sodann lediglich Folge einer legitimen Entscheidung des nationalen Gesetzgebers.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des EuGH ist zu begrüßen. Eine Vollharmonisierung der Sozial- und Rechtsvorschriften in der EU sieht der AEUV gerade nicht vor. Das Recht auf

Freizügigkeit ist nicht deswegen eingeschränkt, weil in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Sozialstandards und Rechtsvorschriften zu sozialen und arbeitsrechtlichen Aspekten bestehen. Die Entscheidung des EuGH bringt Rechtssicherheit in dieser seit Beginn des Verfahrens heftig diskutierten Angelegenheit. ◀



Tobias Grambow,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner, Buse Heberer Fromm, Berlin

grambow@buse.de
www.buse.de