

# / Berücksichtigung von Arbeitnehmern ausländischer Betriebe in der Unternehmensmitbestimmung?

23.03.2015

Arbeitsrecht

## Beschluss des LG Frankfurt am Main vom 16.02.2015 (3-16 O 1/14)

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung nach Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) und Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) setzt u.a. an der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter an: Erst ab in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern greift das DrittelbG, erst ab in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmern das MitbestG. Viele Unternehmen versuchen, diese Schwellenwerte aus ganz unterschiedlicher Motivation heraus nicht zu überschreiten. Das bringt bisweilen operative Einschränkungen mit sich, wenn z.B. die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu einem Risiko führt, die bisher aufwändig beachteten Schwellenwerte zu überschreiten. Kaum Risiken brachten bislang indes ausländische Betriebe und Tochtergesellschaften mit sich.

## Bisheriges Verständnis: Wegen Territorialitätsprinzip keine Berücksichtigung in ausländischen Betrieben tätiger Arbeitnehmer

Bisher galt nach überwiegender Meinung, dass in ausländischen Betrieben tätige Arbeitnehmer, erst recht solche ausländischer Tochtergesellschaften, bei den Schwellenwerten nicht zu berücksichtigen seien, weil in der Unternehmensmitbestimmung das sog. „Territorialitätsprinzip“ gelte. Berücksichtigt werden nach diesem Prinzip lediglich im Inland, d.h. auf dem Staatsgebiet der BRD beschäftigte Arbeitnehmer inländischer Betriebe und Unternehmen. In der mitbestimmungsrechtlichen Literatur wurde indes in den vergangenen Jahren verstärkt darauf hingewiesen, dass das Europarecht einer Nichtberücksichtigung von Arbeitnehmern in Betrieben im EU-Ausland entgegenstehen könne. Zweifelhaft war freilich auch bei den skeptischen Stimmen, ob der (vermeintliche) Verstoß gegen das Europarecht dazu führe, dass die deutsche Unternehmensmitbestimmung europarechtswidrig und damit unanwendbar ist oder die Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung stattdessen unionsrechtskonform auszulegen ist, so dass Arbeitnehmer in Betrieben im EU-Ausland ebenfalls berücksichtigt werden.

## LG Frankfurt am Main: Im Ausland tätige Arbeitnehmer sind bei den Schwellenwerten zu berücksichtigen

Das LG Frankfurt am Main hatte sich im Beschluss vom 16.02.2015 (Az: 3-16 O 1/14) in einem sog. Statusverfahren über die richtige Besetzung des Aufsichtsrats mit der praktischen Umsetzung dieses wissenschaftlichen Streits zu beschäftigen. Das bisher wenig beachtete und noch nicht rechtskräftige Urteil hat es freilich in sich: Im konkreten Verfahren ging es um ein nach DrittelbG mitbestimmtes börsennotiertes Unternehmen, das in Deutschland 1.624 Arbeitnehmer beschäftigt, daneben weitere 1.747 Arbeitnehmer im EU-Ausland. Das DrittelbG, so das LG Frankfurt am Main, sei nicht wegen Europarechtswidrigkeit unanwendbar und das Verfahren auch nicht auszusetzen, um dem EuGH diese Frage vorzulegen. Vielmehr, so das LG Frankfurt am Main, sei die Gesellschaft nicht nach DrittelbG sondern nach MitbestG mitbestimmt: Dies folge aus § 1 Abs. 1 MitbestG iVm § 5 Abs. 1 MitbestG, wonach ein Unternehmen, das in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt, der Mitbestimmung der Arbeitnehmer unterliegt, wobei für das herrschende Unternehmen eines Konzerns die Arbeitnehmer der Konzernunternehmen als dessen Mitarbeiter gelten. Entgegen verbreiteter Auffassung seien die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter an der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu beteiligen und diese bei der Anzahl der für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes maßgeblichen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Dies gelte auch für Arbeitnehmer ausländischer Tochterunternehmen.

## Welche Vorsorge empfiehlt sich?

Sollte die Entscheidung rechtskräftig werden und Schule machen, drohen zahlreiche Unternehmen in die paritätische Mitbestimmung nach MitbestG zu rutschen. Vorausschauende Unternehmen, die nach DrittelbG mitbestimmt werden, sollten sich jedenfalls auf drohende Statusverfahren nach § 98 AktG vorbereiten. Wichtiger ist allerdings, bereits jetzt über Strategien nachzudenken, welche die bisherige Mitbestimmungsstruktur konservieren. Das kann z.B. durch Veränderung von

Konzernstrukturen oder Unternehmensumwandlungen, insbesondere in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE) geschehen. Die geringste Herausforderung, aber dennoch nicht zu unterschätzen, dürfte dann jedenfalls sein, dass, sollten ausländische Arbeitnehmer auch bei Aufsichtsratswahlen zu beteiligen sein, die bisher schon komplexen Wahlvorschriften sich nochmals verkomplizieren.

- ▶ Dieser Artikel könnte Sie auch interessieren: Dr. Sebastian Fischer, Europaweite Wahl zum mitbestimmten Aufsichtsrat?, in: NZG 19/2014, S. 737 ff.
- ▶ Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

[www.noerr.com](http://www.noerr.com)   [twitter.com/NoerrLLP](https://twitter.com/NoerrLLP)   [xing.com/companies/NoerrLLP](https://www.xing.com/companies/NoerrLLP)