

/ EuGH-Generalanwalt: Deutsche Unternehmensmitbestimmung europarechtskonform

05.05.2017

Aktien- & Kapitalmarktrecht | Arbeitsrecht | Regulierung & Governmental Affairs

In dem Vorlageverfahren vor dem EuGH in der Rechtssache „Erzberger ./ TUI AG“ hat der Generalanwalt gestern in seinen **Schlussanträgen** erklärt, dass die deutschen Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung nicht gegen Unionsrecht verstoßen. Der EuGH ist an die Schlussanträge des Generalanwalts zwar nicht gebunden. Sie sind jedoch sehr häufig richtungsweisend für die Entscheidung des Gerichtshofs, die vorliegend für Juli 2017 erwartet wird.

Vorlagefrage des KG Berlin

Im Statusverfahren um die Besetzung des Aufsichtsrats der TUI AG hatte der Kläger geltend gemacht, dass das deutsche Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (**Art. 45 AEUV**) und das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (**Art. 18 AEUV**) verstößt, weil es das aktive und passive Wahlrecht für die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nur solchen Arbeitnehmern einräumt, die im Inland in Betrieben des Unternehmens oder seiner Konzernunternehmen beschäftigt sind. Das KG Berlin hatte die Frage der Vereinbarkeit dieser Vorschriften mit Unionsrecht dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt (siehe **Noerr Corporate Newsletter November 2015**).

Schlussantrag des Generalanwalts

Nach Ansicht des Generalanwalts verstoßen die betreffenden Vorschriften im MitbestG weder gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer noch gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Da die Arbeitnehmerbeteiligung an der Leitung inländischer Gesellschaften auf europäischer Ebene nicht harmonisiert ist, hält er den deutschen Gesetzgeber nicht für verpflichtet, die in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer des Konzerns in die nationalen Mitbestimmungsregelungen einzubeziehen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit von im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern nicht betroffen

Der Generalanwalt sieht die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV für die außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer nicht betroffen:

- ▶ Art. 45 AEUV finde nur Anwendung, wenn von dem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht werde oder dies beabsichtigt sei. Dies treffe jedoch auf viele der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer nicht zu.
- ▶ Der bloße Umstand, dass die Gesellschaft, bei der die Arbeitnehmer beschäftigt sind, unter der Kontrolle oder im Eigentum einer Gesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat steht, genüge dafür nicht.
- ▶ Die grenzüberschreitenden Beziehungen innerhalb einer Unternehmensgruppe änderten nichts daran, dass hinsichtlich der ausländischen Arbeitnehmer in ausländischen Tochtergesellschaften ein rein innerstaatlicher Sachverhalt vorliege.

Keine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit von im Inland beschäftigten Arbeitnehmern

Für betroffen hält der Generalanwalt die Arbeitnehmerfreizügigkeit der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, die Deutschland verlassen oder verlassen wollen, um eine Stelle bei einer dem Konzern angehörenden Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat anzutreten. Deren Arbeitnehmerfreizügigkeit werde jedoch nicht dadurch beschränkt, dass sie in diesem Fall ihr aktives und passives Wahlrecht für die Aufsichtsratswahlen nach dem MitbestG verlieren:

- ▶ Arbeitnehmer hätten nach Art. 45 AEUV nur einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den inländischen Arbeitnehmern im Aufnahmemitgliedstaat. Es werde aber nicht das Recht gewährt, die im Herkunftsmitgliedstaat bestehenden Arbeitsbedingungen in einen anderen Mitgliedstaat zu „exportieren“.
- ▶ Dies gelte auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer Unternehmensgruppe den Arbeitsplatz wechselt. Es bestünde kein Unterschied zum Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen zwei nicht miteinander verbundenen Gesellschaften mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten.

Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit jedenfalls gerechtfertigt

Für den Fall, dass der EuGH eine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit dennoch annehmen sollte, hält der Generalanwalt diese jedenfalls für gerechtfertigt:

- ▶ Die Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsregelungen, wie sie in Deutschland bestehen, sei Ausdruck legitimer wirtschafts- und sozialpolitischer Entscheidungen eines Mitgliedstaates. Sie seien ein wesentlicher Bestandteil der deutschen Sozialordnung und würden die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Einklang mit sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Besonderheiten gewährleisten.
- ▶ Insofern sei anzuerkennen, dass die außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer nicht in den persönlichen Anwendungsbereich der deutschen Mitbestimmungsregelungen einbezogen werden können. Denn ansonsten müsste die Verantwortlichkeit für die Organisation und die Durchführung der Wahlen von den Arbeitnehmern und den Konzerngesellschaften auf die Leitung der deutschen Muttergesellschaft übertragen werden, was den Grundsätzen zuwiderliefe, auf denen das MitbestG beruhe.

Übertragung auf Schwellenwertberechnung

Die Frage, ob die im EU-Ausland beschäftigten Arbeitnehmer von Konzernunternehmen auch bei der Berechnung der für die Anwendbarkeit des Drittelbeteiligungsgesetzes und des MitbestG relevanten Schwellenwerte von 500 bzw. 2.000 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern mitgezählt werden müssen, ist nicht Gegenstand des Vorlageverfahrens. Die Erwägungen des Generalanwalts sollten für diese in der Rechtsprechung zuletzt umstrittene Frage (siehe [Noerr Corporate Newsletter April 2015](#)) aber entsprechend gelten.

Offene Fragen

Der Generalanwalt hat seine Erwägungen ausdrücklich auf Arbeitnehmer beschränkt, die im EU-Ausland in Tochtergesellschaften beschäftigt sind. Offengelassen hat er hingegen, ob und inwieweit diese auch in Bezug auf Arbeitnehmer gelten, die im EU-Ausland in einem Betrieb oder einer unselbstständigen Niederlassung einer deutschen Gesellschaft beschäftigt sind. Da diese Arbeitnehmer unmittelbar bei der deutschen Gesellschaft beschäftigt seien, habe deren Arbeitsverhältnis selbst grenzüberschreitenden Charakter.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gern: [Dr. Gerald Reger](#) und [Dr. Ralph Schilha](#)
Practice Group: [Aktien- & Kapitalmarktrecht](#)

Folgender Artikel könnte Sie auch interessieren:

[Berücksichtigung von Arbeitnehmern ausländischer Betriebe in der Unternehmensmitbestimmung?](#)

Contact Person



Dr. Gerald Reger

Co-Leiter Aktien- & Kapitalmarktrecht

Mitglied der Practice Group Gesellschaftsrecht/Mergers & Acquisitions

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht

T +49 89 28628155



Dr. Ralph Schilha

Mitglied der Practice Group Aktien- & Kapitalmarktrecht

Rechtsanwalt, Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 89 28628167