

DEUTSCHES MITBESTIMMUNGSRECHT AUF DEM PRÜFSTAND – KLAGE EINES TUI- AKTIONÄRS BLEIBT VOR DEM EUGH ERFOLGLOS

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 18.07.2017 entschieden, dass das deutsche Mitbestimmungsrecht weder gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 18 AEUV noch gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit des Art. 45 AEUV verstößt. Er folgt damit der Einschätzung des Generalanwalts und sorgt für Erleichterung in deutschen Unternehmen mit mitbestimmten Aufsichtsräten und Arbeitnehmern im Unionsausland. Ihnen bleibt eine zeitraubende und kostspielige EU-weite Neuwahl der Arbeitnehmervertreter erspart.

ZUSAMMENFASSUNG

Nachdem ein TUI-Aktionär geklagt hatte, weil er das deutsche Mitbestimmungsrecht für unionsrechtswidrig hielt und damit die Zusammensetzung der Aufsichtsräte in Deutschland in Frage gestellt hatte, hat der EuGH entschieden, dass das deutsche Mitbestimmungsrecht nicht gegen Art. 18 und Art. 45 AEUV verstößt.

PROBLEMSTELLUNG

Die TUI AG ist ein weltweit agierendes Unternehmen mit rund 40.000 Arbeitnehmern im EU-Ausland und ca. 10.000 Arbeitnehmern in Deutschland. Sie unterliegt damit dem MitbestG.

Der Aktionär hatte bemängelt, dass nur deutsche Arbeitnehmer den Aufsichtsrat wählen und in diesen gewählt werden dürfen, während Arbeitnehmern von Tochtergesellschaften im Ausland dieses Recht nicht zusteht.

Zudem müssen Aufsichtsratsmitglieder ihr Amt niederlegen und verlieren ihr Wahlrecht, wenn sie einen Arbeitsplatz in einem Tochterunternehmen im Ausland annehmen. Dies mache einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der EU unattraktiver und verstoße deshalb gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV.

Key issues

- EuGH C 566/15
- Kein Verstoß gegen Unionsrecht
- EU-weite Neuwahlen bleiben erspart
- Auswirkungen auch auf ausgesetzte Verfahren in ähnlich gelagerten Fällen ("Deutsch Börse")

ENTSCHEIDUNG UND GRÜNDE

Das Gericht ist dem nicht gefolgt.

Aus den Gründen:

1. Anwendungsbereich von Art. 18 und Art. 45 AEUV

Der EuGH führte zunächst aus, dass Art. 18 AEUV nur dann eigenständig zur Anwendung komme, wenn der AEU-Vertrag in dem Fall keine besonderen Diskriminierungsverbote vorsehe. Vorliegend enthalte jedoch Art. 45 AEUV ein besonderes Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit für den Bereich der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers. Daher sei die Situation sowohl in Bezug auf die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, als auch in Bezug auf die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, die ihre Stelle aufgeben, um eine Stelle bei einer in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Tochtergesellschaft desselben Konzerns anzutreten, nur nach Art. 45 AEUV zu prüfen gewesen.

Um eine Situation an Art. 45 AEUV messen zu können, muss diese wiederum einen Berührungspunkt mit einem von Art. 45 AEUV erfassten Sachverhalt aufweisen.

2. Konsequenzen für die Frage nach einem aktiven und passiven Wahlrecht ausländischer Arbeitnehmer

Der EuGH entschied, dass der Umstand, dass die Tochtergesellschaft, bei der die betreffenden Arbeitnehmer beschäftigt sind, von einer Muttergesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem Sitzstaat der Tochtergesellschaft kontrolliert wird, keinen Berührungspunkt mit einem von Art. 45 AEUV erfassten Sachverhalt schaffe. Die Frage nach dem aktiven und passiven Wahlrecht der Arbeitnehmer im Ausland fällt damit schon nicht in den Anwendungsbereich des Art. 45 AEUV.

3. Konsequenzen für die Frage nach einem möglichen Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes in einen anderen Mitgliedstaat

Art. 45 stehe jeder nationalen Maßnahme entgegen, die geeignet ist, die Ausübung der durch diese Vorschrift garantierten Grundfreiheiten, insbesondere das Recht den Herkunftsstaat zu verlassen, um sich zur Ausübung einer Tätigkeit in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats zu begeben und sich dort aufzuhalten, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen.

Das Primärrecht der Union könne einem Arbeitnehmer jedoch nicht garantieren, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral sei. Dem Arbeitnehmer werde daher durch Art. 45 AEUV nicht das Recht verschafft, sich im Aufnahmemitgliedstaat auf die Arbeitsbedingungen zu berufen, die ihm im Herkunftsmitgliedstaat nach den dortigen nationalen Vorschriften zustanden.

Den Mitgliedstaaten bleibe es demnach grundsätzlich unbenommen, die Anknüpfungskriterien des Anwendungsbereichs ihrer Rechtsvorschriften zu bestimmen, sofern diese Kriterien objektiv und nicht diskriminierend sind und bislang nicht Gegenstand einer Harmonisierung oder Koordinierung auf Unionsebene waren. Das Unionsrecht hindere einen Mitgliedstaat daher nicht daran, im Bereich der kollektiven Vertretung und Verteidigung der

Arbeitnehmerinteressen in den Leitungs- und Aufsichtsorganen einer Gesellschaft nationalen Rechts vorzusehen, dass die von ihm erlassenen Vorschriften nur auf die Arbeitnehmer inländischer Unternehmen Anwendung finden.

Damit sei die Entscheidung der Bundesrepublik Deutschland, die Anwendung ihrer nationalen Vorschriften im Bereich der Mitbestimmung auf die bei einem inländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu beschränken, legitim.

AUSWIRKUNGEN AUF ANDERE FÄLLE

Bereits im Februar 2015 beschäftigte sich das Landgericht Frankfurt a.M. mit einem ähnlich gelagerten Fall im Verfahren "Deutsche Börse". Das Gericht bejahte eine Pflicht zur Beteiligung ausländischer Arbeitnehmer an der Wahl zum Aufsichtsrat und entschied, dass diese auch bei der Ermittlung der gesetzlichen Schwellenwerte für die Pflicht zur Einrichtung eines mitbestimmten Aufsichtsrats mitzuzählen seien.

Das mit der Berufung betraute Oberlandesgericht Frankfurt a.M. setzte das Verfahren bis zur Entscheidung des EuGH im Verfahren "TUI" mit der Begründung aus, dass ein Verstoß gegen EU-Recht allenfalls dann in Betracht käme, wenn der EuGH im TUI-Verfahren der Auffassung sei, dass den Arbeitnehmern im EU-Ausland ein passives Wahlrecht nach dem MitbestG zustehe.

Es ist zu erwarten, dass das OLG Frankfurt a.M. den Beschluss der Vorinstanz aufhebt und feststellen wird, dass auch bei der Berechnung der maßgeblichen Schwellenwerte nach dem MitbestG allein auf im Inland beschäftigte Arbeitnehmer abzustellen ist.

Damit dürfte die gesamte Gruppe derjenigen deutschen Unternehmen aufatmen können, die bisher aufgrund der rein "inländischen Berechnung" Schwellenwerte noch nicht der (paritätischen) Unternehmensmitbestimmung unterliegen. Sie dürften auch in Zukunft nicht dazu verpflichtet sein, mitbestimmte Aufsichtsräte zu bilden.

CONTACTS



Thomas Hey
Partner

T +49 211 4355-5413
E thomas.hey
@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T +49 69 7199-1257
E stefan.simon
@cliffordchance.com



Dr. Christian Vogel
Partner

T +49 211 4355-5773
E christian.vogel
@cliffordchance.com



Dr. Frank Scholderer
Partner

T +49 69 7199-1216
E frank.scholderer
@cliffordchance.com



**Akad. Rat. Dr. Moritz
Pöschke**
Consultant

T +49 211 4355-5515
E moritz.poeschke
@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Königsallee 59, 40215
Düsseldorf

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta* • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.