Vom 1.3. bis zum 31.5.2018 finden in vielen Unternehmen in Deutschland die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Hierbei gilt es, Wahlfehler – etwa in Bezug auf das Wahlrecht, den Ablauf oder die einzuhaltenden Fristen – zu vermeiden, damit es weder zur Anfechtung noch zu einer Nichtigkeit einer Betriebsratswahl kommt. *Hoffmann-Remy/Zaumseil* zeigen in ihrem Beitrag im aktuellen Heft (BB 2017, 1717 ff.) die wesentlichen Fallstricke bei der Durchführung einer ordnungsgemäßen Betriebsratswahl unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung auf. In einem Folgebeitrag werden sich die Autoren darüber hinaus mit den Praxisproblemen nach einer durchgeführten Wahl beschäftigen. In einer kommenden Ausgabe des BB wird ferner *Grambow* den Komplex der Möglichkeiten einstweiliger Verfügungsverfahren bei Betriebsratswahlen näher beleuchten.

Florian Schnitzler
(Redakteur Arbeitsrecht)

Entscheidungen

EuGH: Deutsches Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Unionsrecht vereinbar

Der Ausschluss der außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer eines Konzerns vom aktiven und passiven Wahlrecht bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der deutschen Muttergesellschaft verstößt nicht gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

In seinem heutigen Urteil unterscheidet der Gerichtshof zwei Fallgestaltungen.

Zu den bei einer Tochtergesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern der TUI-Gruppe stellt der Gerichtshof fest, dass ihre Situation nicht anhand des allgemeinen Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu prüfen ist, sondern anhand der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die ein besonderes Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit für den Bereich der Arbeitsbedingungen darstellt.

Der Gerichtshof stellt sodann fest, dass die Situation der fraglichen Arbeitnehmer nicht unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer fällt. Die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sind nämlich nicht auf Arbeitnehmer anwendbar, die nie von ihrer Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch gemacht haben oder Gebrauch machen wollen. Dass die Tochtergesellschaft, bei der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, von einer Muttergesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat (im vorliegenden Fall Deutschland) kontrolliert wird, ist insoweit ohne Bedeutung.

Zu den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern der TUI-Gruppe, die ihre Stelle aufgeben, um eine Stelle bei einer in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Tochtergesellschaft dieses Konzerns anzutreten, stellt der Gerichtshof fest, dass ihre Situation grundsätzlich unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer fällt. Ihre Situation ist daher nicht anhand des allgemeinen Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit zu prüfen.

Der Verlust des aktiven und des passiven Wahlrechts für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der deutschen Muttergesellschaft sowie gegebenenfalls der Verlust des Rechts auf Ausübung oder weitere Ausübung eines Aufsichtsratsmandats stellen jedoch keine Behinderung der Freizügigkeit dar.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer garantiert einem Arbeitnehmer nämlich nicht, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat als seinen Herkunftsmitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral sein wird. Ein solcher Umzug kann aufgrund der Unterschiede, die zwischen den Systemen und den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestehen, für den betreffenden Arbeitnehmer je nach Einzelfall Vorteile oder Nachteile in diesem Bereich haben. Daher verschafft die Arbeitnehmerfreizügigkeit dem Arbeitnehmer nicht das Recht, sich im Aufnahmemitgliedstaat auf die Arbeitsbedingungen zu berufen, die ihm im Herkunftsmitgliedstaat nach dessen nationalen Rechtsvorschriften zustanden.

Das Unionsrecht hindert einen Mitgliedstaat nicht daran, im Bereich der kollektiven Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen in den Leitungs- und Aufsichtsorganen einer Gesellschaft nationalen Rechts – der bislang nicht Gegenstand einer Harmonisierung oder auch nur einer Koordinierung auf Unionsebene war – vorzusehen, dass die von ihm erlassenen Vorschriften nur auf die Arbeitnehmer inländischer Betriebe Anwendung finden.

Im vorliegenden Fall gehört die durch das deutsche Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eingeführte Mitbestimmungsregelung, die darauf abzielt, die Arbeitnehmer durch gewählte Vertreter in die Entscheidungs- und strategischen Organe der Gesellschaft einzubeziehen, sowohl zum deutschen Gesellschaftsrecht als auch zum deutschen kollektiven Arbeitsrecht, deren Anwendungsbereich Deutschland auf die bei inländischen Betrieben tätigen Arbeitnehmer beschränken kann, sofern eine solche Beschränkung auf einem objektiven und nicht diskriminierenden Kriterium beruht.

Was insbesondere den Verlust der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach einer Versetzung in einen anderen Mitgliedstaat betrifft, stellt der Gerichtshof fest, dass dies nur die Folge der legitimen Entscheidung Deutschlands ist, die Anwendung seiner nationalen Vorschriften im Bereich der Mitbestimmung auf die bei einem inländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu beschränken.

EuGH, Urteil vom 18.7.2017 – C-566/15
(PM EuGH vom 18.7.2017)
Volltext: **BB-ONLINE BBL2017-1715-1**
unter www.betriebs-berater.de

EuGH: Berechnung der Betriebsrenten bei vorzeitigem Ausscheiden – Diskriminierungsschutz von Teilzeitbeschäftigten

1. Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der am 6.6.1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in geänderter Fassung und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass sie nicht einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei der Bemessung der Höhe einer betrieblichen Altersversorgung zwischen Arbeitseinkommen unterscheidet, das unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, und solchem, das oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, und das Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung nicht so behandelt, dass sie zunächst das für eine entsprechende Vollzeitbeschäftigung zu zahlende Einkommen ermittelt, hieraus dann den Anteil oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze ermittelt und