ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Vernac, Stéphane

Research Report

Das Verbot des cumul des mandats: Die französische Rechtsregelung zum Verbot der gleichzeitigen Ausübung von Mandaten im Verwaltungsrat und in der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung

Bericht, No. 2022.01

Provided in Cooperation with:
European Trade Union Institute (ETUI), Brussels

Suggested Citation: Vernac, Stéphane (2022) : Das Verbot des cumul des mandats: Die französische Rechtsregelung zum Verbot der gleichzeitigen Ausübung von Mandaten im Verwaltungsrat und in der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung, Bericht, No. 2022.01, ISBN 978-2-87452-630-5, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/299659

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Das Verbot des *cumul des mandats*

Die französische Rechtsregelung zum Verbot der gleichzeitigen Ausübung von Mandaten im Verwaltungsrat und in der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung

Stéphane Vernac

Bericht 2022.01

etui.

Das Verbot des *cumul des mandats*

Die französische Rechtsregelung zum Verbot der gleichzeitigen Ausübung von Mandaten im Verwaltungsrat und in der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung

Stéphane Vernac

Bericht 2022.01
european trade union institute

Stéphane Vernac
Professor für Privatrecht an der Universität Jean Monnet (Saint-Etienne); Wissenschaftler am Zentrum für kritische Rechtsforschung (*Centre de Recherches Critiques sur le Droit* – CERCRID); Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Wissenschaftsmanagement (*Centre de gestion scientifique – Mines ParisTech*)

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird das generische Maskulinum verwendet, wobei beide Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

Brüssel 2022
© Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel
Alle Rechte vorbehalten
Druck: Druckerei des ETUI, Brüssel

D/2022/10.574/22
ISBN : 978-2-87452-629-9 (gedruckte Ausgabe)
ISBN : 978-2-87452-630-5 (elektronische Fassung)

Das ETUI wird von der Europäischen Union mitfinanziert. Die hier geäußerten Auffassungen und Meinungen sind die des Autors bzw. der Autorin und entsprechen nicht unbedingt den Standpunkten der Europäischen Union oder des ETUI. Weder die Europäische Union noch das ETUI können dafür verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **5**

Einführung **7**
1. Das französische Recht zur Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat 7
2. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter in französischen Verwaltungsräten 9
3. Das französische Arbeitsrecht: Die klassischen Unvereinbarkeitsvorschriften für die Arbeitnehmervertreter 10
4. Das französische Gesellschaftsrecht: die Unvereinbarkeitsvorschriften für das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat und des Personalvertreters 11
5. Die Ungenauigkeiten der Unvereinbarkeitsregeln für das Mandat des Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds und des Personalvertreters 12

1. Die von der Unvereinbarkeitsregel betroffenen Mandate **15**
1.1 In den Unternehmen des privaten Sektors 15
1.2 In den Unternehmen des öffentlichen Sektors 25

2. Geltungsbereich der Unvereinbarkeitsvorschriften **27**
2.1 In den Unternehmen des privaten Sektors 27
2.2 In den Unternehmen des öffentlichen Sektors 40

3. Relevanz der Unvereinbarkeitsvorschrift **44**
3.1 Kritik an der Unvereinbarkeitsvorschrift 44
3.2 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel europäischem Recht? 46
3.3 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel internationalem Recht? 50
3.4 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel der französischen Verfassung? 50

Zusammenfassung und Empfehlungen **53**

Anhang – Die gesetzlichen Unvereinbarkeitsvorschriften **55**

Bibliographie **56**

Vorwort

Die Übernahme eines Mandats in einem multinationalen Unternehmen kann für Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter.innen in den verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten eine große Herausforderung darstellen. Und wenn es um die Vertretung auf Aufsichtsratsebene geht, wird die Herausforderung noch größer. Diese Schwierigkeiten sind den politischen Entscheidungsträgern auf EU-Ebene weitgehend entgangen, aber der in diesem Bericht untersuchte Fall Frankreichs zeigt deutlich, dass die Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene, wie sie in den Gesetzen einzelner Mitgliedsstaaten geregelt ist, auf EU-Ebene von großer Bedeutung sein kann und von den europäischen Gewerkschaften angegangen werden sollte.

Wie in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten gewährt das französische Rechtssystem den Belegschaften von Großunternehmen und Konzernen die Möglichkeit, einen oder zwei Vertreter.innen in die Aufsichtsräte zu wählen. Weniger bekannt ist jedoch, dass gemäß dem französischen Rechtssystem die neu ernannten Vertreter.innen verpflichtet sind, ihre anderen Mandate als Arbeitnehmervertreter.innen im Unternehmen aufzugeben, sobald sie in den Aufsichtsrat kommen. In der Praxis wenden die Arbeitgeber dieses Gesetz nicht konsequent an: Während einige Arbeitnehmervertreter.innen in französischen Aufsichtsräten ihre anderen Vertretungsmandate behalten dürfen, sind andere gezwungen, nicht nur ihre Mandate innerhalb desselben Unternehmens (z. B. im Europäischen Betriebsrat), sondern auch in „ausländischen“ Tochtergesellschaften niederzulegen.

Dieses Problem sollte nicht unterschätzt werden. Betroffen sind hier zum Beispiel nicht-französische Arbeitnehmervertreter.innen, die in die Aufsichtsräte französischer Unternehmen gewählt werden, seit ein Gesetz aus dem Jahr 2013 die Möglichkeit gibt, das Europäische Betriebsräte einen „zweiten Arbeitnehmervertreter“ in den Aufsichtsrat entsenden können. Diese Option wird seit dem kürzlich verabschiedeten PACTE-Gesetz, das zwei Arbeitnehmervertreter.innen im Aufsichtsrat vorschreibt und die Schwellenwerte entsprechend gesenkt hat, immer häufiger genutzt.

Das gesetzliche Verbot der Mandatshäufung nach französischem Recht steht in erheblichem Widerspruch zu der zugrunde liegenden Logik der Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene in anderen europäischen Ländern, in denen Arbeitnehmervertreter.innen in Aufsichtsräten sitzen, weil ihr Mandat als ein Recht ihrer Betriebsräte oder ihrer Gewerkschaft angesehen wird – zumindest wird es als das Sahnehäubchen des Systems der Arbeitnehmervertretung betrachtet. Dies ist sowohl von praktischer als auch von

politischer Relevanz, da nicht-französische Vertreter.innen ihre Legitimation häufig auf eine gleichzeitige Tätigkeit im (europäischen) Betriebsrat oder in der Gewerkschaftsdelegation in ihrem eigenen Unternehmen gründen, die sie bei der Erfüllung ihrer repräsentativen Funktion im Aufsichtsrat unterstützt.

Das Thema ist komplex und vielschichtig, und die Vielfalt der nationalen und gewerkschaftlichen Kontexte muss berücksichtigt werden. Ziel dieses Berichts ist es, dieses Thema näher zu beleuchten und die Reichweite, den Umfang und die rechtlichen Auswirkungen des Verbots der Mandatshäufung in den Vorständen französischer Unternehmen sowohl für französische als auch für nicht-französische Arbeitnehmervertreter.innen näher zu untersuchen. Er zeigt die wichtigsten Widersprüche und Konflikte bei der Auslegung dieser Vorschrift in Bezug auf das französische Rechtssystem sowie das EU- und das internationale Recht auf und liefert solide Argumente zur Unterstützung von Gewerkschaftsvertreter.innen und Arbeitnehmervertreter.innen wenn sie es mit schlecht informierten oder nicht vorschriftsmäßig handelnden Arbeitgebern zu tun haben, die sie ohne stichhaltige rechtliche Grundlage zur Aufgabe von Mandaten zwingen.

Der Bericht zeigt auch deutlich die europäische Relevanz der Praxis der Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat in den EU-Mitgliedstaaten auf und ruft die Gewerkschaften dazu auf, über dieses Thema aus einer EU-Perspektive nachzudenken. Diese Dimension ist besonders wichtig angesichts der laufenden Diskussionen vor dem Gerichtshof der EU über die Reichweite und den Umfang des „Kernstücks“ der Mitbestimmungssysteme und inwieweit historische Gewerkschaftsrechte durch EU-Vorschriften gefährdet werden könnten (siehe Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache C-677/20). Die Veröffentlichung dieses Berichts kommt zur rechten Zeit, denn er erscheint nur wenige Monate nach dem „Bericht über Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und die Überarbeitung der Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat“ (2021/2005(INI)) des Europäischen Parlaments. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen steht nun wieder auf der Tagesordnung der EU-Institutionen, dank der Bemühungen des EGB und progressiver demokratischer Kräfte zum Schutz und zur Förderung nationaler Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung, einem Kernstück des Konzepts des Europäischen Sozialmodells und des Konzepts Demokratie am Arbeitsplatz.

Die folgenden Seiten erfüllen sicher ihren Zweck als Instrumentarium für Gewerkschaften und als unschätzbarer Beitrag zur Debatte darüber, welche Art von Arbeitnehmervertretungsrechten wir brauchen, um ein gerechteres und sozialeres Europa zu schaffen.

Isabelle Schömann
Bundessekretärin
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Einführung

1. Das französische Recht zur Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat

Die französische Verfassung sieht vor, dass „jeder Arbeitnehmer über seine Vertreter an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmensführung teilhat“ (Absatz 8 der Präambel der Verfassung vom 27. Oktober 1946[1]).

Der Gesetzgeber gewährte den Arbeitnehmenden jedoch nicht sofort das Recht, an den Verwaltungs- oder Aufsichtsgremien der Unternehmen mit Stimmrecht teilzunehmen.

Seit 1946[2] schreibt das Gesetz die Anwesenheit gewählter Arbeitnehmervertreter (Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialausschusses[3]) im Verwaltungsrat vor. Diese Arbeitnehmervertreter, die von den Beschäftigten gewählt werden, sind keine Verwaltungsräte und haben kein Stimmrecht im Verwaltungsrat, sondern nur eine beratende Rolle. Das heißt, dass sie im Verwaltungsrat ihre Meinung äußern, aber nicht abstimmen können[4].

Ein erster Schritt erfolgte 1966. Das Gesetz zur Reform des Gesellschaftsrechts vom 24. Juli 1966[5] gewährte einem Arbeitnehmer die Möglichkeit, Verwaltungsrat zu werden, und somit gleichzeitig einen Arbeitsvertrag und ein Mandat als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat zu haben. Jedoch wird dieser

---

1. Die Präambel der Verfassung vom 27. Oktober 1946 dient als Referenz zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit, die vom Verfassungsrat (*Conseil constitutionnel*) seit der Entscheidung Nr. 71-44 DC dieses Rats vom 16. Juli 1971 ausgeübt wird. Anders gesagt, hat die Präambel der Verfassung von 1946 noch heute Verfassungswirkung.
2. Gesetz Nr. 46-1065 vom 16. Mai 1946.
3. Mit den Dekreten vom 22. September 2017 wurden der Betriebsrat, der Personaldelegierte und der Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) abgeschafft und durch den "Sozial- und Wirtschaftsausschuss" (CSE) ersetzt, der die Aufgaben dieser Institutionen der Personalvertretung übernimmt. Einige der in diesem Bericht verwendeten Rechtstexte sind noch nicht an die neue Terminologie angepasst worden; daher werden, sofern nicht anders angegeben, die Begriffe "Betriebsrat" und "Sozial- und Wirtschaftsausschuss" in diesem Bericht als gleichwertig betrachtet.
4. Artikel L. 2312-72 des Arbeitsgesetzbuchs (*Code du travail*): „In Unternehmen nehmen zwei Mitglieder der Arbeitnehmerbank des Wirtschafts- und Sozialausschusses, von denen eins der Kategorie der Fach- und Führungskräfte und das andere der Kategorie der gewerblichen Beschäftigten angehört, mit beratender Stimme an allen Sitzungen des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats, je nach Fall, teil.“
5. Gesetz Nr. 66-538 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat von den Anteilseignern gewählt. Dieser Mechanismus hatte zum Hauptziel, die Teilnahme einiger Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten zu begünstigen und nicht, eine Interessensvertretung der Beschäftigten in den Verwaltungsräten zu ermöglichen.

Die Anwesenheit von Verwaltungsratsmitgliedern, die die Arbeitnehmer in diesem Gremium vertreten, resultiert aus mehreren Rechtsinstrumenten, die sich sukzessive ergänzen.

Im Jahr 1983 schreibt der Gesetzgeber über ein Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors die Anwesenheit stimmberechtigter Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungs- und Aufsichtsgremien von Unternehmen des **öffentlichen Sektors** und ihren Tochtergesellschaften vor[6].

Im Privatsektor eröffnet eine Verordnung vom 21. Oktober 1986 die **Möglichkeit**, in allen Aktiengesellschaften per Satzungsänderung Arbeitnehmervertreter mit Stimmrecht in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten einzuführen[7]. Diese Regelung ist nicht verpflichtend.

Dieses System wurde durch einen zwingenden Vertretungsmechanismus der **Arbeitnehmer mit Aktienbesitz** im Verwaltungsrat ergänzt. Ein Gesetz vom 30. Dezember 2006 verlangt eine zwingende Vertretung von Belegschaftsaktionären nur in börsennotierten Gesellschaften, in denen mehr als 3% des Kapitals kollektiv von den Beschäftigten gehalten werden. Diese Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat haben Stimmrecht.

Ein Gesetz vom 14. Juni 2013 zur Beschäftigungssicherung geht einen wichtigen Schritt: Es schreibt die Beteiligung von einem oder zwei stimmberechtigter **Arbeitnehmervertreter** im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien vor. Mit dem Gesetz vom 17. August 2015 über den sozialen Dialog und die Beschäftigung wurden die Schwellenwerte für die Anzahl der fest angestellten Mitarbeiter gesenkt, die erforderlich sind, um die Verpflichtung zur Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat zu aktivieren (in Frankreich von fünftausend auf eintausend Mitarbeiter, weltweit von zehntausend auf fünftausend Mitarbeiter).

Schließlich wurde mit dem Gesetz vom 22. Mai 2019 über das Wachstum und die Umwandlung von Unternehmen (bekannt als "PACTE-Gesetz") die Schwelle, ab der zwei Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sitzen müssen, von zwölf auf acht Verwaltungsratsmitglieder (ohne Arbeitnehmervertreter) gesenkt.

---

6. Gesetz Nr. 83-675 vom 16. Juli 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors.

7. Verordnung Nr. 86-1135 vom 21. Oktober 1986 zur Änderung des Gesetzes Nr. 66-537 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften, um Aktiengesellschaften die Möglichkeit zu bieten, in ihren Satzungen Bestimmungen zur Beteiligung stimmberechtigter Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat aufzunehmen (Artikel L. 225-27 bis L. 225-34 und Artikel L. 225-79 bis L. 225-80 des Handelsgesetzbuchs).

2. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter in französischen Verwaltungsräten

Wie jedes Verwaltungsratsmitglied hat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat Rechte, insbesondere:

- Informationsrecht[8];
- das Recht, einen Punkt auf die Tagesordnung zu setzen; dieser Tagesordnungspunkt wird nur dann beraten, wenn der Verwaltungsrat dies mehrheitlich beschließt;
- Rederecht in der Sitzung. Der Verwaltungsrat ist nur dann beratungs- und beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend sind (Artikel L. 225-37);
- Stimmrecht;
- Recht auf Fortbildung über die Rolle und Arbeitsweise des Verwaltungsrats, die Rechte und Pflichten der Verwaltungsratsmitglieder und ihre Verantwortung sowie über die Organisation und die Aktivitäten der Gesellschaft (Artikel R225-34-3).

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben spezifische Rechte, wie:

- Entschädigung für die Zeit, die sie für die Ausübung ihres Mandats aufwenden. Die für ihr Mandat aufgewendete Zeit gilt als effektive Arbeitszeit und wird zum üblichen Zeitpunkt entsprechend vergütet;
- Ihre Entlassung kann nur nach Genehmigung der Arbeitsbehörde erfolgen.

Die **Pflichten** der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sind identisch mit denen der anderen Verwaltungsratsmitglieder.

Wie jedes Verwaltungsratsmitglied ist der Arbeitnehmervertreter zur Geheimhaltung von Informationen gehalten, die vertraulich sind und vom Verwaltungsratsvorsitzenden als solche deklariert werden[9].

Des Weiteren kann die zivilrechtliche Haftung des Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat greifen, wenn er bei Ausübung seiner Funktionen Fehler begeht.[10]

---

8. Es obliegt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, die Verwaltungsratsmitglieder in die Lage zu versetzen, ihre Aufgabe fundiert auszuüben (Kassationsgericht, Wirtschaftskammer, 2. Juli 1985, Nr. 83-16887).

9. Artikel L. 225-37, Absatz 5, des Handelsgesetzbuchs (*Code de commerce*).

10. Er kann persönlich – oder ggf. gesamtschuldnerisch mit den anderen Verwaltungsratsmitgliedern – verurteilt werden, den durch das Opfer erlittenen Schaden wiedergutzumachen. Die Schuld des Verwaltungsratsmitglieds – die nachgewiesen werden muss, um seine Haftung zu begründen – kann aus einem Verstoß gegen das Gesetz, einem Verstoß gegen die Satzung oder einem Führungsfehler folgen. Nach Ansicht des Kassationsgerichts „begeht jedes Verwaltungsratsmitglied […] einer Aktiengesellschaft einen persönlichen Fehler, das durch sein Handeln oder durch seine Enthaltung an einer Fehlentscheidung dieses Organs teilhat, es sei denn, es kann nachweisen, dass es sein Amt als Verwaltungsratsmitglied mit Vorsicht und Sorgfalt ausgeübt hat, insbesondere indem es gegen diesen Beschluss gestimmt hat“. (Kassationsgericht, Wirtschaftskammer, 30. März 2010, Nr. 08-17.841). Ein Verwaltungsratsmitglied, das gegen einen vom Verwaltungsrat gefassten Beschluss ist, kann sich nur dann von seiner Haftung befreien, wenn es nachweisen kann, dass es gegen diesen Beschluss gestimmt hat.

3. Das französische Arbeitsrecht: Die klassischen Unvereinbarkeitsvorschriften für die Arbeitnehmervertreter

Die Unvereinbarkeitsregeln, die im Arbeitsrecht festgelegt werden, sollen die Unabhängigkeit gewählter oder gewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreter garantieren und so die Effektivität von Arbeitnehmervertretungsstrukturen gewährleisten.

So urteilt das französische Kassationsgericht durchgehend, dass „Arbeitnehmer kein Vertretungsmandat ausüben dürfen, die entweder über eine besondere schriftliche Vollmacht verfügen, kraft derer sie mit dem Unternehmenschef gleichgestellt werden können, oder die de facto den Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretungsgremien vertreten“[11].

Daraus folgt, dass diese Personen bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter nicht als Bewerber antreten[12] und nicht als Gewerkschaftsvertreter ernannt werden dürfen[13] :

- Arbeitnehmer, Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsleiter, die eine schriftliche Vollmacht haben, kraft derer sie dem Unternehmensleiter gleichgestellt werden können;
- Arbeitnehmer, die über eine ausdrückliche Vollmacht verfügen, dauerhaft[14] anstelle des Arbeitgebers den Vorsitz im Wirtschafts- und Sozialausschuss zu führen;
- Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber de facto gegenüber den Vertretungsgremien vertreten[15].

---

11. Kassationsgericht, Sozialkammer, 21. März 2018, Berufungsverfahren Nr. 17-12.602.

12. Es handelt sich in Frankreich um die Mitglieder der Arbeitnehmerbank im Wirtschafs- und Sozialausschuss, einem französischen Vertretungsgremium, das über besondere Unterrichtungs- und Anhörungsrechte verfügt.

13. Es handelt sich in Frankreich um den Gewerkschaftsdelegierten, den Vertreter des Gewerkschaftsbezirks oder auch des Gewerkschaftsvertreters im Wirtschafts- und Sozialausschuss.

14. Im Gegenzug konnte ein Gericht in Ermangelung einer schriftlichen Bevollmächtigung des Arbeitnehmers, der darüber hinaus den Arbeitgeber nicht gegenüber den Arbeitnehmervertretungsgremien vertrat und innerhalb des Unternehmens nur ein einziges Mal und sehr partiell disziplinarische Befugnisse ausgeübt hatte, entscheiden, dass keine Unvereinbarkeit vorlag: Dieser Arbeitnehmer konnte an den Wahlen der Arbeitnehmervertreter teilnehmen und auch selbst wählen (Kassationsgericht, Sozialkammer, 16. Dezember 2020, Nr. 19-20.587).

15. Dies gilt beispielsweise für die Filialleiter im Einzelhandel, die zwar in Fragen der Personalverwaltung nicht vollkommen eigenständig handeln (Einstellung, disziplinarische Maßnahmen oder Entlassung), aber effektiv den Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretern vertreten (Kassationsgericht, Sozialkammer, 31. März 2021, Nr. 19-25.233).

4. Das französische Gesellschaftsrecht: die Unvereinbarkeitsvorschriften für das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat und des Personalvertreters

Das französische Recht kennt eine Vorschrift zur Unvereinbarkeit zwischen dem Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat und dem des Personalvertreters. Diese Rechtsvorschrift ist in Europa einzigartig.

Man findet zwei gesetzliche Umsetzungen dieser Unvereinbarkeitsregel:

1. Für die Unternehmen des öffentlichen Sektors

Das Gesetz vom 26. Juli 1983 zur „Demokratisierung des öffentlichen Sektors" sieht erstmals einen Mechanismus zur Vertretung der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat von Unternehmen des öffentlichen Sektors vor. Dieser Mechanismus ist an die Regel der Unvereinbarkeit gebunden.

Artikel 23 dieses Gesetzes besagt:

> „Das Amt des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist mit jeder anderen Funktion der Interessenvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder in seinen Tochtergesellschaften unvereinbar, insbesondere mit den Mandaten des Gewerkschaftsdelegierten, des Betriebsratsmitglieds, des Personalvertreters oder Mitglieds im Ausschuss für Arbeitshygiene und -sicherheit.
> Das oder die obengenannten Mandate und der damit verbundene Schutz enden mit dem Datum des Erwerbs des neuen Mandats.
> Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist auch mit der Ausübung der Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters[16] im Sinne von Artikel 15 Abs. 2 dieses Gesetzes unvereinbar. Bei Wahl eines Arbeitnehmers, der die Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters ausübt, in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat enden diese Funktionen sofort und der Betroffene nimmt seine vorherige Beschäftigung wieder auf."

So sieht die Unvereinbarkeitsregel des Gesetzes von 1983 die sofortige, automatische und zwingende Beendigung des ersten Mandats und seines Schutzstatus vor, sobald der Arbeitnehmer ein zweites Mandat erwirbt, das mit dem ersten unvereinbar ist.

---

16. Der Begriff des hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreters wird im öffentlichen oder privaten Sektor bei der Anwendung eines Tarifvertrags verwendet. Er bezieht sich auf Gewerkschaftsvertreter, die für einen befristeten Zeitraum von ihrer Funktion in der öffentlichen Verwaltung oder in einer lokalen Behörde freigestellt werden oder deren Arbeitsvertrag in ihrem Unternehmen ausgesetzt wird, um Gewerkschaftsaufgaben für die Gewerkschaftsorganisation, der sie angehören, wahrzunehmen. Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter behalten jedoch ihre Vergütung, die von ihrem Arbeitgeber gezahlt wird.

Das Gesetz von 1983 birgt ein Dilemma: Es erlaubt den Gewerkschaften die Beteiligung an den Verwaltungsräten, nimmt ihnen aber gleichzeitig die Möglichkeit, ihre Vertreter in den gewählten Arbeitnehmervertretungen zu behalten. So stellte das Forschungszentrum für die Veränderungen der Industriegesellschaft (*Centre de recherche sur les mutations de la société industrielle* – CRMSI) fest, dass „diese Bestimmung Gewerkschaften, die in manchen Firmen schwach vertreten sind, vor ein Dilemma stellt: unglaubwürdige Bewerber aufzustellen oder Gefahr zu laufen, die Gewerkschaft ihrer stärksten Vertreter vor Ort zu berauben“[17].

2. Für die Unternehmen des Privatsektors

Das „große Gesetz“ über Handelsgesellschaften vom 24. Juli 1966 wird durch eine Verordnung vom **21. Oktober 1986**[18] geändert, die im Handelsrecht die Möglichkeit schafft, in die Satzung eine Klausel aufzunehmen, die festlegt, dass dem Verwaltungsrat von den Arbeitnehmern gewählte Direktoren angehören müssen.

Bei dieser Gelegenheit führt die Verordnung vom 21. Oktober 1986 in Artikel L. 225-30 des französischen Handelsgesetzbuchs (*Code de commerce*) eine Unvereinbarkeitsregel ein. Sie wird in einem Unterkapitel des Gesetzbuchs eingefügt, das den Verwaltungsrat und die allgemeine Führung von Aktiengesellschaften behandelt.

Bei seiner Verabschiedung 1986 sah Artikel L. 225-30 die Unvereinbarkeit des Mandats des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat mit „jedem Mandat des Gewerkschaftsvertreters, Betriebsratsmitglieds, Personalvertreters oder Mitglieds des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit des Unternehmens“ vor.

Bei der Ausarbeitung des Gesetzes Nr. 2013-504 zur Beschäftigungssicherung vom 14. Juni 2013, das die Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten großer Unternehmen verpflichtend macht, erweiterte der französische Gesetzgeber den Geltungsbereich der Unvereinbarkeitsregel auf europäische Mandate mit der Begründung, dass diese Vertreter „ähnliche Aufgaben“ wie die 1986 genannten

---

17. Forschungszentrum für die Veränderungen der Industriegesellschaft (*Centre de recherche sur les mutations de la société industrielle* – CRMSI*): „Une étape dans la démocratisation du secteur public. L'élection des représentants des salariés aux conseils d'administration*“, Zeitschrift „Travail et emploi“ Nr. 24, 06/1985, S. 48. Nach Meinung des CRMSI sind die mit der Unvereinbarkeitsregel verbundenen Sachzwänge für „die Fortführung der täglichen Gewerkschaftsarbeit sekundär“. Genauer gesagt, habe die Regel je nach Umsetzungsebene und Größe der Gewerkschaft zu einer unterschiedlichen Praxis geführt. Was die Ebenen betrifft, „scheinen die Anforderungen auf Konzernebene maßgebend zu sein, wo man häufig Spitzenkandidaten findet, die Funktionen in den Betriebsräten, Gesamt- oder Konzernbetriebsräten haben“, d.h. in gewählten Arbeitnehmervertretungen. Des Weiteren hätten Gewerkschaften mit hoher Schlagkraft durch die Unvereinbarkeitsregel keine deutlichen Einschränkungen erfahren.

18. Siehe Verordnung Nr. 86-1135 vom 21. Oktober 1986 zur Änderung des Gesetzes Nr. 66-537 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften, um Aktiengesellschaften die Möglichkeit zu bieten, in ihrer Satzung Bestimmungen zur Beteiligung stimmberechtigter Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat aufzunehmen (siehe insbesondere Artikel 97-4).

Funktionen der Arbeitnehmervertreter[19] hätten. Laut Gesetz vom 14. Juni 2013 gilt die Unvereinbarkeitsvorschrift des Mandats des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat für „jedes Mandat als Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, sofern vorhanden, oder bei Europäischen Gesellschaften im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs (Code du travail) für die in Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzbuchs genannten Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder Mitglieder des in Artikel L. 2353-1 desselben Gesetzbuchs genannten SE-Betriebsrats".

5. Die Ungenauigkeiten der Unvereinbarkeitsregeln für das Mandat des Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds und des Personalvertreters

Durch Einführung einer Unvereinbarkeitsregel wollte der französische Gesetzgeber zwei Vertretungsmechanismen voneinander abgrenzen: die Arbeitnehmervertreter, die durch eine Wahl oder ihre Gewerkschaft legimitiert sind (gewählte Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaftsdelegierte) und die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat.

Diese Abgrenzung verkörpert einen einfachen Gedanken: Die Interessen, die die (gewählten oder gewerkschaftlich legitimierten) Arbeitnehmervertreter verteidigen, stehen nach Ansicht des Gesetzgebers im Widerspruch oder könnten zumindest im Widerspruch zu den Interessen stehen, die von den Verwaltungsratsmitgliedern in diesem Gremium vertreten werden, selbst wenn die Mitglieder aus der Belegschaft stammen.

Die Unvereinbarkeitsvorschriften werfen viele Fragen auf, weil sie so ungenau sind. Viele französische oder allgemein europäische Arbeitnehmervertreter hinterfragen den Sinn dieser Unvereinbarkeitsregeln.

---

19. Stellungnahme von J.-M. Clément, Abgeordneter, im Namen des Gesetzesausschusses zu Artikel 5 des Entwurfs zum Beschäftigungssicherungsgesetz, insbesondere S. 35:
„es zeigt sich, dass in Sachen Unvereinbarkeit Artikel 5 des Gesetzesentwurfs den neuen Arbeitnehmervertretungsgremien, deren Mitglieder ähnliche Funktionen ausüben wie die, die im Rahmen des Mandats des Betriebsratsmitglieds, des Mitglieds eines Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit etc. wahrgenommen werden, keine Rechnung trägt.
Es empfiehlt sich daher, den Bereich der Unvereinbarkeiten, der für das Mandat eines von den Beschäftigten gewählten oder ernannten Verwaltungsratsmitglieds gilt, zu aktualisieren und dabei das Mandat des Mitglieds eines Europäischen Betriebsrats (Artikel L. 2343-5 des Arbeitsgesetzbuchs), der Arbeitnehmervertretung in Europäischen Gesellschaften (im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs) sowie eines SE-Betriebsrats (Artikel L. 2353-7 des Arbeitsgesetzbuchs) zu berücksichtigen. So hat auf Initiative des Autors dieser Stellungnahme der Gesetzesausschuss eine Gesetzesänderung genehmigt, die den Bereich der Unvereinbarkeiten zwischen dem Mandat eines von den Arbeitnehmern gewählten oder bestimmten Verwaltungsratsmitglieds einerseits und dem Mandat eines Mitglieds eines Abstimmungsgremiums mit den Arbeitnehmern, das in den Europäischen Gesellschaften den Arbeitnehmervertretungen gleichzusetzen ist, andererseits aktualisiert."
(https://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rapports/r0839.pdf).

Es gibt nur wenig Rechtsprechung, die Artikel L. 225-30[20] oder Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983[21] auslegt. Die Texte haben auch in der Rechtslehre kaum mehr Interesse ausgelöst, zumindest unter den französischen Rechtswissenschaftlern.

Diese Ungenauigkeit birgt eine Auseinandersetzung über den Sinn und erklärt, warum manche Unternehmensleitungen eine sehr breite Auslegung der Unvereinbarkeiten wählen, sodass sie die Wahl des oder der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat beeinflussen können.

20. Zur Auslegung von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs siehe insbesondere Kassationsgericht 30. September 2005 (Sozialkammer, Berufung Nr. 04-10.490); erstinstanzliches Gericht von Courbevoie, 6. März 2017, RG Nr. 11-16-000911, Fédération CGT des Sociétés d'Études C/SAP France Holding SA.

21. Siehe Kassationsgericht, Sozialkammer, 13. März 1985 – Berufungsverfahren Nr. 84-60.705, 84-60.706.

1. Die von der Unvereinbarkeitsregel betroffenen Mandate

1.1 In den Unternehmen des privaten Sektors

1.1.1 Die unvereinbaren Mandate

1.1.1.1 Das Mandat des Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds

Bei den privaten Unternehmen gibt es in den französischen Aktiengesellschaften mehrere Kategorien von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat, die nicht alle von der gesetzlichen Unvereinbarkeitsregel betroffen sind.

a) Die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs betrifft nicht Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, die freiwillig eingesetzt werden, und nicht die Vertreter der Belegschaftsaktionäre.

— Die freiwillig eingesetzten Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat fallen nicht unter die Unvereinbarkeitsregel (Artikel L. 225-27 und L. 225-79 des Handelsgesetzbuchs; Verordnung Nr. 86-1135, 21. Okt. 1986).

Aktiengesellschaften können **in ihrer Satzung** festlegen, dass von den Beschäftigten gewählte Arbeitnehmervertreter mit Stimmrecht im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat sitzen.

Die Satzung kann regeln, dass diese Arbeitnehmervertreter in den Gremien entweder von den Beschäftigten der Gesellschaft oder denen der Gesellschaft und ihrer direkten und indirekten Tochtergesellschaften, deren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet liegt, gewählt werden.

Die Satzung legt die Anzahl der gewählten Verwaltungsratsmitglieder, die Sitzverteilung nach Kollegium, die nicht gesetzlich geregelten Wahlmodalitäten und die Dauer ihres Mandats fest.

Die Anzahl der gewählten Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieder darf maximal vier (in börsennotierten Unternehmen fünf) betragen und ein Drittel der Anzahl der anderen Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieder nicht übersteigen.

— Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, die Belegschaftsaktionäre vertreten (Artikel L. 225-23 des Handelsgesetzbuchs; Gesetz Nr. 94-640 vom 25. Juli 1994).

Vertreten die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat mehr als 3% des Aktienkapitals, müssen die Anteilseigner großer Aktiengesellschaften[22] in der Hauptversammlung unter den Belegschaftsaktionären ein oder mehrere Verwaltungsratsmitglieder wählen oder ggf. unter den Arbeitnehmern im Aufsichtsrat eines Investmentfonds, der Aktien der Gesellschaft hält.

Artikel L. 225-30 nennt nur die nach Artikel L. 225-27-1 und L. 225-79-2 ernannten Verwaltungsratsmitglieder (siehe unten). Artikel L. 225-30 kann den Arbeitnehmern also hier nicht entgegengehalten werden.

Statuten und Unvereinbarkeitsregel

Man kann sich jedoch fragen, ob die **Satzung** eine Klausel festlegen kann, die eine Unvereinbarkeit begründet. Bis heute lässt die Rechtsprechung keine Rückschlüsse zu, ob eine solche Klausel rechtsgültig wäre. Uns scheint, dass die Gültigkeit einer solchen Klausel aus den folgenden Gründen angefochten werden könnte:

- Artikel L. 225-27 und L. 22579 regeln, dass die Satzung Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat vorsehen kann. Sie sagen nicht, dass die Satzung die Bedingungen für die Ausübung des Mandats des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat festlegen darf.
- Die Bedingungen für die Ausübung des Mandats des Gewerkschaftsvertreters oder des gewählten Arbeitnehmervertreters und insbesondere die Unvereinbarkeitsregeln sind eine unabdingbare Rechtsnorm und unterliegen einer strengen Auslegung nach Arbeitsrecht[23]. So hat ein französisches Gericht in Auslegung von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs in erster Instanz geurteilt, dass eine „Bestimmung, die das aktive und passive Wahlrecht einschränkt, (...) nur sehr streng ausgelegt werden darf[24].
- Die Hinzufügung einer Unvereinbarkeitsregel außerhalb der im Gesetz abschließend geregelten Fälle könnte als Einschränkung der gewerkschaftlichen Vorrechte oder der gewerkschaftlichen Organisationsfreiheit angesehen werden, was den Straftatbestand der Behinderung[25] oder der gewerkschaftlichen Diskriminierung[26] erfüllen würde.
- Das Handelsgesetzbuch legt genau den möglichen Inhalt von Satzungen in Aktien- und Kommanditgesellschaften fest. Die Satzungsfreiheit ist in diesen Gesellschaften streng geregelt, im Gegensatz zur „vereinfachten Aktiengesellschaft" (*société par actions simplifiée*).

22. Dies sind Gesellschaften, die bei Abschluss zweier aufeinanderfolgender Geschäftsjahre mindestens 1.000 feste Mitarbeiter in der Gesellschaft und ihren direkten oder indirekten Tochtergesellschaften, deren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet liegt, oder mindestens 5.000 feste Mitarbeiter in der Gesellschaft und in den direkten und indirekten Tochtergesellschaften, deren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet oder im Ausland liegt, beschäftigen.

23. Siehe Einführung (Hypothese eines Arbeitnehmers, der eine Vollmacht hat oder de facto den Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretungsgremien vertritt).

24. Erstinstanzliches Gericht von Courbevoie, 6. März 2017, RG Nr. 11-16-000911, Fédération CGT des Sociétés d'Études C / SAP France Holding SA. Dieses Urteil weist einen Antrag auf Ungültigerklärung der Wahl eines Arbeitnehmervertreters zurück, der darauf basiert, dass dieser bereits Mitglied eines Verwaltungsrats einer Europäischen Gesellschaft (SE) mit Sitz in Deutschland war.

25. Artikel L. 2146-1 des Arbeitsgesetzes.

26. Artikel L. 2146-2 des Arbeitsgesetzes.

— Nur das Gesetz kann eine Unvereinbarkeit für das Mandat des Verwaltungsrats festlegen (dies gilt zum Beispiel für Beamte[27] oder Parlamentarier[28]) sowie in Fällen, in denen das Mandat eines Verwaltungsratsmitglieds endet. Der Rechtsausschuss des nationalen Verbands der Aktiengesellschaften (*Association nationale des sociétés par actions* – ANSA) bestätigt diese Analyse und führt aus: „Man kann auch nicht rechtens eine Klausel in einer Satzung einführen, die den Geltungsbereich einer solchen Unvereinbarkeit erweitern würde. Legt das Gesetz effektiv eine Unvereinbarkeit fest, die mit dem automatischen Rücktritt vom Amt des Verwaltungsratsmitglieds belegt ist, kann die Satzung keinen weiteren Fall der Unvereinbarkeit ergänzen, den das Gesetz nicht vorsieht"[29].

b) Die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs betrifft die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat großer Unternehmen (Artikel L. 225-27-1 und L. 225-79-2 des Handelsgesetzbuchs; Gesetz vom 14. Juni 2013 zur Beschäftigungssicherung, geändert durch das Gesetz vom 22. Mai 2019 über die Expansion und Umwandlung von Unternehmen).

Diese Verwaltungsratsmitglieder sind die einzigen, die von der Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs betroffen sind.

- **Beschäftigtenschwellen**

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat ist **verpflichtend**, wenn eine bestimmte Mindestanzahl von Beschäftigten erreicht wird.

Das Gesetz (Artikel L. 225-27-1 und L. 225-79-2 des Handelsgesetzbuchs) gilt in Unternehmen, deren Personalzahl bei Abschluss zweier aufeinanderfolgender Geschäftsjahre mindestens folgende Schwellen erreicht:

— mindestens 1.000 feste Beschäftigte in der Gesellschaft und ihren direkten oder indirekten Tochtergesellschaften, die ihren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet haben;

— oder mindestens 5.000 feste Beschäftigte in der Gesellschaft und ihren direkten oder indirekten Tochtergesellschaften, die ihren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet oder im Ausland haben.

Nach Handelsgesetzbuch[30] ist eine Holding, deren Haupttätigkeit ist, Tochtergesellschaften und Beteiligungen zu erwerben und zu steuern, von der Pflicht befreit, Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zu holen, wenn zwei Bedingungen erfüllt sind:

— Sie ist nicht verpflichtet, einen Wirtschafts- und Sozialausschuss einzurichten (sie hat in zwölf aufeinanderfolgenden Monaten nicht die Schwelle von mindestens elf Beschäftigten erreicht);

---

27. Artikel 25 *septies* des Gesetzes Nr. 83-634 vom 13. Juli 1983 über die Rechte und Pflichten von Beamten.
28. Artikel LO146 des Wahlgesetzbuchs.
29. Stellungnahme des Rechtsausschusses der ANSA, 4. Dezember 2013.
30. Artikel L. 225-27-1 und L. 225-79-2 des Handelsgesetzbuchs.

— und sie hält eine oder mehrere direkte oder indirekte Tochtergesellschaften, die der Pflicht unterliegen, einen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zu haben.

- **Erfasste Rechtsformen**

Die Einsetzung von Arbeitnehmervertretern in den Gremien und die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs betreffen mehrere Rechtsformen:

— Börsennotierte Aktiengesellschaften mit Verwaltungsrat[31];
— Börsennotierte Aktiengesellschaften mit Aufsichtsrat[32];
— Kommanditgesellschaften auf Aktien (Artikel L. 226-5-1 des Handelsgesetzbuchs verweist auf Artikel L. 225-80 und damit Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs[33]).

Im Gegensatz dazu unterliegt eine „vereinfachte Aktiengesellschaft (*société par actions simplifiée* – SAS) – die einen Verwaltungsrat haben kann, wenn ihre Satzung dies vorsieht – nicht der Pflicht, Mechanismen zur Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat zu schaffen. Die gesetzliche Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs gilt somit nicht[34]. Wenn die Satzung dies vorsieht, kann die SAS jedoch einen Verwaltungsrat haben, in dem Arbeitnehmervertreter sitzen.

Angesichts der Satzungsfreiheit, die die SAS ausmacht, kann man sich hier fragen, ob eine Unvereinbarkeitsregel in Anlehnung an Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs festgelegt werden kann. Auch diese Frage wurde niemals entschieden. Die Gesellschaft könnte sich sicherlich auf die Vertragsfreiheit berufen,

---

31. Artikel L. 225-27-1 und L 225-30 des Handelsgesetzbuchs.

32. Artikel L. 225-79-2 und L. 225-80 des Handelsgesetzbuchs. Artikel L. 225-80 verweist auf Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs. In Frankreich können Aktiengesellschaften „dualistisch“ aufgebaut sein: Sie haben ein Leitungsgremium und einen Aufsichtsrat (im Gegensatz zur monistischen Gesellschaft, die einen Verwaltungsrat hat). Der Aufsichtsrat unterliegt in Frankreich den gleichen Regeln der Arbeitnehmervertretung wie der Verwaltungsrat. Nach Artikel L. 225-79-2 des Handelsgesetzbuchs gilt also, dass der Aufsichtsrat bei bis zu acht Mitgliedern einen Arbeitnehmervertreter zählt und zwei Arbeitnehmervertreter, wenn der Aufsichtsrat mehr als acht Mitglieder hat. Artikel L. 225-80 des Handelsgesetzbuchs besagt, dass die „Bedingungen für die Ausübung des Mandats gemäß den Regeln in Artikel L. 225-28 bis L. 225-34 festgelegt werden“. In anderen Worten: Die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 gilt auch für die Arbeitnehmervertreter im Leitungsgremium französischer Aktiengesellschaften.

33. Artikel L. 226-5-1 verweist auf die Regelungen für Aktiengesellschaften mit Aufsichtsrat. Sie sehen vor, dass in Kommanditgesellschaften auf Aktien, die „die Kriterien in Artikel L. 225-79-2 erfüllen, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nach den in Artikel L. 225-79-2 und L. 225-80 beschriebenen Bedingungen bestimmt werden“. So verweist Artikel L. 226-5 -1 des Handelsgesetzbuchs auf Artikel L. 225-79-2 (über die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften) und Artikel L. 225-80 (der selbst auf Artikel L. 225-30 verweist, der die Unvereinbarkeitsregel festlegt).

34. Nach Artikel L. 227-1 Abs. 2 des Handelsgesetzbuchs über vereinfachte Aktiengesellschaften (*sociétés par actions simplifiées*) „gelten die Regeln für Aktiengesellschaften mit Ausnahme (…) der Artikel L. 225-17 bis L. 225-102-2 (…) für vereinfachte Aktiengesellschaften“. Die Vorschriften, die die Ernennung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat (insbesondere Artikel L. 225-27-1) regeln, und die Unvereinbarkeitsregel (insbesondere Artikel L. 225-30) gelten somit nicht für die vereinfachte Aktiengesellschaft.

die die SAS charakterisiert, und die Möglichkeit, in der Satzung die Bedingungen für die Ernennung der Mitglieder jedes satzungsmäßigen Organs, wie eines Verwaltungsrats, zu regeln. Wie auch bei der Kommanditgesellschaft auf Aktien kann man dieser These jedoch das Argument entgegenhalten, dass die Bedingungen für die Ausübung des Mandats des Gewerkschaftsvertreters oder gewählten Arbeitnehmervertreters und insbesondere die Unvereinbarkeitsvorschriften eine unabdingbare Rechtsnorm sind und strenger Auslegung unterliegen und nur das Gesetz die Unvereinbarkeitsregeln mit dem Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat und die Fälle, in denen ein Verwaltungsratsmitglied als von seinem Amt zurückgetreten gilt, regeln kann[35].

- **Anzahl der Arbeitnehmervertreter**

In den Unternehmen beträgt die Anzahl der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten mindestens:

— ein Vertreter in Gesellschaften, deren Verwaltungs- oder Aufsichtsrat bis zu acht Mitglieder hat;
— zwei Vertreter in Gesellschaften, deren Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mehr als acht Mitglieder hat.

- **Die folgenden vier Methoden zur Ernennung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat stehen der Hauptversammlung zur Auswahl[36] :**

1. Durchführung einer Wahl unter den Beschäftigten des Konzerns, die in Frankreich sitzen;
2. Je nach Fall Ernennung durch den Konzernbetriebsrat oder den Wirtschafts- und Sozialausschuss (*Comité social et économique* – CSE) in Frankreich;
3. Ernennung durch die Gewerkschaftsorganisation, die in der ersten Runde der Sozialwahlen in Frankreich die meisten Stimmen erhalten hat; wenn zwei Arbeitnehmervertreter zu bestellen sind, dann durch Ernennung durch jede der beiden Gewerkschaftsorganisationen, die in der ersten Runde der Sozialwahlen in Frankreich die meisten Stimmen erhalten haben;
4. Nur wenn zwei Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat zu bestellen sind, kann die Hauptversammlung beschließen, dass einer der Arbeitnehmervertreter nach einer der drei oben genannten Methoden bestellt wird, während der andere vom Europäischen Betriebsrat, sofern vorhanden, oder bei Europäischen Gesellschaften (SEs) im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzes durch die Arbeitnehmervertretung, die gemäß Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzes ausgehandelt oder

---

35. Vgl. Stellungnahme des Rechtsausschusses des ANSA, 4. Dezember 2013.

36. Wenn zwei Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat bestellt werden sollen, kann die Hauptversammlung immer zwischen diesen vier Bestellungsmethoden wählen. Selbst wenn ein Europäischer Betriebsrat oder ein SE-Betriebsrat besteht, muss also nicht unbedingt die vierte Methode gewählt werden. Mit anderen Worten, der zweite Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat muss nicht zwingend vom Europäischen Betriebsrat oder vom SE-Betriebsrat bestellt werden, sondern die Hauptversammlung entscheidet, ob dies der Fall sein wird.

durch Anwendung der in Artikel L. 2353-1 des genannten Gesetzes vorgesehenen Auffangregelung festgelegt wurde[37].

Abb. 1 **Ernennung oder Wahl eines Arbeitnehmervertreters in den Verwaltungsrat**

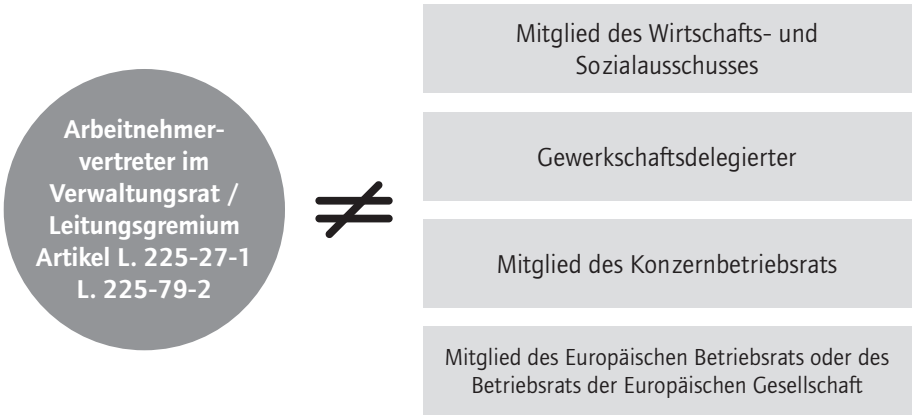
1.1.1.2 Mandat des gewählten Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsvertreters

Nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs ist das Mandat des von den Beschäftigten gewählten oder in Anwendung von Artikel L. 225-27-1 ernannten Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat unvereinbar mit:

— „jedem Mandat als Gewerkschaftsdelegierter,
— als Betriebsratsmitglied,
— als Konzernbetriebsratsmitglied,
— als Personalvertreter oder Mitglied des Ausschusses für Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* – CHSCT) des Unternehmens,
— jedem Mandat als Mitglied des Europäischen Betriebsrats, sofern vorhanden, oder bei Europäischen Gesellschaften (SE) im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs als Mitglied der in Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzbuchs genannten Arbeitnehmervertretung oder als Mitglied des in Artikel L. 2353-1 desselben Arbeitsgesetzbuchs genannten SE-Betriebsrats“.

37. Es ist zu beachten, dass bei dieser Methode der zweite Arbeitnehmervertreter sowohl ein im Ausland als auch ein in Frankreich beschäftigter Arbeitnehmer sein kann.

Abb. 2 **Unvereinbare Mandate**



- **Ist die Liste der unvereinbaren Mandate abschließend?**

Mindestens zwei Sachverhalte ermöglichen es, die Unvereinbarkeitsregel über die im Text konkret genannten Situationen hinaus zu erweitern:

— Zunächst betrifft Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs jedes Mandat als gewählter Arbeitnehmervertreter.

Tatsächlich wurde dieser Text nicht durch die Verordnungen vom 22. September 2017 geändert, die den Betriebsrat, den Personalvertreter und den Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (Ausschuss für Arbeitshygiene und -sicherheit, CHSCT) abschaffen und diese Instanzen durch den Wirtschafts- und Sozialausschuss ersetzen. Es besteht kein Zweifel, dass, sofern die verschiedenen Vertretungsgremien den gleichen Zweck haben, Artikel L. 225-30 nun für **die Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialausschusses gilt**.

— Zweitens betrifft Artikel L. 225-30 „**jedes Gewerkschaftsmandat**“.

Nach einem Urteil des Kassationsgerichts von 2005: „fällt unter die Bestimmungen dieses Texts jedes Gewerkschaftsmandat[38] im Unternehmen, das zu Interessenskonflikten mit den Aufgaben des Verwaltungsratsmitglieds führen könnte“[39]. So kommt das Gericht zu dem Schluss, dass das Mandat des „freigestellten Gewerkschaftsvertreters“ (das auf einer Kollektivvereinbarung des Unternehmens zu dieser Frage fußt) ein Gewerkschaftsmandat ist, da es ermöglicht, sich der Gewerkschaftsarbeit zu widmen. Somit fallen Gewerkschaftsmandate, die ihren Ursprung in einer Kollektivvereinbarung haben und dem Zweck dienen, Gewerkschaftsarbeit leisten zu können, wahrscheinlich unter die Unvereinbarkeitsregel. Gleichermaßen kann man aus diesem Urteil ableiten,

38. Siehe Fußnote 16.
39. Urteil des Kassationsgerichts, Sozialkammer, 30. September 2005 (Berufungsverfahren Nr. 04-10.490). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048973?isSuggest=true

dass das Mandat des „Vertreters des Gewerkschaftsbezirks“ (*représentant de la section syndicale* – RSS) nach Artikel L. 2142-1-1 des Arbeitsgesetzbuchs auch unter Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs[40] fällt.

Es wird jedoch unten nachgewiesen, dass nur die Mandate des Arbeitnehmervertreters, die in einer Vertretungsinstanz in Frankreich ausgeübt werden, unter die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs fallen.

1.1.2 Folgen der Unvereinbarkeitsregel

- **Die Unvereinbarkeitsregel hindert einen Arbeitnehmervertreter nicht daran, sich zur Wahl zu stellen.**

Diese Konstellation wurde bereits vom Kassationsgerichtshof in Bezug auf die unter das Gesetz vom 26. Juli 1983 fallenden Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat bestätigt. Im Jahr 1985 entschied der Gerichtshof, dass ein Arbeitnehmer, der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einer Bank ist, nicht als nicht wählbar für die Funktion des Arbeitnehmervertreters in einem Betriebsrat gilt. Vielmehr bedeutete seine Wahl zum Arbeitnehmervertreter das automatische Ende seiner Funktion als Vorstandsmitglied[41]. Folglich hindert die Unvereinbarkeitsregel einen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat nicht daran, für die Wahl zum Betriebsrat oder für ein anderes Arbeitnehmervertretungsmandat zu kandidieren. Ebenso wenig hindert die Unvereinbarkeitsregel ein gewähltes Mitglied des Betriebsrats oder einen anderen Arbeitnehmervertreter daran, für das Amt des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat zu kandidieren. Die Unvereinbarkeitsregel führt nur zur Beendigung eines als unvereinbar angesehenen Mandats, berührt aber nicht die Gültigkeit einer Kandidatur. Es bleibt abzuwarten, welches Mandat auf welche Weise erlischt.

- **Ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, der bei seiner Wahl oder Ernennung eines oder mehrere Mandate hat, muss laut Artikel L. 225-30 diese innerhalb von acht Tagen niederlegen. Sonst gelten seine Ämter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat als niedergelegt.**

Im Gegensatz zu dem für öffentliche Unternehmen geltenden Gesetz vom 26. Juli 1983, das vorsieht, dass "das (die) vorgenannte(n) Mandat(e) und der (die) damit verbundene(n) Schutzfunktion(en) am Tag der Übernahme des neuen Mandats endet (enden)", also keine Acht-Tage-Frist vorsieht, legt Artikel L. 225-30 nicht die sofortige Beendigung des ersten Mandats fest, das als unvereinbar mit dem zweiten gilt.

---

40. In diesem Sinne: G. Auzero, *La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance*, Droit social 2013. 740.

41. Kassationsgericht, Sozialkammer, 13. März 1985 (Berufungsverfahren Nr.°84-60.705, 84-60.706). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007015240?init=true&page=1&query=84-60705&searchField=ALL&tab_selection=all

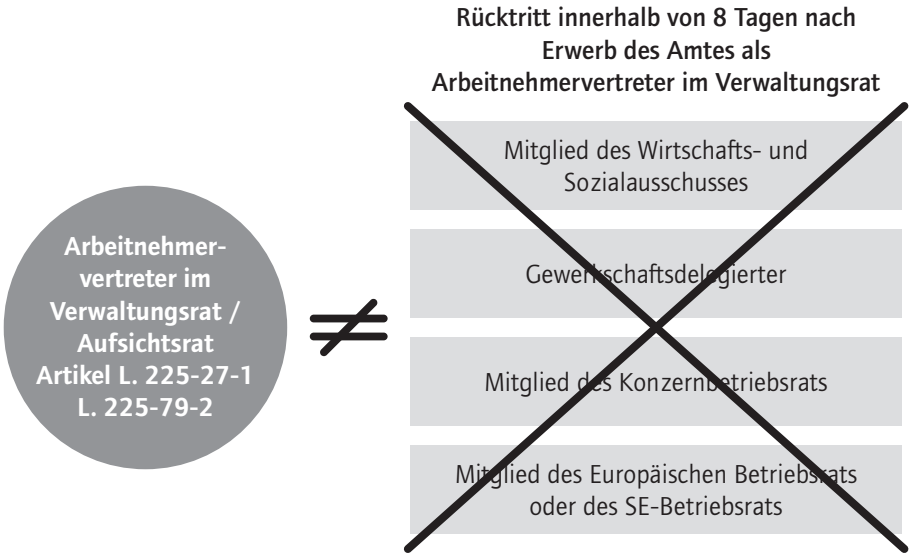
In diesem Fall sind in Unternehmen des Privatsektors zwei Fälle zu unterscheiden, die sich aus der Chronologie der Ereignisse ergeben:

— **1. Fall: Ein Arbeitnehmervertreter, dessen Mandat unter die Unvereinbarkeitsregel fällt, wird Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat**: Artikel L. 225-30 sieht vor, dass er sein(e) unvereinbare(s) Arbeitnehmervertreter-Mandat(e) innerhalb einer Frist von 8 Tagen nach Übernahme des Arbeitnehmervertretungsmandats im Verwaltungsrat ausdrücklich niederlegen muss (Abbildung Nr. 3). Es ist ratsam, ein schriftliches Dokument (Rücktrittsschreiben) zu verfassen und es vor Ablauf dieser 8-tägigen Frist auf einem beliebigen Weg, der ein bestimmtes Datum vorsieht (z.B. per Einschreiben mit Rückschein), an das Unternehmen, in dem die Mandate ausgeübt werden, und gegebenenfalls an die Gewerkschaftsorganisation, dank derer diese Mandate ausgeübt werden, zu senden.

  Wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 8 Tagen seinen Wunsch äußert, das Mandat niederzulegen, gilt er als zurückgetreten: Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat erlischt automatisch am 9. Tag (Abbildung 4).

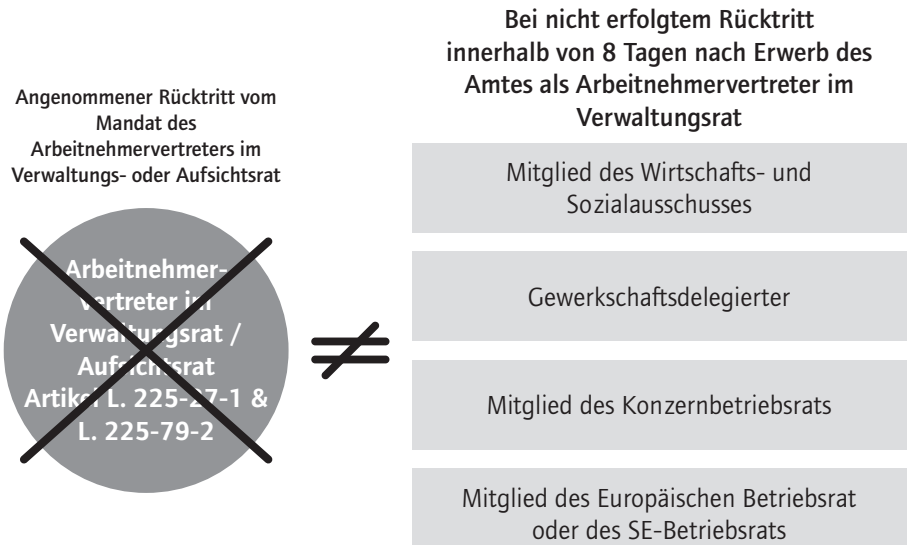
— **2. Fall: Ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat erwirbt ein betriebliches Arbeitnehmervertretungsmandat, das mit seinem Verwaltungsratsmandat unvereinbar ist**: Dieser Fall ist im letzten Satz von Artikel L. 225-30 nicht ausdrücklich vorgesehen. Aus der Unvereinbarkeitsregel, die sich auf das Modell des Gesetzes vom 26. Juli 1983 stützt, lässt sich jedoch ableiten, dass der Erwerb eines Arbeitnehmervertretungsmandats die automatische und sofortige Beendigung des ersten Mandats, d.h. die Beendigung des Verwaltungsratsmandats, zur Folge hat.

Abb. 3 **Bei Unvereinbarkeit hat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/ Aufsichtsrat eine Frist von acht Tagen, um seine anderen Ämter niederzulegen**



Sonst ended nach Ablauf dieser 8-tägigen Frist das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat automatisch.

Abb. 4 **Nach acht Tagen gilt der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/ Aufsichtsrat als von diesem Amt zurückgetreten**



1.1.3 Ziele der Unvereinbarkeitsregel

Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs verkörpert die Absicht des Gesetzgebers, wegen **„Interessenskonflikten“** – so der vom Kassationsgericht gewählte Ausdruck – zu vermeiden, dass Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat ein weiteres Mandat als Personalvertreter ausüben können[42].

Aus Sicht des französischen Gesetzgebers stehen folgende Interessen im Widerspruch:

- Einerseits verteidigt der gewählte Vertreter oder Gewerkschaftsdelegierte durch seine Arbeit die Interessen der Arbeitnehmenden. Beschwerden und Forderungen vertritt er gegenüber der beschäftigenden Gesellschaft.
- Andererseits übt der Arbeitnehmervertreter ein Firmenmandat im Namen und auf Rechnung des Unternehmens aus. So sagt das Handelsgesetzbuch, dass „der Verwaltungsrat die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens festlegt und über deren Umsetzung wacht“ (Artikel L. 225-35 des Handelsgesetzbuchs).

42. Urteil des Kassationsgerichts, Sozialkammer, 30. September 2005 (Berufungsverfahren Nr. 04-10.490). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048973?isSuggest=true

Man kann zu der Auslegung gelangen, dass das Ziel im Widerspruch zu anderen französischen, europäischen und internationalen Rechtsnormen steht, wie weiter unten in diesem Bericht erklärt wird.

1.2 In den Unternehmen des öffentlichen Sektors

Die Einsetzung von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsräten wurde in öffentlichen Unternehmen durch das Gesetz zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors vom 26. Juli 1983 und in den privatisierten Unternehmen durch das Gesetz über die Modalitäten der Privatisierungen (Gesetz vom 6. August 1986 und Gesetz vom 25. Juli 1994) eingeführt. Eine Verordnung vom 20. August 2014 beschränkt den Anwendungsbereich der Vorschriften, die in den Gesetzen von 1983 festgelegt werden, auf die öffentlichen Unternehmen, die unter das Statut der öffentlichen Einrichtung fallen[43].

In diesen Unternehmen muss der Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zwei Mitglieder haben, die die Arbeitnehmenden vertreten, und ein Mitglied, das die Arbeitnehmenden mit Aktienbesitz vertritt (wenn der Verwaltungsrat weniger als fünfzehn Mitglieder hat) bzw. drei Mitglieder, die die Arbeitnehmenden vertreten, und ein Mitglied, das die Arbeitnehmer mit Aktienbesitz vertritt (wenn der Verwaltungsrat mindestens fünfzehn Mitglieder hat).

Das Gesetz von 1983 enthielt ebenfalls eine Unvereinbarkeitsregel (Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983), die weiter in Kraft ist.

Nach Artikel 23 des Gesetzes von 1983 ist „das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat **mit jeder anderen Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder seinen Tochtergesellschaften unvereinbar**, insbesondere mit den Aufgaben des Gewerkschaftsdelegierten, Betriebsratsmitglieds, Personalvertreters oder Mitglieds des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit. Das oder die oben genannten Mandate und der damit verbundene Schutz enden mit dem Datum des Erwerbs des neuen Mandats“.

Das Gesetz von 1983 schafft in den Unternehmen des öffentlichen Sektors ein besonderes Mandat des „freigestellten Gewerkschaftsvertreters“. So ergänzt Artikel 23: „Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist auch mit der Ausübung der Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters im Sinne von Absatz 2 Artikel 15 dieses Gesetzes unvereinbar. Bei Wahl eines Arbeitnehmers, der die Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters

43. Nach Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Juli 1983 (1994 geändert) gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für alle öffentlichen Industrie- und Handelsbetriebe des Staats außer denen, deren Bedienstete unter Regelungen des öffentlichen Rechts fallen, sowie andere öffentliche Einrichtungen des Staats, die gleichzeitig einen Dienst der öffentlichen Verwaltung und einen öffentlichen Industrie- oder Handelsdienst erbringen, wenn die Mehrheit ihrer Bediensteten unter die Regelungen des Privatrechts fällt.

ausübt, in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat enden diese Aufgaben und der Betroffene nimmt wieder seine vorherige Beschäftigung auf“.

Im Gegensatz zu den Regelungen, die für die Unternehmen des privaten Sektors gelten, setzt das für den öffentlichen Sektor[44] geltende Gesetz von 1983 keinerlei Frist für die Niederlegung des Mandats als Arbeitnehmervertreter und bei ausbleibendem Rücktritt keine Frist, nach deren Ablauf der Betroffene als von seinem Amt des Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds zurückgetreten gilt. Artikel 23 sagt lediglich, dass „das oder die oben genannten Mandate und der damit verbundene Schutz mit dem Datum des Erwerbs des neuen Mandats enden“. In Auslegung dieses Texts hat das Kassationsgericht bestätigt, dass „die vorgenannten Bestimmungen von Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983 nicht zur Unwählbarkeit eines Verwaltungsratsmitglieds führen, sondern nur vorsehen, dass die Wahl eines Verwaltungsratsmitglieds für ein „neues Mandat“ zur Folge hat, dass seine Aufgaben als Verwaltungsratsmitglied und der damit verbundene Schutz enden“[45]. Das Kassationsgericht urteilt damit, dass die automatische Aufhebung konkret das Amt des Verwaltungsratsmitglieds betreffen. Umgekehrt endet das Mandat des Personalvertreters nicht automatisch. Ein Personalvertreter muss sein Mandat unverzüglich und ausdrücklich niederlegen, sobald er die Funktion eines Verwaltungsratsmitglieds erlangt.

Tabelle 1 **Anwendung der Unvereinbarkeitsregel (öffentlicher und privater Sektor)**

		Öffentlicher Sektor (Gesetz vom 26. Juli 1983)	Privater Sektor (Artikel L. 225-30 Handelsgesetzbuch)
Betrieblicher Arbeitnehmer-vertreter	**Ein betrieblicher Arbeitnehmervertreter kandidiert für den Verwaltungsrat**	Gültige Kandidatur	Gültige Kandidatur
▼ **Arbeitnehmer-verteter im Verwaltungsrat**	**Ein betrieblicher Arbeitnehmervertreter wird in den Verwaltungsrat gewählt**	Automatische Beendigung des Mandats als betrieblicher Arbeitnehmer-vertreter	– 8-Tage-Frist für den Rücktritt vom Amt des betrieblichen Arbeitnehmer-vertreters. – Andernfalls: automatische Beendigung des Mandats als Arbeitnehmerverteter im Verwaltungsrat ab Tag 9
Arbeitnehmer-vertreter im Verwaltungsrat	**Ein Arbeitnehmerverteter im Verwaltungsrat kandidiert für die betriebliche Arbeitnehmervertretung**	Gültige Kandidatur	Gültige Kandidatur
▼ **Betrieblicher Arbeitnehmer-vertreter**	**Ein Arbeitnehmerverteter im Verwaltungsrat wird zum betrieblichen Arbeitnehmer-vertreter gewählt**	Automatische Beendigung des Mandats als Arbeitnehmerverteter im Verwaltungsrat	Automatische Beendigung des Mandats als Arbeitnehmerverteter im Verwaltungsrat

44. Das Dekret 2014-948 vom 20. August 2014 über die Leitung und die Kapitaltransaktionen von Unternehmen mit Beteiligung staatlicher Unternehmen gilt für Handelsgesellschaften, an denen der Staat oder seine öffentlichen Einrichtungen direkt oder indirekt beteiligt sind. In diesen Unternehmen unterliegen auch die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat der Unvereinbarkeitsregel gemäß Artikel 23 des Gesetzes von 1983 (siehe Artikel 8, I des Dekrets vom 20. August 2014).

45. Kassationsgericht, Sozialkammer, 13. März 1985 (Berufungsverfahren Nr. 84-60.705, 84-60.706). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007015240?init=true&page=1&query=84-60705&searchField=ALL&tab_selection=all

2. Geltungsbereich der Unvereinbarkeitsvorschriften

2.1 In den Unternehmen des privaten Sektors

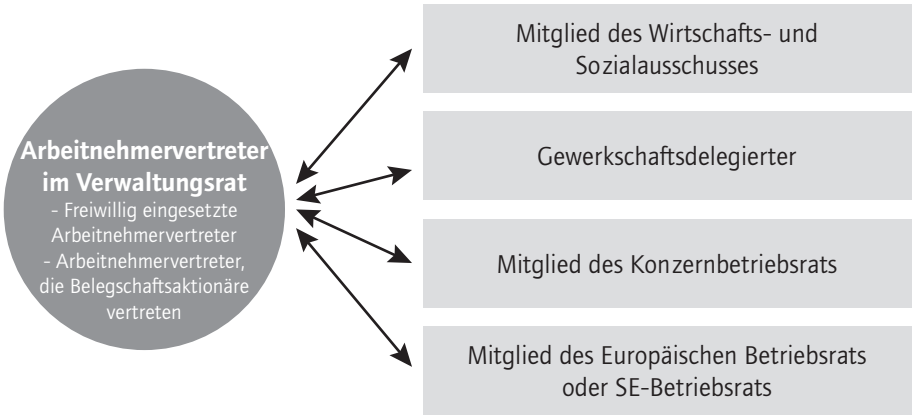
2.1.1 Materieller Geltungsbereich

- **Nur die in Anwendung von Artikel L. 225-27-1 ernannten Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat fallen unter die Unvereinbarkeitsvorschriften.**

Die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs gilt nicht für:

— Freiwillig eingesetzte Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat;
— Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, die Belegschaftsaktionäre vertreten.

Abb. 5 **Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, die nicht unter die Unvereinbarkeitsregel fallen**



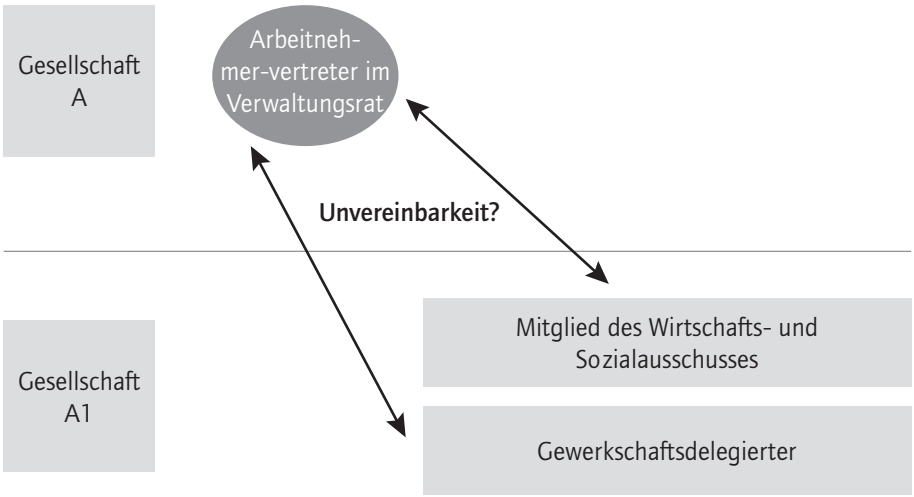
- **In Konzernen beschränken sich die Unvereinbarkeitsvorschriften auf die Mandate, die innerhalb der gleichen Gesellschaft ausgeübt werden.**

Da es keine gefestigte Rechtsprechung zum Anwendungsbereich der Unvereinbarkeitsregel gibt, tendieren viele Unternehmen, die einem Konzern angehören, zu einer weiten Auslegung der Unvereinbarkeitsregel. So legen sie die Regel gelegentlich dergestalt aus, dass das Mandat des Arbeitnehmervertreters

im Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft nicht mit dem Mandat des gewählten Vertreters oder Gewerkschaftsdelegierten in einer anderen Tochtergesellschaft des Konzerns vereinbar ist.

Es stimmt, dass man den Konzern mit einem einzigen „Unternehmen" gleichsetzen könnte, in dem die Töchter ein gemeinsames Interesse verfolgen. Der Interessenskonflikt, den Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs vermeiden soll, könnte somit eine Situation betreffen, in der das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat einer **Gesellschaft A** nicht gleichzeitig mit dem Mandat des Mitglieds des Wirtschafts- und Sozialausschusses (ehemals Betriebsrat) oder des Gewerkschaftsdelegierten einer anderen **Gesellschaft A1**, die zum gleichen Konzern wie Gesellschaft A gehört, ausgeübt werden darf.

Abb. 6 **Die Anwendung der Unvereinbarkeitsvorschriften in Gesellschaften desselben Konzerns**



Zugunsten der These der Unvereinbarkeit der Mandate in getrennten Gesellschaften desselben Konzerns kann man anführen, dass L. 225-30 eine Unvereinbarkeit mit Mandaten betrifft, die in Arbeitnehmervertretungsgremien des Konzerns ausgeübt werden (Mandat als Mitglied eines Wirtschafts- und Sozialausschuss des Konzerns in Frankreich, als Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, als Mitglied einer Arbeitnehmervertretung in einer Europäischen Gesellschaft (SE) oder als SE-Betriebsratsmitglied).

Mehrere Argumente sprechen jedoch gegen eine Ausweitung der Unvereinbarkeitsregel auf Mandate in getrennten Gesellschaften, selbst wenn sie zum gleichen Konzern gehören[46] :

46. Wir stellen jedoch fest, dass diese Frage bis zum heutigen Tag in keinem Gerichtsurteil geklärt wird.

— Die Bestimmungen von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs sind eindeutig: „Das Mandat des von den Beschäftigten gewählten oder des in Anwendung von Artikel L. 225-27-1 ernannten Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat ist mit jedem Mandat als Gewerkschaftsdelegierter, Konzernbetriebsratsmitglied, Personalvertreter oder Mitglied des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit der Gesellschaft unvereinbar". Der Text verfügt damit die Unvereinbarkeit zwischen dem Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat und jedem anderen Mandat, das derjenige in **„der Gesellschaft"** innehat. Eine Anwendung des Texts über die „Gesellschaft" hinaus, die die Unvereinbarkeitsregel auf die Gesellschaften desselben Konzerns ausweiten soll, scheint damit gesetzeswidrig zu sein (Auslegung *„contra legem"*).

— Der Rechtsausschuss des nationalen Verbands der Aktiengesellschaften (*A*ssociation nationale des sociétés par actions – ANSA) ist der Ansicht, dass „man den Umfang der Unvereinbarkeit, der durch den Gesetzestext festgelegt wird und eindeutig auf die Mandate beschränkt ist, die in den Arbeitnehmervertretungen „der Gesellschaft" ausgeübt werden, d.h. der Gesellschaft, die kraft der neuen Regelungen des Gesetzes vom 14. Juni 2013 gehalten ist, einen Arbeitnehmervertreter in ihren Rat zu ernennen, nicht erweitern kann. Damit fallen nur die Arbeitnehmervertretungen der Gesellschaft, die der Verpflichtung zur Ernennung von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsrat (oder Aufsichtsrat) unterliegen, unter die im Text genannten Unvereinbarkeiten, mit Ausnahme der Arbeitnehmervertretungen von Töchtern"[47].

— Das Urteil der Sozialkammer des Kassationsgerichts vom 30. September 2005[48], das einen freigestellten Gewerkschaftsdelegierten einem Gewerkschaftsmandat im Sinne von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs gleichstellt, erweitert zwar den Geltungsbereich des Texts, aber nur um die Liste der im Text genannten Mandate in **ein und derselben Gesellschaft**. Dieses Urteil kann jedoch nicht die Erweiterung des Geltungsbereichs der Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 auf alle Gesellschaften eines einzigen Konzerns rechtfertigen.

— Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs nennt nicht die Mandate in der Gesellschaft oder den Tochtergesellschaften, im Gegensatz zum Wortlaut, den der Gesetzgeber in Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983 zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors gewählt hat. Dieser Text nennt ausdrücklich die Hypothese von Mandaten in

47. Stellungnahme des Rechtsausschusses des ANSA, 4. Dezember 2013.
48. Urteil des Kassationsgerichts, Sozialkammer, 30. September 2005 (Berufungsverfahren Nr. 04-10.490) https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048973?isSuggest=true.

der Gesellschaft **„oder ihren Tochtergesellschaften“**[49]. Wenn der Gesetzgeber keine Sorge getragen hat, dies in Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs genauer zu regeln, dann deshalb, weil er nicht die Absicht hatte, die Unvereinbarkeitsregel über die Gesellschaft hinaus anzuwenden. Dort, wo das Gesetz nicht unterscheidet, besteht kein Grund, eine Unterscheidung zu treffen.

— Das Risiko von **„Interessenskonflikten“**[50] zwischen dem Mandat eines Arbeitnehmer-vertreters im Verwaltungsrat und eines anderen **„im Unternehmen“**[51] ausgeübten Mandats, die Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs vermeiden soll, ist strittig, wenn die Mandate in getrennten Gesellschaften ausgeübt werden, auch wenn diese zum gleichen Konzern gehören. De facto präsentiert der Gewerkschaftsvertreter seine Beschwerden oder Forderungen dem Arbeitgeber, der Gesellschaft A1 (vgl. Abb. 6). Er kann dennoch ein Mandat als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat von Gesellschaft A haben (vgl. Abb. 6) – eine eigene juristische Person, die nicht sein Arbeitgeber ist und gegenüber der er keine Forderung oder Beschwerde in seiner Eigenschaft als gewählter Arbeitnehmer- oder als Gewerkschaftsvertreter vorbringt.

2.1.2 Geografischer Geltungsbereich

1. Fall: Die Gesellschaft, in der der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat ernannt oder gewählt wird, hat ihren Sitz außerhalb Frankreichs.

Die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs betrifft nur die Arbeit der Verwaltungsräte von Gesellschaften, die ihren Sitz in Frankreich haben.

---

49. Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983 zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors besagt: „Das Mandat eines Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist mit jeder anderen Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder in seinen Tochtergesellschaften unvereinbar, insbesondere mit den Funktionen des Gewerkschaftsdelegierten, Betriebsratsmitglieds, Personalvertreters oder Mitglieds des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit“.

50. Urteil des Kassationsgerichts, Sozialkammer, 30. September 2005 (Berufungsverfahren Nr. 04-10.490). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048973?isSuggest=true

51. Gleiches Urteil.

Aufgrund des Territorialprinzips des Gesetzes[52] und der Rechtsprechung des Gerichtshofs[53] gilt die französische Handelsgesetzgebung zum Verwaltungsrat nicht für Gesellschaften, die ihren Sitz außerhalb Frankreichs haben. Das Gesetz des Sitzlands des Unternehmens (*Lex societatis*) ist für die Gesellschaftsform, den Namen, die Befugnisse der Unternehmensorgane und die Bedingungen für die Ausübung der Mandate seiner Mitglieder maßgeblich.

Die Unvereinbarkeit beschränkt sich somit auf Arbeitnehmer, die als Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat einer französischen Gesellschaft (mit Sitz in Frankreich) bestellt werden.

In einem Urteil von 2017 lehnte das erstinstanzliche Gericht von Courbevoie einen Antrag auf Ungültigkeitserklärung der Wahl eines Betriebsratsmitglieds ab, der sich darauf stützte, dass der betreffende Arbeitnehmer bereits Mitglied des Verwaltungsrats einer Europäischen Gesellschaft mit Sitz in Deutschland war. Nach Ansicht des Gerichts kann „Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs, der die Unvereinbarkeit des Mandats des von den Beschäftigten gewählten oder in Anwendung von Artikel L. 225-27-1 ernannten Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat mit jedem Mandat als Betriebsratsmitglied vorsieht, nicht in gleicher Weise auf das Mandat des Arbeitnehmervertreters in einer Europäischen Gesellschaft mit Sitz in Deutschland angewendet werden, da es sich um eine Bestimmung handelt, die das aktive und passive Wahlrecht einschränkt und nur sehr streng ausgelegt werden darf“[54].

Folglich könnte ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer ausländischen Gesellschaft in eine Arbeitnehmervertretungsinstanz in Frankreich gewählt werden und dort sein Mandat ausüben, ohne deshalb auf dieses Mandat als Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat im Ausland verzichten zu müssen. Da die Unvereinbarkeitsregel nicht greift, verliert er nicht

---

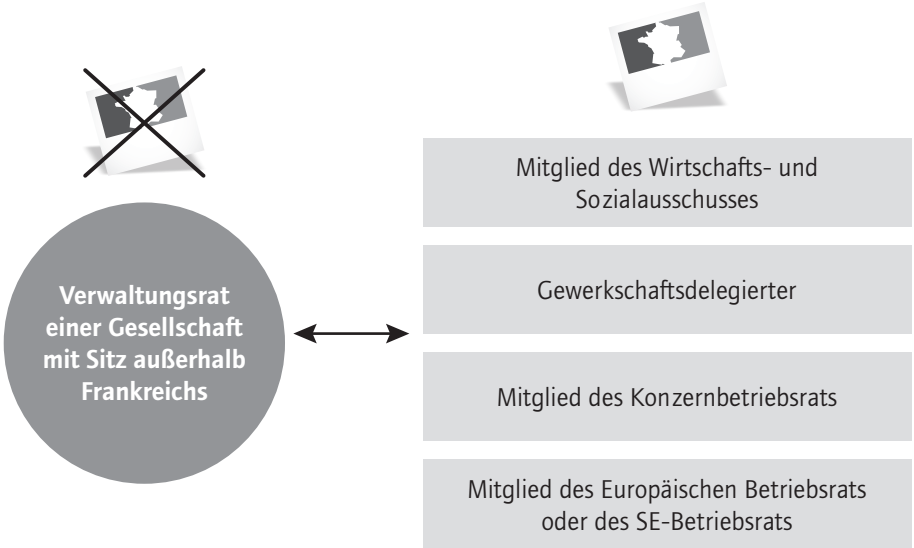
52. Die Grundlage dieses Prinzips bleibt strittig. Oft wird Artikel 3 des Bürgerliches Gesetzbuchs (*Code civil*) genannt, laut dessen 1. Absatz „die Polizei- und Sicherheitsgesetze alle binden, die auf dem Hoheitsgebiet leben“. Beim Gesellschaftsrecht räumt die Rechtsprechung ein, dass für das Unternehmen das Gesetz seines Sitzlands (Lex societatis) gilt (siehe Kassationsgericht, Zivilkammer, 17. Oktober 1972, Berufungsverfahren Nr. 70-13.817, Rechtssache „Royal Dutch"; vgl. Michel Menjucq, *Droit international et européen des sociétés*, Edition Montchrestien, 2018, Ausgabe Nr. 110).

53. Zur Zugehörigkeit einer Gesellschaft zur Rechtsordnung eines Mitgliedstaats, vgl. EuGH, 9. März 1999, Centros, C 212/97, EU:C:1999:126, Randnummer 20: „diese Gesellschaften [haben] das Recht […], ihre Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat durch eine Agentur oder eine Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft auszuüben, wobei ihr satzungsmäßiger Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung, ebenso wie die Staatsangehörigkeit bei natürlichen Personen, dazu dient, ihre Zugehörigkeit zur Rechtsordnung eines Mitgliedstaats zu bestimmen“. Vgl. in diesem Sinne auch die anderen Urteile des Europäischen Gerichtshofs: Segers, Randnr. 13; vom 28. Januar 1986 in der Rechtssache 270/83, Kommission/Frankreich, Slg. 1986, 273, Randnr. 18; vom 13. Juli 1993 in der Rechtssache C-330/91, Commerzbank, Slg. 1993, I-4017, Randnr. 13; vom 16. Juli 1998 in der Rechtssache C-264/96, ICI, Slg. 1998, I-4695, Randnr. 20); vom 5. November 2002, Überseering (C 208/00, EU:C:2002:632, Randnr. 57); vom 30. September 2003, Inspire Art (C 167/01, EU:C:2003:512, Randnr. 97); vom 12. Dezember 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation (C 374/04, EU:C:2006:773, Randnr. 43).

54. Erstinstanzliches Gericht von Courbevoie, 6. März 2017, RG Nr. 11-16-000911, Fédération CGT des Sociétés d’Études C / SAP France Holding SA.

sein passives Wahlrecht und behält sein Mandat als Arbeitnehmervertreter in Frankreich. Des Weiteren wird sein Mandat als Arbeitnehmervertreter in einem ausländischen Aufsichts- oder Verwaltungsrat nicht automatisch beendet.

Abb. 7 **Ausübung des Mandats eines Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat einer Gesellschaft mit Sitz außerhalb Frankreichs**



2. Fall: Der Arbeitnehmer übt das Mandat des Personalvertreters in einer nationalen Vertretungsinstanz aus (außer dem Europäischen Betriebsrat und SE-Betriebsrat), die einem ausländischen Recht unterliegt.

Die in einer Tochtergesellschaft oder Niederlassung nach ausländischem Recht gewählten oder ernannten Mitglieder nationaler Arbeitnehmervertretungsinstanzen (zum Beispiel ein Betriebsratsmitglied in Deutschland, das nach deutschem Recht gewählt ist) unterliegen nicht dem französischen Recht, das nur für die Mitglieder französischer Vertretungsgremien gilt. Wo das Gesetz keine Unterscheidung vornimmt, besteht kein Anlass zu unterscheiden.

De facto betrifft die Unvereinbarkeitsvorschrift nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs die Mandate von Arbeitnehmervertretern nach französischem Recht:

- jedes Mandat eines Gewerkschaftsdelegierten (*délégué syndical*);
- des Mitglieds des Wirtschafts- und Sozialausschuss: Betriebsrat, Personalvertreter oder Mitglied des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* – CHSCT) der Gesellschaft;
- des Mitglieds des Konzernbetriebsrats.

Damit betrifft Artikel L. 225-30 nicht die Mitglieder nationaler Arbeitnehmervertretungen, die außerhalb von Frankreich gewählt oder ernannt werden, auf

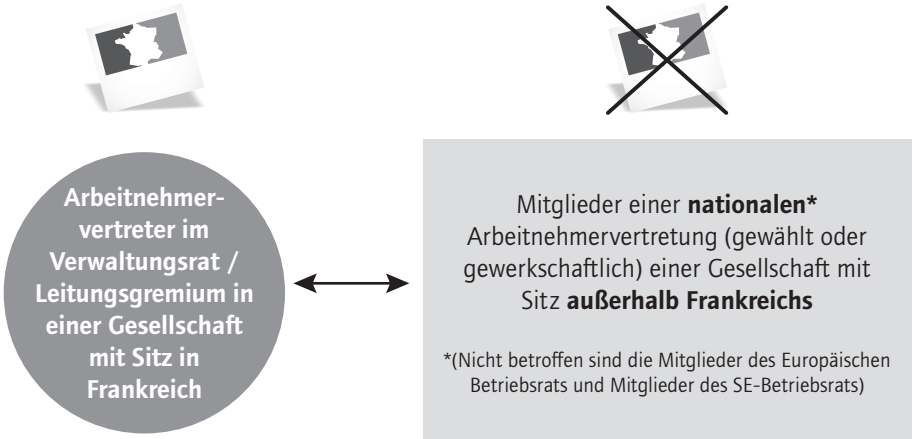
dem Hoheitsgebiet, auf dem sie für gewöhnlich ihre Arbeit ausüben. Gleiches gilt, wenn diese Arbeitnehmer:

- in einer Tochtergesellschaft nach ausländischem Recht arbeiten (die dem gleichen Konzern angehört wie die französische Gesellschaft, in der der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt oder ernannt wurde);
- in einem Betrieb oder einer Niederlassung außerhalb des französischen Hoheitsgebiets arbeitet (der/die der französischen Gesellschaft angehört, in der der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt oder ernannt wurde).

Überdies sind die ausländischen Instanzen der Arbeitnehmervertretung nur schwerlich mit den französischen Vertretungsorganen vergleichbar. So verfügt der französische Wirtschafts- und Sozialausschuss grundsätzlich über Unterrichtungs- und Anhörungsrechte. Der Betriebsrat oder Gesamt-/Konzernbetriebsrat in Deutschland hat hingegen auch Verhandlungsrechte. Bei bestimmten Themen muss er sogar im Vorfeld seine Zustimmung erteilen. Die Erweiterung der Unvereinbarkeitsregel auf ausländische Arbeitnehmervertretungsinstanzen würde bedingen, dass der französische Richter:

- die wörtliche Auslegung des französischen Rechts verwirft (Artikel L. 225-30 betrifft nur die Mandate nach französischem Recht);
- er die Gleichwertigkeit der Funktionen der Arbeitnehmervertretungen analysiert, um zu bewerten, ob ein norwegischer Gewerkschaftsvertreter – der eine zentrale Rolle bei der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und lokalen Verhandlungen spielt – mit dem französischen Gewerkschaftsdelegierten gleichzusetzen ist oder ob der deutsche Betriebsrat die Entsprechung des französischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ist. Eine solche Vergleichsanalyse erscheint recht komplex und ungewiss. Es ist daher wenig wahrscheinlich, dass sich ein französischer Richter an einer solch gewagten Analyse versuchen wird.

Abb. 8 **Ausübung des Mandats des Verwaltungsratsmitglieds in Frankreich durch einen Arbeitnehmervertreter, der der Rechtsordnung eines anderen Lands als Frankreich unterliegt**



Wir stellen abschließend fest, dass eine französische Gesellschaft sich nicht auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung berufen kann, wie er sich aus den Bestimmungen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Artikel 45 § 2 AEUV) ableitet, um die Unvereinbarkeitsvorschrift auf die Arbeitnehmervertreter auszuweiten, die außerhalb Frankreichs beschäftigt sind. Die unterschiedlichen Auswirkungen, die sich aus einer Unvereinbarkeit für Arbeitnehmervertreter aus Frankreich und einer Vereinbarkeit für nicht-französische Mandatsträger ergeben, würden somit keine Diskriminierung im Sinne des EU-Rechts darstellen.

In Auslegung von Artikel 45, Abs. 2 AEUV (der zugunsten der Arbeitnehmervertreter eine eigene Klausel zur Nichtdiskriminierung bei den Beschäftigungsbedingungen aufgrund der Staatsangehörigkeit enthält) vertritt der Gerichtshof die Ansicht, dass ein Mitgliedstaat die Arbeitnehmerbeteiligung an einer nationalen Instanz auf die Arbeitnehmer beschränken kann, die auf seinem Hoheitsgebiet beschäftigt sind. In der Rechtssache *Konrad Erzberger C/TUI AG*[55] sagt das Gericht, dass: „das Unionsrecht einen Mitgliedstaat nicht daran [hindert], 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. Desgleichen steht es einem anderen Mitgliedstaat frei, bei der Anwendung seiner eigenen nationalen Vorschriften auf einen anderen Anknüpfungspunkt zurückzugreifen.“[56] Damit räumt der Gerichtshof ein, dass ein Mitgliedstaat bei der kollektiven Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen zur Anwendung einer nationalen Vorschrift, die eine Unvereinbarkeit vorsieht, einen anderen Anknüpfungspunkt wählen kann, wie die Ausübung des Mandats eines Arbeitnehmervertreters im Inland in einer Gesellschaft, deren Sitz im Inland liegt und in der er nicht zum Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gewählt oder ernannt werden kann. Es ist daher für einen französischen Arbeitgeber nicht zweckdienlich, eine vermeintliche Diskriminierung anzuführen, um die Unvereinbarkeitsregel nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs auf alle Arbeitnehmervertreter auszuweiten, einschließlich derjenigen, die im Ausland angesiedelt sind.

Des Weiteren ist die Tatsache, dass eine französische Gesellschaft als Arbeitgeber eine oder mehrere ausländische Gesellschaften kontrolliert, unerheblich. Entsprechend bestätigen die Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache Erzberger die Analyse: „Beispielsweise bin ich der Auffassung, dass bei einem Arbeitnehmer, der bei der französischen Tochtergesellschaft der TUI-Gruppe beschäftigt ist, ein rein innerstaatlicher Sachverhalt der Französischen Republik vorliegt. Dieser Arbeitnehmer ist in Frankreich bei einer Gesellschaft beschäftigt, die nach französischem Recht gegründet wurde, dem in der Regel auch sein Arbeitsvertrag und, allgemeiner, seine Arbeitsbedingungen unterliegen. Insoweit hat die Frage, wo sich der Eigentümer der Gesellschaft befindet, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, oder von wo aus die Kontrolle über sie

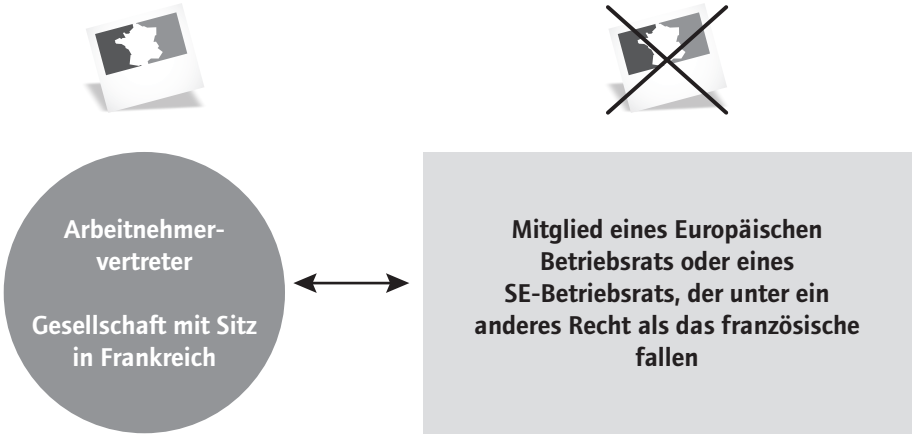
55. EuGH, 18. Juli 2017, Rechtssache C-566/15, *Konrad Erzberger C/TUI AG*.
56. EuGH, 18. Juli 2017, ibidem, Randnummer 37.

ausgeübt wird, keinen Einfluss auf sein Beschäftigungsverhältnis, das demjenigen anderer in Frankreich beschäftigter Arbeitnehmer der Sache nach voll und ganz gleichgestellt werden kann. Daher genügt meines Erachtens der Umstand, dass die Gesellschaft, bei der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, im Eigentum oder unter der Kontrolle einer Gesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat steht, für sich allein nicht, damit ein Bezug zu einem der von Art. 45 AEUV in Betracht gezogenen Sachverhalte vorliegt. Mit anderen Worten darf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht dadurch beeinträchtigt werden, dass der Arbeitgeber von einer in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Gesellschaft übernommen wird. Aus dem Blickwinkel der Situation des Arbeitnehmers stellt dieser Umstand nämlich einen externen Faktor dar, der keinen Bezug zu seiner Tätigkeit aufweist.[57]

3. Fall: Der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einer französischen Gesellschaft ist auch Mitglied des Europäischen Betriebsrats, der unter ausländisches Recht fällt, oder Betriebsratsmitglied einer SE, die ihren Sitz außerhalb Frankreichs hat

Der Sachverhalt ist wie folgt: Das Mitglied eines Europäischen Betriebsrats einer Gesellschaft, die ihren Sitz außerhalb Frankreichs hat, oder des Betriebsrats einer Europäischen Gesellschaft (SE) mit Sitz außerhalb Frankreichs möchte zum Mitglied des Verwaltungsrats einer Gesellschaft nach französischem Recht ernannt werden.

Abb. 9 **Ausübung des Mandats eines Arbeitnehmervertreters im französischen Verwaltungsrat durch einen europäischen Arbeitnehmervertreter (Europäischer Betriebsrat/SE-Betriebsrat), der dem Recht eines anderen Staats als Frankreich unterliegt**



57. Schlussanträge des Generalanwalts Henrik Saugmandsgaard, gestellt am 4. Mai 2017, Rechtssache C-566/15, *Konrad Erzberger c./TUI AG*.

Es empfiehlt sich, zunächst das für den Europäischen Betriebsrat oder den SE-Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertretung in der Europäischen Gesellschaft geltende Recht zu ermitteln, bevor im zweiten Schritt der Geltungsbereich der Unvereinbarkeitsregel eingegrenzt wird.

a) Welches Recht gilt für den Europäischen Betriebsrat oder SE-Betriebsrat?

— **Beim Europäischen Betriebsrat** — Die französischen Bestimmungen[58] zu Europäischen Betriebsräten und zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gelten[59], wenn:
  - Der Sitz des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder Konzerns oder des herrschenden Unternehmens in Frankreich liegt;
  - Wenn das herrschende Unternehmen außerhalb der Europäischen Union ansässig ist, aber die Niederlassung mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten in Frankreich ansässig ist (vorausgesetzt, dass kein anderer Vertreter in einem anderen Mitgliedstaat als Frankreich für die Zwecke der Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie 2009/38/EG gemäß Artikel 4.2 der Richtlinie benannt wurde)

— **Bei der Europäischen Gesellschaft** — Das französische Gesetz[60] gilt für den Betriebsrat einer Europäischen Gesellschaft (SE), die ihren Sitz in Frankreich hat,[61] oder die Arbeitnehmervertretung einer Europäischen Gesellschaft mit Sitz in Frankreich[62]. Das französische Recht gilt für Europäische Gesellschaften mit Sitz in Frankreich[63], d.h. mit satzungsmäßigem Sitz in Frankreich gemäß Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rats vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und gemäß französischem Recht[64].

b) Betrifft die Unvereinbarkeitsvorschrift nach Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs die Mandate der Mitglieder Europäischer Betriebsräte oder SE-Betriebsräte (oder Arbeitnehmervertretungen, die auf Ebene der

---

58. Artikel L. 2341-1 bis L. 2346-1 des Arbeitsgesetzbuchs.

59. Vgl. Artikel L. 2341-3 des Arbeitsgesetzbuchs. Siehe auch Richtlinie 2009/38: „Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen „ein herrschendes Unternehmen“ ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt. Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.“ (Artikel 3 (6) der Richtlinie 2009/38 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen).

60. Artikel L. 2353-1 bis L. 2353-27-1 des Arbeitsgesetzbuchs.

61. Übrigens sind nach französischem Recht der Betriebsrat der Europäischen Gesellschaft (Artikel L. 2353-13 des Arbeitsgesetzbuchs) sowie das Besondere Verhandlungsgremium (Artikel L. 2352-1 des Arbeitsgesetzbuchs) ausdrücklich mit einer Rechtspersönlichkeit ausgestattet.

62. Artikel L. 2353-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs.

63. Vgl. insbesondere Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs.

64. Artikel L. 229-1 des Handelsgesetzbuchs. Um jeden Missbrauch auszuschließen, legt der Text fest, dass „der satzungsmäßige Sitz und die Hauptverwaltung der Europäischen Gesellschaft nicht entkoppelt werden dürfen“.

Europäischen Gesellschaft eingerichtet werden), wenn diese Instanzen nach dem Recht eines anderen Mitgliedstaats als Frankreich eingerichtet werden?

Artikel L. 225-30 sagt, dass das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat mit „jedem Mandat" als Mitglied einer dieser Instanzen unvereinbar ist, was nahelegen könnte, dass auch Mandate in Instanzen eingeschlossen sind, die unter das Recht anderer Mitgliedstaaten fallen.

Die Unvereinbarkeitsvorschrift beschränkt sich jedoch rein auf die Hypothese, dass der Europäische Betriebsrat oder SE-Betriebsrat (oder das Vertretungsorgan, das auf Ebene der Europäischen Gesellschaft eingerichtet wird) unter französisches Recht fällt.

Zunächst verweist der Wortlaut von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs bei den Europäischen Gesellschaften auf die französischen Vorschriften über ebendiese. Der Text sagt, dass das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat „auch mit jedem Mandat als Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, sofern vorhanden, oder bei Europäischen Gesellschaften im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs als Mitglied der in Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzbuchs genannten Arbeitnehmervertretung oder als Mitglied eines in Artikel L. 2353-1 desselben Gesetzbuchs genannten SE-Betriebsrats unvereinbar ist". Somit betreffen diese verschiedenen Vorschriften nur Europäische Gesellschaften, die ihren Sitz in Frankreich haben[65]. Entsprechend könnte man einräumen, dass – wenn Artikel L. 225-30 auf ein Mandat verweist, das in einem „Europäischen Betriebsrat" ausgeübt wird – es sich um einen Europäischen Betriebsrat nach dem französischen Arbeitsgesetzbuch handelt und er unter französisches Recht fällt (Artikel L. 2341-3 des Arbeitsgesetzbuchs). Artikel L. 225-30 gilt daher nicht für Mandate, die in Europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten (oder SE-Arbeitnehmervertretungen) ausgeübt werden, wenn diese Vertretungen unter das Recht anderer Mitgliedstaaten fallen.

Wie bereits erläutert, hat die Tatsache, dass eine französische Gesellschaft entweder eine ausländische Gesellschaft beherrscht oder von ihr beherrscht wird, keinen Einfluss auf die Erweiterung der französischen Vorschriften zu den Arbeitsbedingungen auf die Beschäftigten der ausländischen Gesellschaften. Die Unvereinbarkeitsregel ist ein Sachverhalt, der allein das innerstaatliche französische Recht betrifft. Gleichermaßen hat es keinen Einfluss auf die Situation

65. Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs besagt, dass „Die Bestimmungen dieses Kapitels (das sich mit der Arbeitnehmervertretung in der Europäischen Gesellschaft befasst) gelten: 1) Für Europäische Gesellschaften, die ihren Sitz in Frankreich haben und gemäß Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rats vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft gegründet werden; 2) für Gesellschaften, die zu einer Europäischen Gesellschaft gehören und ihren Sitz in Frankreich haben; 3) für Tochtergesellschaften und Niederlassungen in Frankreich, die einer Europäischen Gesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft oder des Europäischen Wirtschaftsraums angehören". Während Punkt 3) von Europäischen Gesellschaften spricht, die ihren Sitz im Ausland haben, verweist die Unvereinbarkeitsvorschrift auf den Begriff der Europäischen Gesellschaft, wie er im innerstaatlichen französischen Recht definiert wird.

der Arbeitnehmer, die in einem anderen Staat beschäftigt sind, wenn der Standort des Eigentums einer Tochtergesellschaft außerhalb des französischen Hoheitsgebiets liegt.

Die Unvereinbarkeitsvorschrift hat das Ziel, jeden **Interessenskonflikt** zwischen einem Arbeitnehmervertreter, der der Geschäftsleitung Forderungen und Beschwerden vorträgt, und der Leitung der Gesellschaft oder des herrschenden Unternehmens zu vermeiden. Die Unvereinbarkeitsregel verliert also ihren Zweck, wenn ein Arbeitnehmer Mitglied eines Europäischen Betriebsrats oder SE-Betriebsrats in einem anderen Mitgliedstaat ist. Da bei diesem Sachverhalt die zentrale Leitung des europaweit operierenden Unternehmens nicht in Frankreich sitzt, hat der Arbeitnehmervertreter de facto keinen Interessenskonflikt, wenn er das Mandat des Verwaltungs- oder Aufsichtsratsmitglieds in einer Tochtergesellschaft nach französischem Recht ausübt.

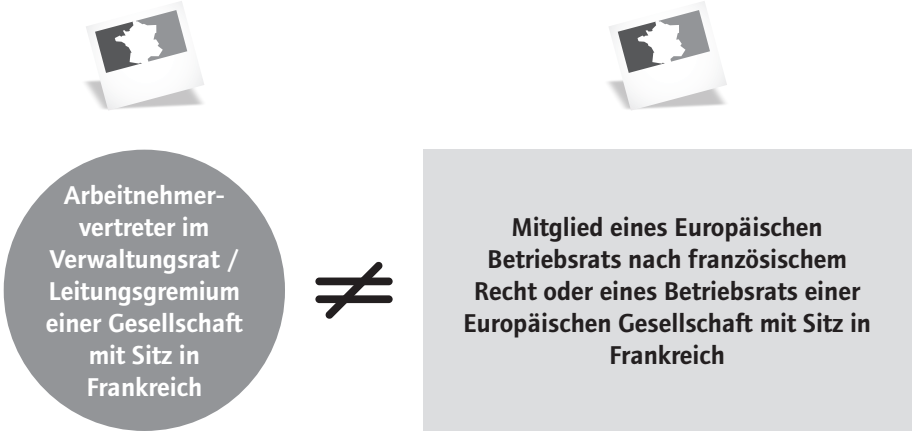
Darüber hinaus kann man sich fragen, ob die im französischen Recht vorgeschriebene Pflicht zum Rücktritt nicht in gewisser Hinsicht im Widerspruch zum europäischen Recht steht. Kann man sie als Einschränkung der Rechte im Sinne der Richtlinien über den Europäischen Betriebsrat und die Europäische Gesellschaft bewerten? (siehe Punkt 3.2).

In keinem Fall kann eine Vereinbarung über das Mandat der Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, die unter ausländisches Recht fällt, oder eines Betriebsrats einer Europäischen Gesellschaft nach ausländischem Recht die Unvereinbarkeitsvorschrift nach Artikel L.225-30 des Handelsgesetzbuchs auf einen nicht in dieser gesetzlichen Bestimmung vorgesehenen Sachverhalt ausweiten. Wie bereits oben erläutert, ist die Regelung zur Unvereinbarkeit des Mandats des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat eine unabdingbare Rechtsnorm[66]. Die gleiche Begründung kann bei einer Klausel angewendet werden, die in einer Vereinbarung über das Mandat der Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats oder eines SE-Betriebsrats nach ausländischem Recht festgelegt wird.

4. Fall: Ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einer französischen Gesellschaft ist auch Mitglied des Europäischen Betriebsrats nach französischem Recht oder des Betriebsrats einer Europäischen Gesellschaft nach französischem Recht.

66. Vgl. Stellungnahme des Rechtsausschusses des ANSA, 4. Dezember 2013.

Abb. 10 **Ausübung des Mandats eines Arbeitnehmervertreters im französischen Verwaltungsrat durch einen europäischen Arbeitnehmervertreter (Europäischer Betriebsrat/SE-Betriebsrat), der dem französischen Recht unterliegt**



Artikel L. 225-30 sagt, dass das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat „auch mit jedem Mandat als Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, sofern vorhanden, sowie bei Europäischen Gesellschaften im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs als Mitglied der in Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzbuchs genannten Arbeitnehmervertretung oder des in Artikel L. 2353-1 desselben Gesetzbuchs genannten SE-Betriebsrats unvereinbar ist“. Wie bereits beim dritten Fall erklärt, verweist der Wortlaut von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs bei den Europäischen Gesellschaften auf die französischen Vorschriften zu ebendiesen. Diese betreffen nun aber nur Europäische Gesellschaften, die ihren Sitz in Frankreich haben[67]. Entsprechend könnte man einräumen, dass – wenn Artikel L. 225-30 ein Mandat betrifft, das in einem „Europäischen Betriebsrat“ ausgeübt wird – es sich um einen Europäischen Betriebsrat im Sinne des französischen Arbeitsgesetzbuchs handelt und er unter französisches Recht fällt (Artikel L. 2341-3 des Arbeitsgesetzbuchs).

Es ist nicht zweckdienlich, die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmervertreters zu betrachten oder zu berücksichtigen, dass nur das für den Arbeitnehmervertreter geltende Recht für sein Mandat greift – aus zwei Gründen:

---

67. Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs besagt, dass „Die Bestimmungen dieses Kapitels (das sich mit der Arbeitnehmervertretung in der Europäischen Gesellschaft befasst) gelten: 1) für Europäische Gesellschaften, die ihren Sitz in Frankreich haben und gemäß Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rats vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft gegründet werden; 2) für Gesellschaften, die zu einer Europäischen Gesellschaft gehören und ihren Sitz in Frankreich haben; 3) für Tochtergesellschaften und Niederlassungen in Frankreich, die einer Europäischen Gesellschaft mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft oder des Europäischen Wirtschaftsraums angehören“. Während Punkt 3) von Europäischen Gesellschaften spricht, die ihren Sitz im Ausland haben, verweist die Unvereinbarkeitsregel auf den Begriff der Europäischen Gesellschaft, wie er im innerstaatlichen französischen Recht für die Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung nach französischem Recht definiert wird.

— Erstens zählt nur das Recht, das für die Arbeitnehmervertretungsinstanz (Europäischer Betriebsrat, SE-Betriebsrat oder Arbeitnehmervertretung in der Europäischen Gesellschaft) gilt. Das Recht, das für die Vertretungsinstanz gilt, ist für die Ernennung ihrer Mitglieder maßgeblich, ungeachtet des Staats, in dem letztere für gewöhnlich ihre Arbeit ausüben.
— Zweitens beschränkt das französische Gesetz über die Unvereinbarkeit in keinem Fall die Vorrechte der Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, eines SE-Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung in einer Europäischen Gesellschaft. Artikel L. 225-30 hat keine Folgen für dieses Mandat (keine Unwählbarkeit; keine vorgeschriebene Niederlegung des Mandats oder Rücktritt), sondern beschränkt nur das Recht des Arbeitnehmers, in Frankreich zum Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat ernannt zu werden.

2.2 In den Unternehmen des öffentlichen Sektors

Artikel 23 des Gesetzes vom 26. Juli 1983, das weiter in Kraft ist, enthält eine Unvereinbarkeitsregel, nach der: „das Mandat als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit jeder anderen Funktion der Interessenvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder in seinen Tochtergesellschaften unvereinbar ist, vor allem mitden Funktionen des Gewerkschaftsdelegierten, Betriebsratsmitglieds, Personalvertreters oder Mitglieds des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit. Das oder die oben genannten Mandate und der damit verbundene Schutz enden mit dem Datum des Erwerbs des neuen Mandats“.

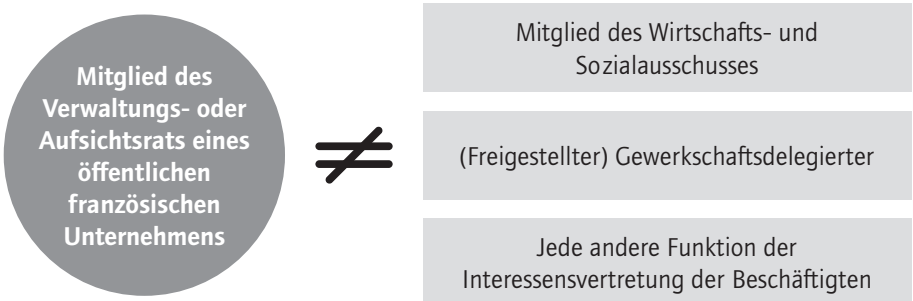
Artikel 23 führt weiter aus: „Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist auch mit der Ausübung der Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters im Sinne von Absatz 2 Artikel 15 dieses Gesetzes unvereinbar. Bei Wahl eines Arbeitnehmers, der die Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters ausübt, in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat, enden diese Aufgaben und der Betroffene nimmt wieder seine vorherige Beschäftigung auf“[68].

68. Für die französische Post regelt beispielsweise Artikel 11 des Erlasses Nr. 90-1111 vom 12. Dezember 1990 zum Statut der Post diese Unvereinbarkeitsregel, aber diese Bestimmung wurde durch einen Erlass vom 26. Februar 2010 außer Kraft gesetzt, der die Gründungssatzung von La Poste festlegt. La Poste wurde 2010 umgewandelt (sie ist keine öffentliche Einrichtung mehr, sondern eine Aktiengesellschaft mit öffentlichem Kapital).

2.2.1 Materieller Geltungsbereich

- **Betroffene Mandate**

Abb. 11 **Die von der Unvereinbarkeitsvorschrift betroffenen Mandate in den Unternehmen des öffentlichen Sektors (gemäß Gesetz von 1983)**



Wir stellen fest, dass die Unvereinbarkeitsregel nur die **Arbeitnehmervertretungsinstanzen betrifft**:

— Gewerkschaftsdelegierter;
— Betriebsratsmitglied, Personalvertreter oder Mitglied des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit (inzwischen Wirtschafts- und Sozialausschuss).

Der Text betrifft nicht explizit die Mandate des:

— Konzernbetriebsratsmitglieds;
— Mitglieds des Europäischen Betriebsrats;
— Mitglied des SE-Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Europäischen Gesellschaft.

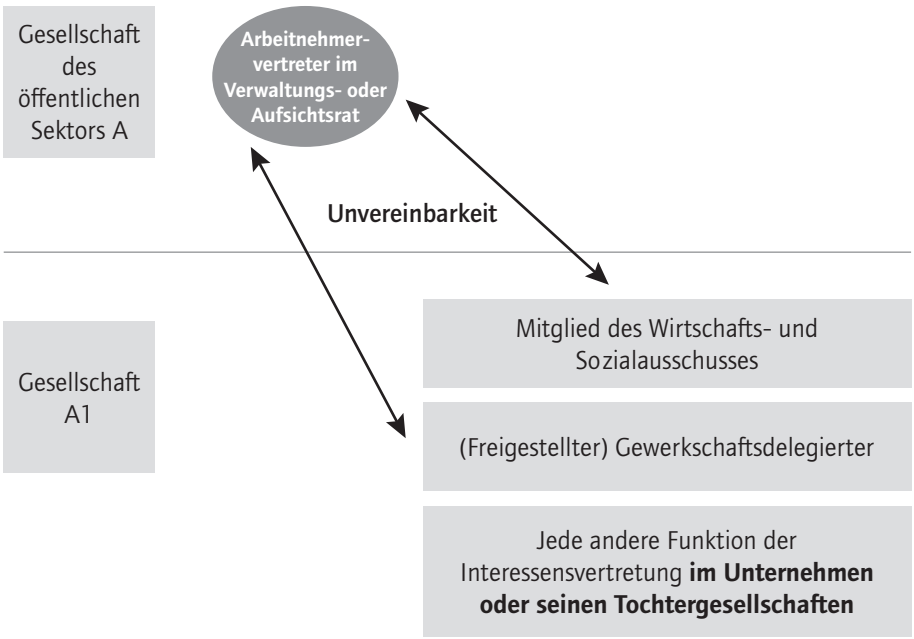
Das verwendete Adverb *„notamment“* (insbesondere) lässt dem Richter jedoch einen Ermessungsspielraum, die Unvereinbarkeitsregel auszuweiten. Außerdem sagt das Gesetz, dass die Unvereinbarkeit „jede andere Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder seinen Tochtergesellschaften betrifft“. Ein französischer Richter könnte leicht urteilen, dass das Mandat des Mitglieds des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Betriebsrats, SE-Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Europäischen Gesellschaft eine „Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder seinen Tochtergesellschaften“ darstellt, für die die Unvereinbarkeitsregel gilt.

- **In Konzernen gilt die Unvereinbarkeitsregel für alle Tochtergesellschaften**

Nach Artikel 23 des Gesetzes von 1983 ist „das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat mit jeder anderen Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder in seinen Tochtergesellschaften unvereinbar“.

Wir stellen fest, dass die Unvereinbarkeitsregel innerhalb der beschäftigenden Gesellschaft oder ihrer direkten oder indirekten „Tochtergesellschaften“[69] greift, sie aber nicht auf die Gesellschaften ausgeweitet werden kann, die die beschäftigende Gesellschaft beherrschen. In diesem Sinne wäre ein (französisches oder nicht-französisches) Vertretungsmandat im Verwaltungsrat einer französischen Tochtergesellschaft mit einem Vertretungsmandat im Europäischen Betriebsrat der Muttergesellschaft desselben Konzerns in Frankreich vereinbar.

Abb. 12 **Anwendung der Unvereinbarkeitsregel in Gesellschaften desselben Konzerns**



2.2.2 Geografischer Geltungsbereich

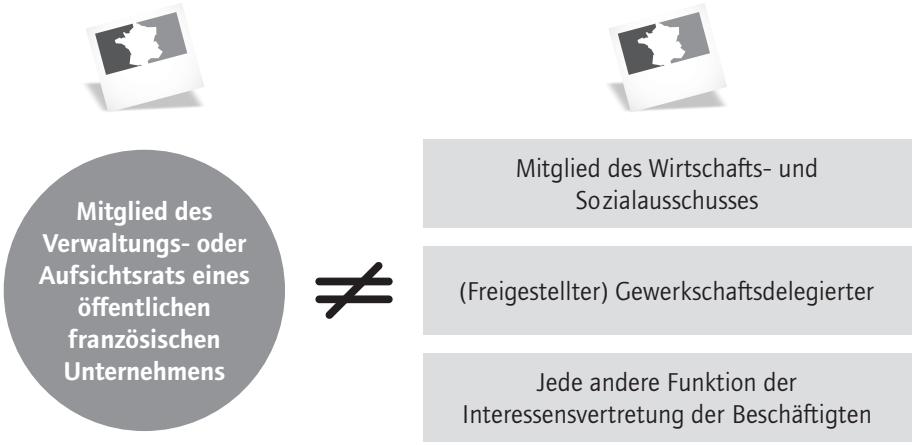
Aus den gleichen Gründen, die oben für Unternehmen des privaten Sektors genannt wurden[70], kann man feststellen, dass die in einer Tochtergesellschaft oder Niederlassung nach ausländischem Recht gewählten oder ernannten Mitglieder nationaler Vertretungsinstanzen (zum Beispiel ein Betriebsratsmitglied in Deutschland, das nach deutschem Recht gewählt ist) nicht dem französischen Recht unterliegen, das nur für die Mitglieder französischer Arbeitnehmervertretungsgremien gilt. Es besteht kein Anlass zu unterscheiden, wo das Gesetz keine Unterscheidung trifft.

Die Unvereinbarkeitsregel gilt scheinbar nur für Sachverhalte, die unter französisches Recht fallen.

---

69. Der Begriff der Tochtergesellschaft setzt die Existenz eines Beherrschungsverhältnisses voraus (vgl. Artikel L. 233-1 à L233-5-1 des Handelsgesetzbuchs).
70. Siehe insbesondere Abschnitt 2.1.2 (1. und 2. Fall).

Abb. 13 **Ausübung des Mandats eines Arbeitnehmervertreters im französischen Verwaltungsrat durch einen europäischen Arbeitnehmervertreter, der französischem Recht unterliegt**



Räumt man gleichermaßen ein, dass die Mandate in europäischen Vertretungsgremien unter den Text fallen, scheint es uns, dass ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einer französischen Gesellschaft nicht Mitglied eines Europäischen Betriebsrats nach französischem Recht oder Mitglied eines SE-Betriebsrats nach französischem Recht sein kann. Im Gegenzug kann ein Mitglied eines Verwaltungs- oder Aufsichtsrats eines öffentlichen französischen Unternehmens gleichzeitig Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder eines SE-Betriebsrats nach ausländischem (nicht-französischem) Recht sein.

3. Relevanz der Unvereinbarkeitsvorschrift

3.1 Kritik an der Unvereinbarkeitsvorschrift

- **Eine strenge Regelung …**

Die Strenge des französischen Gesetzes bezüglich der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat steht im Gegensatz zur Flexibilität der Vorschriften über die Ämterhäufung der klassischen Verwaltungsratsmitglieder (die nicht die Arbeitnehmer vertreten). So darf eine natürliche Person nach französischem Recht Mitglied in bis zu fünf Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften sein, die ihren Sitz auf französischem Hoheitsgebiet haben (Artikel L. 225-21, Abs. 1 des Handelsgesetzbuchs)[71]. Und diese Beschränkung auf fünf Mandate als Verwaltungsratsmitglied gilt nicht in beherrschten Gesellschaften (fünf Mandate in beherrschten Gesellschaften gelten als ein einziges Mandat, sofern die fünf im selben Konzern sind, womit eine Person bis zu 25 Mandate in insgesamt fünf Konzernen haben kann).

- **Ein ungewisses Ziel …**

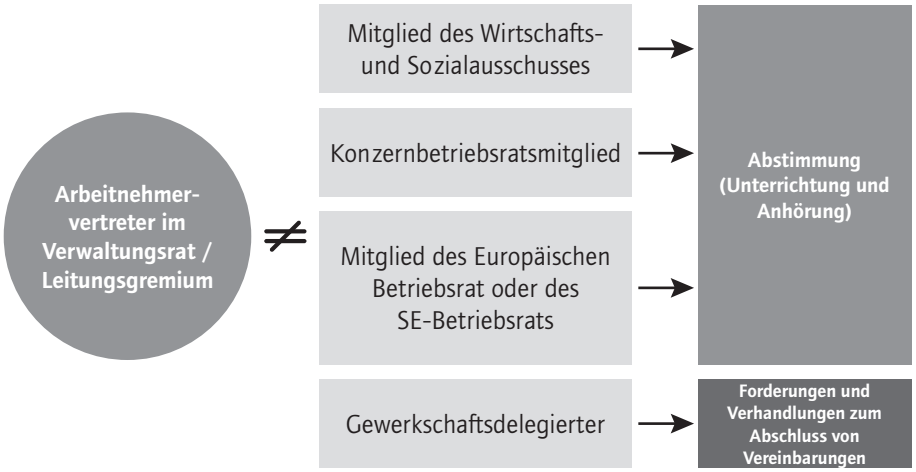
Die Unvereinbarkeitsvorschriften nach französischem Recht verkörpern die Absicht des Gesetzgebers, die Ausübung eines anderen Mandats durch einen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu verhindern, was „Interessenskonflikte auslösen könnte“[72]. Dieses Ziel scheint angesichts der Vielfalt der von der Unvereinbarkeitsregel erfassten Mandate vage.

---

71. Diese Beschränkung betrifft: 1) natürliche Personen; juristische Personen können eine unbegrenzte Anzahl von Verwaltungsratsmandaten haben; 2) Aktiengesellschaften, die ihren Hauptsitz auf französischem Hoheitsgebiet haben.

72. Urteil des Kassationsgerichts, Sozialkammer, 30. September 2005 (Berufungsverfahren Nr. 04-10.490). https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048973?isSuggest=true

Abb. 14 **Heterogenität der Aufgaben, die von den Arbeitnehmervertretern ausgeübt werden, die unter die Unvereinbarkeitsregel fallen**



Die Aufgaben (Abstimmung, Verhandlung, Forderungen) der Arbeitnehmervertreter, die unter die Unvereinbarkeitsregel fallen, sind sehr unterschiedlich, was die in Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs angeführte Rechtfertigung schwächt, die auf vermeintlichen[73] und systematischen „Interessenskonflikten“[74] fußt.

Des Weiteren sagt eine Empfehlung der Europäischen Kommission vom 15. Februar 2005, dass ein Direktor bzw. das Aufsichtsratsmitglied als unabhängig gilt, wenn er oder es „nicht zu den Führungskräften der Gesellschaft [gehört] und im Rahmen eines gesetzlich anerkannten Systems der Arbeitnehmervertretung, das einen angemessenen Schutz vor missbräuchlicher Entlassung und sonstiger ungerechter Behandlung bietet, in den Verwaltungs-/Aufsichtsrat gewählt worden [ist]“[75]. Nun könnte aber die Tatsache, dass der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat seine Mandate in anderen Arbeitnehmervertretungen behalten darf, seien es Wahlämter oder Gewerkschaftsmandate, ein Mittel sein, seine Unabhängigkeit gegenüber der Unternehmensleitung im Hinblick auf eine bessere Führung im Verwaltungsrat zu stärken.

---

73. Siehe zum Beispiel J. Y. Tronchon, *Conflits d’intérêts : aspects de gouvernance, Cahiers de droit de l’entreprise* Nr. 2, März 2016, Dossier 14. Nach Ansicht des Autors (Stellvertretender Vorsitzender des französischen Verbands von Unternehmensrechtlern) „kann man nicht gleichzeitig beanspruchen, an den Entscheidungen der Unternehmensführung als Verwaltungsratsmitglied beteiligt zu sein, und diese Entscheidungen außerhalb des Verwaltungsrats kritisieren“.

74. Darüber hinaus ist dieser Interessenskonflikt auch nicht relevant, wenn es um Gewerkschaftsvertreter geht, die in Frankreich (in beratender Rolle und ohne Stimmrecht) als Gewerkschaftsdelegierte im Wirtschafts- und Sozialausschuss sitzen können. Nach Artikel L. 2143-9 des Arbeitsgesetzbuchs sind „Die Funktionen des Gewerkschaftsvertreters […] mit denen des Mitglieds der Arbeitnehmerbank im Wirtschafts- und Sozialausschuss oder des Gewerkschaftsdelegierten in diesem Ausschuss vereinbar“. Des Weiteren sind in Unternehmen mit weniger als 300 Beschäftigten die Gewerkschaftsdelegierten automatisch Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses (Artikel L. 2143-22 des Arbeitsgesetzbuchs).

75. Empfehlung 2005/162/EG, Anhang II, Punkt 1.b.

3.2 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel europäischem Recht?

- **Beschneidung von Rechten?**

Zunächst darf nach Artikel 12 der Richtlinie 2009/38/EG (Europäischer Betriebsrat), „die Durchführung dieser Richtlinie [...] nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden". So könnte die Verpflichtung für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, auf die Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat zu verzichten, wenn sie Mitglied des Europäischen Betriebsrats bleiben wollen, oder ihr EBR-Mandat niederzulegen, wenn sie als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat eines französischen Unternehmens eintreten wollen, als Einschränkung der Rechte von Mitgliedern eines französischen EBR angesehen werden, deren Bestellung ausländischem Recht unterliegt.

Es stellt sich ebenso die Frage, ob die Eigenschaft als Mitglied eines SE-Betriebsrats die Beschränkung der Rechte im Herkunftsland rechtfertigen kann? Die Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter in einem französischen Verwaltungsrat bedeutet, dass ein Mitglied des Betriebsrats einer französischen Europäischen Gesellschaft (SE), dessen Arbeitsvertrag ausländischem (nicht französischen) Recht unterliegt, sein Mandat als Mitglied des SE-Betriebsrats niederlegen muss. Nun besagt Artikel 10 der Richtlinie 2001/86/EG (Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Gesellschaft), dass die Mitglieder des SE-Betriebsrats „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind", genießen. Sieht nun aber das Land, in dem das Mitglied des SE-Betriebsrats beschäftigt ist, keinerlei Unvereinbarkeitsregel zwischen dem Mandat des Arbeitnehmervertreters und der Mitgliedschaft im Verwaltungsrat vor, kann man der Auffassung sein, dass das französische Recht, das dem Mitglied des SE-Betriebsrats die Niederlegung seines Mandats vorschreibt, wenn es in Frankreich dem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat angehören möchte, den Schutz und die Sicherheiten infragestellt, die für die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes gelten, in dem sie beschäftigt sind.

So gilt nach Maßgabe der Richtlinie 2009/38/EG (Europäischer Betriebsrat) und der Richtlinie 2001/86/EG (Europäische Gesellschaft), dass „die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt

werden“[76]. Sie genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind[77].

Die Beschneidung von Rechten, Schutz und Sicherheiten liegt insbesondere dann vor, wenn ein Arbeitnehmer, der in einem anderen Staat als Frankreich beschäftigt ist, sein Mandat als Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder SE-Betriebsrats niederlegt, um Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats einer französischen Gesellschaft zu werden. Der Arbeitnehmer verliert nicht nur sein Mandat, sondern auch den damit verbundenen Schutz. Nicht alle Staaten schützen die Arbeitnehmervertreter, die als Interessensvertreter der Beschäftigten in einem Verwaltungsrat sitzen, und dies gilt umso mehr, wenn das Mandat in einer anderen Gesellschaft als der beschäftigenden Gesellschaft ausgeübt wird, deren Sitz in einem anderen Land (hier Frankreich) liegt. Die Beschneidung von Rechten scheint daher unter dem Vorbehalt einer möglichen Klärung durch den EuGH zu stehen, der sich in der Annahme, dass ein Staat besondere Regeln für die Ernennung der Bewerber für den Aufsichtsrat festlegt, in Bälde mit dem Begriff der Einschränkung von Rechten beschäftigen könnte[78].

- **Entspricht die Unvereinbarkeitsregel der EBR-Vereinbarung?**

Hierbei sind zwei Fragen zu unterscheiden.

Erstens: Wenn sich die Verpflichtung zur Niederlegung des Mandats als Mitglied des Europäischen Betriebsrat oder des SE-Betriebsrats, sofern dieser unter französisches Recht fällt, auf die Amtszeit der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auswirkt, muss sie dann nicht in der Vereinbarung zur Einrichtung dieser Instanzen geregelt werden? Anders gesagt: Erfordert die Umsetzung der französischen Unvereinbarkeits-vorschriften eine Klausel in der Vereinbarung zur Einrichtung des Europäischen Betriebsrat oder des SE-Betriebsrats? Hier scheint eine negative Antwort geboten. Die Unvereinbarkeitsvorschriften regeln nicht direkt das Mandat des Mitglieds eines europäischen Vertretungsorgans. Das französische Recht nennt zwar die Möglichkeit des Rücktritts, schreibt diesen aber nicht vor und legt fest, dass – wenn der Vertreter sein Mandat (im

---

76. Erwägungsgrund 34 der Richtlinie 2009/38/EG und Artikel 12 der Richtlinie 2001/86/EG.

77. Artikel 10 der Richtlinie 2009/38/EG und Artikel 10 der Richtlinie 2001/86/EG.

78. Artikel 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG verlangt im Falle einer SE, die im Zuge einer Umwandlung entsteht, dass die Vereinbarung alle Elemente der Arbeitnehmervertretung mindestens auf dem Niveau enthalten muss, das in der in eine SE umgewandelten Gesellschaft bestand. Beim Gerichtshof wurde am 11. Dezember 2020 ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) mit dieser Vorlagefrage eingereicht (Rechtssache C-677/20): „Ist § 21 Abs. 6 des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, aus dem sich für den Fall der Gründung einer in Deutschland ansässigen SE durch Umwandlung ergibt, dass für einen bestimmten Teil der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer ein gesondertes Auswahlverfahren für von Gewerkschaften Vorgeschlagene[n] zu gewährleisten ist, mit Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vereinbar?“

Europäischen Betriebsrat oder SE-Betriebsrat) behalten möchte – sein Mandat als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat automatisch endet.

Zweitens: Kann eine Klausel in einer Vereinbarung zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder SE-Betriebsrats (insbesondere in einem Betriebsrat nach französischem Recht) eine Ämterhäufung zulassen, wo das Gesetz diese verbietet? Die Vorschriften über die Arbeit und insbesondere über das Statut der Mitglieder des Verwaltungsrats sind eine unabdingbare Rechtsnorm[79]. Davon abgesehen, lässt der Wortlaut von Artikel L. 225-30 keinen Raum für Ausnahmeregelungen. Daher kann eine Vereinbarungsklausel keinen Vorrang gegenüber einer zwingenden gesetzlichen Vorschrift haben. Eine Vertragsklausel (Europäischer Betriebsrat, SE-Betriebsrat) kann damit nicht die Anwendung einer gesetzlichen Vorschrift zur Unvereinbarkeit aufheben. Aus demselben Grund, der sich aus dem unabdingbaren Rechtscharakter der Bestimmungen über das Statut des Verwaltungsratsmitglieds ableitet, kann eine Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat oder SE-Betriebsrat Ämterhäufung nicht verbieten, wo sie gesetzlich erlaubt ist.

- **Ein Gesetz mit diskriminierender Wirkung?**

Verleitet das französische Gesetz Unternehmensleitungen nicht zur **Ungleichbehandlung** aufgrund der Ausübung eines Wahl- oder Gewerkschaftsmandats?

Die Staatsangehörigkeit des Vertreters steht nicht im Zusammenhang mit dem Zweck der Unvereinbarkeitsregel[80]. Das französische Gesetz gilt nicht für bestimmte Nationalitäten. Die Unvereinbarkeitsregel kann daher jedes – französische oder nichtfranzösische – Mitglied eines Europäischen Betriebsrats oder eines SE-Betriebsrats betreffen.

Wenn eine Ungleichbehandlung festgestellt werden kann, hängt diese vielmehr mit der Ausübung eines bestimmten Mandats zusammen.

Entspricht das französische Gesetz zur Unvereinbarkeit den Richtlinien zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats und zur Europäischen Gesellschaft? Die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat legt fest, dass die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen der Richtlinie handeln, „nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden“ dürfen[81]. Die Richtlinie zur „Europäischen Gesellschaft“ sieht ebenso vor, dass die Arbeitnehmervertreter die im Rahmen der Richtlinie handeln, nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden dürfen[82]. Es scheint schwierig zu beweisen, dass das französische Gesetz die Diskriminierung fördert,

---

79. Siehe zum Beispiel Kassationsgericht, Wirtschaftskammer, 15. April 1964, Bull. civ. IV, Nr.°191. https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006965947

80. Sofern nicht nachgewiesen wird, dass indirekte Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit vorliegt.

81. Richtlinie 2009/38/EG, Erwägungsgrund Nr. 34.

82. Richtlinie 2001/86/EG, Erwägungsgrund Nr. 12.

insofern es dem Arbeitnehmervertreter die Freiheit lässt, sein Mandat zu behalten oder es niederzulegen. Des Weiteren ist der Gerichtshof in der Rechtssache *Konrad Erzberger C/TUI AG*[83] der Meinung, dass „in diesem Zusammenhang [...] das Unionsrecht einen Mitgliedstaat nicht daran [hindert], 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. Desgleichen steht es einem anderen Mitgliedstaat frei, bei der Anwendung seiner eigenen nationalen Vorschriften auf einen anderen Anknüpfungspunkt zurückzugreifen."[84] Darüber hinaus lehnt es das Gericht ab, einen Eingriff in die Freizügigkeit der Arbeitnehmer anzuerkennen, wenn „Situationen [vorliegen], die keine Berührung mit irgendeinem der Sachverhalte aufweisen, auf die das Unionsrecht abstellt. Daher sind sie nicht auf Arbeitnehmer anwendbar, die nie von ihrer Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch gemacht haben oder Gebrauch machen wollen"[85].

Die Einmischung bestimmter Unternehmensleitungen in die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat kann hingegen Diskriminierung darstellen. Es steht außer Zweifel, dass das französische Gesetz es Unternehmensleitungen nicht gestattet, die Übertragung einer Verantwortung (Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat) **aufgrund** der Ausübung eines Vertretungsmandats **zu verweigern**. Dies wäre eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund eines Mandats, die nach Artikel L. 1132-1 des Arbeitsgesetzbuchs geahndet wird[86]. Es muss dem Arbeitnehmervertreter freistehen, sich um ein Amt zu bewerben und dann sein Mandat als Arbeitnehmervertreter niederzulegen. Darüber hinaus liegt indirekte Diskriminierung vor, wenn ein augenscheinlich neutrales Kriterium oder eine Praxis für bestimmte Personen im Vergleich zu anderen aus einem der verbotenen Beweggründe (insbesondere die Ausübung des Mandats des Personalvertreters) einen besonderen Nachteil bedeuten kann, sofern diese Bestimmung, dieses Kriterium oder diese Praxis nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Realisierung dieses Ziels notwendig und angemessen sind[87]. Eine Praxis, die darauf abzielt, die Personalvertreter zur Niederlegung ihres Mandats zu zwingen und sie davon abhält, sich um die Funktion als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat zu bewerben und somit *in fine* die Kandidatur gewerkschaftlich „neutralerer" Bewerber fördert, könnte als indirekte Diskriminierung gewertet werden.

---

83. EuGH, 18. Juli 2017, Rechtssache C-566/15, Konrad Erzberger C/TUI AG.
84. EuGH, 18. Juli 2017, ibidem, Randnr. 37.
85. EuGH, 1. April 2008, Gouvernement de la Communauté française und Gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, Randnr. 33, 37 und 38; siehe auch Rechtssache Konrad Erzberger C/TUI AG, EuGH, 18. Juli 2017, Rechtssache C-566/15, insbesondere Randnr. 28.
86. Artikel L. 1132-1 verbietet jede Diskriminierung, insbesondere wegen „Gewerkschaftsarbeit (...), der Ausübung eines Wahlamts". Das Strafgesetzbuch verbietet diese Diskriminierungen ebenfalls (Art. L. 225-1 des Strafrechts).
87. Artikel 1 des Gesetzes Nr. 2008-496 vom 27. Mai 2008 über verschiedene Anpassungen an das Gemeinschaftsrecht im Bereich der Bekämpfung von Ungleichbehandlungen.

3.3 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel internationalem Recht?

Stellt die Pflicht zur Niederlegung des Mandats als Personalvertreter und insbesondere des Gewerkschaftsmandats **keinen Eingriff in die Vereinigungsfreiheit dar**?

De facto könnte man das französische Gesetz als Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit sehen, die von internationalen Übereinkommen und Staatsverträgen gewährleistet wird[88] wenn wir berücksichtigen, dass es

- Einen willkürlichen Eingriff des Staats[89] in die Organisation der Gewerkschaftsbewegung ermöglicht, indem es ihre Mitglieder zwingt, ein Gewerkschaftsmandat niederzulegen oder auf die Ausübung eines Mandats als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat zu verzichten.
- Die Arbeitnehmervertreter nicht vor Einmischungen der Unternehmensleitung schützt bei der Bestimmung der Arbeitnehmer, die das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat ausüben können.

3.4 Entspricht die Unvereinbarkeitsregel der französischen Verfassung?

Die Pflicht zur Niederlegung des Mandats als Personalvertreter könnte als Eingriff in den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit (Absatz 6 der Präambel der Verfassung von 1946) ausgelegt werden.

Die französische Gesetzgebung zur Unvereinbarkeit greift in die Vereinigungsfreiheit ein, indem sie die Inhaber eines Gewerkschaftsmandats innerhalb der Gesellschaft daran hindert, in derselbigen im Verwaltungsrat zu sitzen[90].

Man kann die Unvereinbarkeitsregel als Eingriff in den Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen werten (Absatz 8 der Präambel der Verfassung von 1946).

---

88. Siehe insbesondere die Übereinkommen Nr. 87, Nr. 98 und Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation, Artikel 11 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, Artikel 12 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

89. Siehe zum Beispiel Kassationsgericht, Sozialkammer, 14. November 2013, Nr. 13-11.316.

90. Siehe Entscheidung Nr. 2020-835 QPC (Normenkontrollverfahren, vorrangige Frage der Verfassungsmäßigkeit) vom 30. April 2020: Der Verfassungsrat hat entschieden, dass „der Gesetzgeber dadurch, dass er den Gewerkschaften eine Pflicht zur finanziellen Transparenz auferlegt hat, beabsichtigt hat, es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, sich der Unabhängigkeit, insbesondere der finanziellen Unabhängigkeit, der Organisationen zu vergewissern, die ihre Interessen vertreten sollen“. Nun könnte die Unvereinbarkeitsregel gerade auf dem Gebiet der Unabhängigkeit angefochten werden, wie weiter oben ausgeführt wurde. Die Ämterhäufung ist ein Element, dass die Unabhängigkeit des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat stärken kann.

Dieser Text sagt, dass „jeder Arbeitnehmer **über seine Vertreter** an der kollektiven Festlegung seiner Arbeitsbedingungen sowie an der Unternehmensführung teilhat“. Dieser Grundsatz der Beteiligung bindet den Gesetzgeber bei der Festlegung der Grundprinzipien des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts[91]. So kann man vertreten, dass der Gesetzgeber mit der Verabschiedung von Artikel L. 225-30 diesen Verfassungsgrundsatz aus mindestens zwei Gründen verletzt hat.

Erstens hat der französische Verfassungsrat *(Conseil constitutionnel)* geurteilt, dass es Aufgabe des „Gesetzgebers ist, der in Anwendung von Artikel 34 der Verfassung für die Festlegung der Grundprinzipien des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts zuständig ist, die Bedingungen für die Umsetzung des Rechts der Arbeitnehmer, über ihre Vertreter an der Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmensführung beteiligt zu werden, zu regeln“[92]. Nun hat der Gesetzgeber die „Bedingungen für die Umsetzung“ und die „notwendigen Sicherheiten, um die Einhaltung des Beteiligungs-grundsatzes zu gewährleisten“, aber nicht festgelegt[93]. Zwar wird dem Arbeitnehmer-vertreter im Verwaltungsrat ein Schutzstatus gewährt[94]. Dafür hat der Verfassungsrat im Gegenzug aber eine Anforderung an die „nötige Unabhängigkeit des Verhandlers gegenüber dem Arbeitgeber“ gestellt[95]. Sollte diese Anforderung, auch wenn sie für die Verhandlung von Vereinbarungen festgelegt wurde, nicht auch für die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat gelten? Die Unvereinbarkeitsregel reicht nicht, um die Unabhängigkeit gegenüber der Unternehmensleitung zu gewährleisten. Sie ermöglicht es sogar den Unternehmensleitungen, die Wahl der Personen, die zum Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat ernannt werden, zu beeinflussen.

Zweitens setzt der Grundsatz der Beteiligung zwingend die Einbindung eines oder mehrerer Vertreter(s) voraus. Absatz 8 der Präambel der Verfassung von 1946 spricht von Beteiligung „über ihre Vertreter“ und formuliert damit weniger eine Feststellung als eine Anforderung: Man muss verstehen, dass die Arbeitnehmer nur über Vertreter an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmensführung teilhaben können. Diese Delegierten können gewählte oder gewerkschaftliche Vertreter sowie Arbeitnehmervertreter in Verwaltungsräten und Leitungsgremien sein. Aber kann der Gesetzgeber bestimmte Vertreter von der Unternehmensführung (in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten) ausschließen?

---

91. Nach Ansicht des Verfassungsrats „obliegt es dem Gesetzgeber, der in Anwendung von Artikel 34 der Verfassung für die Festlegung der Grundprinzipien des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts zuständig ist, die Bedingungen für die Umsetzung des Rechts der Arbeitnehmer, über ihre Vertreter an der Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmensführung beteiligt zu werden, zu regeln" (Nr. 2017-652 QPC vom 4. August 2017 und auch Entscheidung Nr. 2017-664 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 20. Oktober 2017).

92. Entscheidung des Verfassungsrats Nr. 2017-652 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 4. August 2017; siehe auch in diesem Sinne die Entscheidung des Verfassungsrats Nr. 2017-664 QPC vom 20. Oktober 2017.

93. Entscheidung Nr. 2017-652 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 4. August 2017, Randnr. 12.

94. Artikel L. 2411-17 des Arbeitsgesetzbuchs; Artikel L. 225-32 des Handelsgesetzbuchs.

95. Entscheidung des Verfassungsrats Nr. 96-383 DC (Normenkontrollverfahren) vom 6. November 1996.

Verstößt das französische Gesetz dadurch, dass die Beteiligung **bestimmter** Vertreter am Leitungsgremium eines Unternehmens behindert wird, nicht gegen Absatz 8 der Präambel der Verfassung von 1946? Insbesondere der Verfassungsrat nennt die Gewerkschaften als natürliche Akteure, die die Umsetzung des Beteiligungsgrundsatzes ermöglichen. Er urteilt: „nach den Bestimmungen von Absatz 8 der gleichen Präambel wird „jeder Arbeitnehmer über seine Vertreter an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmensführung beteiligt"; diese Bestimmungen erteilen den Gewerkschaften zwar den natürlichen Auftrag, insbesondere über Tarifverhandlungen die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, sie erhalten aber kein Monopol zur Arbeitnehmervertretung bei Kollektivverhandlungen; gewählte Arbeitnehmer oder Inhaber eines Mandats, das ihre Repräsentativität gewährleistet, können ebenfalls an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen beteiligt werden, sofern ihre Mitwirkung nicht zum Ziel oder zur Folge hat, dass die der repräsentativen Gewerkschaften behindert wird"[96]. Gibt es im Unternehmen keine Gewerkschaften, kann der Gesetzgeber andere Akteure ermächtigen, Kollektivvereinbarungen zu verhandeln. Gibt es Gewerkschaften im Unternehmen, müssen diese hingegen so betrachtet werden, dass sie die „natürliche Aufgabe haben, (...) die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten". Ein Gewerkschaftsvertreter muss also die Möglichkeit haben, das Mandat des Verwaltungsratsmitglieds, „das die Arbeitnehmer vertritt", frei auszuüben.

Daraus folgt, dass ein Normenkontrollverfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit (*question prioritaire de constitutionnalité* – QPC[97]) zur Vereinbarkeit von Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs mit diesen Vorschriften von Verfassungswert geführt werden könnte.

---

96. Entscheidung Nr. 96-383 DC vom 6. November 1996.

97. Seit der französischen Verfassungsreform vom 23. Juli 2008 ist das Normenkontrollverfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit (*question prioritaire de constitutionnalité* – QPC) ein Recht, das jeder Person, die Partei in einem Prozess ist, oder einer Instanz zusteht. Es prüft, ob eine gesetzliche Bestimmung in die Rechte und Freiheiten eingreift, die die Verfassung gewährt (ein praktischer Leitfaden zum QPC ist auf der Webseite des Verfassungsrats verfügbar: https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-qpc/guide-pratique-de-la-question-prioritaire-de-constitutionnalite-qpc).

Zusammenfassung und empfehlungen

Es wird empfohlen, auf die Einhaltung des Geltungsbereichs der französischen Unvereinbarkeitsregeln und ihre Umsetzung durch die Firmenleitungen zu achten.

- Diese Vorschriften haben keine grenzübergreifende Reichweite, insofern sie nur Mandate in Vertretungsgremien betreffen, die französischem Recht unterliegen, nicht aber ausländischen Gesetzen.
- Auch wenn das Gesetz von 1983 die Unvereinbarkeitsregel auf die Tochtergesellschaften ausweitet, betrifft Artikel L. 225-30 ausschließlich die Mandate innerhalb der Gesellschaft (mit Ausnahme des Mandats des Mitglieds eines Europäischen Betriebsrats nach französischem Recht oder des Betriebsratsmitglieds in einer SE mit Sitz in Frankreich).
- Diese Vorschriften begründen nicht die Unwählbarkeit eines Arbeitnehmervertreters und gestatten es Unternehmensleitungen nicht, sich in die Auswahl eines Arbeitnehmervertreters für den Verwaltungsrat einzumischen, ohne dass dies eine Ungleichbehandlung oder eine Behinderung der Vereinigungsfreiheit darstellt.

Es wird daher empfohlen, die Unternehmensleitung aufzufordern, **schriftlich** (z.B. in der Geschäftsordnung) ihre Auslegung des materiellen und geografischen Geltungsbereichs der Unvereinbarkeitsregel zu formulieren.

Die französischen Unvereinbarkeitsvorschriften können angefochten werden:

- Sie beschneiden die Rechte der Mitglieder Europäischer Betriebsräte oder SE-Betriebsräte nach französischem Recht: Um Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat zu werden, müssen sie nicht nur auf ihr Mandat in diesen Instanzen verzichten, sondern können auch noch den damit verbundenen Schutz verlieren (insbesondere, wenn der Staat, in dem sie beschäftigt sind, keine Sicherheiten für die Arbeitnehmervertreter bietet, die in den Verwaltungsrat ausländischer Gesellschaften ernannt werden);
- Sie können als willkürlicher, ungerechtfertigter Eingriff des Staats in die Organisation der Gewerkschaftsbewegung gewertet werden und schützen die Arbeitnehmervertreter nicht vor Einmischung der Firmenleitung bei der Ermittlung derer, die das Mandat des Arbeitnehmer-vertreters im Verwaltungsrat ausüben können (Verletzung internationalen Rechts);

— Sie können als Verstoß gegen die französischen Verfassungsvorschriften zur Vereinigungs-freiheit und den Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen betrachtet werden, da sie Gewerkschaftsdelegierte daran hindern, die Interessen der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zu vertreten.

Aufgrund dieser Argumente ist eine sehr strenge Auslegung der gesetzlichen Vorschriften zur Unvereinbarkeit geboten.

Anhang

Die gesetzlichen Unvereinbarkeitsvorschriften

Artikel 23 des Gesetzes Nr. 83-675 vom 26. Juli 1983 zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors

Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist mit jeder anderen Funktion der Interessensvertretung der Beschäftigten im Unternehmen oder in seinen Tochtergesellschaften unvereinbar, insbesondere mit den Funktionen des Gewerkschaftsdelegierten, Betriebsratsmitglieds, Personalvertreters oder Mitglieds des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit.

Das oder die oben genannten Mandate und der damit verbundene Schutz enden mit dem Datum des Erwerbs des neuen Mandats.

Das Mandat des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ist auch mit der Ausübung der Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters im Sinne von Absatz 2 Artikel 15 dieses Gesetzes unvereinbar. Bei Wahl eines Arbeitnehmers, der die Aufgaben eines freigestellten Gewerkschaftsvertreters ausübt, in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat, enden diese Aufgaben und der Betroffene nimmt wieder seine vorherige Beschäftigung auf.

Artikel L. 225-30 des Handelsgesetzbuchs

„Das Mandat des von den Beschäftigten gewählten oder in Anwendung von Artikel L. 225-27-1 ernannten Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat ist mit jedem Mandat als Gewerkschaftsvertreter, Konzernbetriebsratsmitglied, Personalvertreter oder Mitglied des Ausschusses für Arbeitshygiene und -sicherheit der Gesellschaft unvereinbar. Es ist auch mit jedem Mandat als Mitglied eines Europäischen Betriebsrats, sofern vorhanden, sowie bei Europäischen Gesellschaften im Sinne von Artikel L. 2351-1 des Arbeitsgesetzbuchs des Mitglieds der in Artikel L. 2352-16 desselben Gesetzbuchs genannten Arbeitnehmer-vertretung oder des in Artikel L. 2353-1 desselben Gesetzbuchs genannten SE-Betriebsrats unvereinbar. Ein Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, der bei seiner Wahl oder Ernennung eines oder mehrere Mandate hat, muss diese innerhalb von acht Tagen niederlegen. Sonst gilt er als von seinen Ämtern im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zurückgetreten".

Bibliographie

1. Verfassung, Staatsverträge, Richtlinien

Präambel der Verfassung vom 27. Oktober 1946.

Richtlinie 2009/38/EG vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung), Amtsblatt, 2009, L 122 vom 16.05.2009, S. 28-44.

Richtlinie 2001/86/EG des Rats vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Amtsblatt L 294 vom 10.11.2001, S. 22–32.

Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation zur Vereinigungsfreiheit und den Schutz der Vereinigungsfreiheit, 1948.

Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation zum Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949.

Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971.

Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, in der durch die Protokolle Nr. 11 und Nr. 14 geänderten Fassung.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01).

2. Französische Gesetze und Verordnungen

Gesetz Nr. 66-538 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften.

Gesetz Nr. 83-675 vom 16. Juli 1983 zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors.

Verordnung Nr. 86-1135 vom 21. Oktober 1986 zur Änderung des Gesetzes Nr. 66-537 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften, um Aktiengesellschaften die Möglichkeit zu bieten, in ihren Satzungen Bestimmungen zur Beteiligung stimmberechtigter Arbeitnehmervertreter in ihrem Verwaltungs- oder Aufsichtsrat aufzunehmen (Artikel L. 225-27 bis L. 225-34 und Artikel L. 225-79 bis L. 225-80 des Handelsgesetzbuchs).

Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 über die Sicherung der Beschäftigung.

Dekret 2014-948 vom 20. August 2014 über die Unternehmensführung und Kapitaltransaktionen von Unternehmen mit Beteiligung staatlicher Unternehmen.

Gesetz Nr. 2015-994 vom 17. August 2015 über den sozialen Dialog und die Beschäftigung.

Gesetz Nr. 2019-486 vom 22. Mai 2019 über das Wachstum und die Umwandlung von Unternehmen (sog. "PACTE-Gesetz").

Französisches Arbeitsgesetzbuch (*Code du travail*), Handelsgesetzbuch (*Code de commerce*).

(https://www.legifrance.gouv.fr/)

3. Gerichtsurteile

Gerichthof der Europäischen Union:

EuGH, 28. Januar 1986, Kommission/Frankreich, 270/83.

EuGH, 13. Juli 1993, Commerzbank, C-330/91.

EuGH, 16. Juli 1998, ICI, C-264/96.

EuGH, 9. März 1999, Centros, C 212/97.

EuGH, 5. November 2002, Überseering, C 208/00.

EuGH, 30. September 2003, Inspire Art, C 167/01.

EuGH, 12. Dezember 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation, C 374/04.

EuGH, 1. April 2008, Gouvernement de la Communauté française und Gouvernement wallon, C-212/06.

EuGH, 18. Juli 2017, Konrad Erzberger C/TUI AG, Rechtssache C-566/15 (und Schlussanträge des Generalanwalts Henrik Saugmandsgaard, gestellt am 4. Mai 2017).

EuGH, Vorabentscheidungsverfahren, 11. Dezember 2020, Rechtssache C-677/20.

(https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/fr/)

Französischer Verfassungsrat *(Conseil constitutionnel)*:

Entscheidung Nr. 96-383 DC (Normenkontrollverfahren) vom 6. November 1996.

Entscheidung Nr. 2017-652 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 4. August 2017.

Entscheidung Nr. 2017-664 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 20. Oktober 2017.

Entscheidung Nr. 2020-835 QPC (Normenkontrollverfahren) vom 30. April 2020.

(https://www.conseil-constitutionnel.fr/decisions)

Französisches Kassationsgericht:

Kassationsgericht, Wirtschaftskammer, 15. April 1964, Bull. civ. IV, Nr. 191.

Kassationsgericht, Zivilkammer, 17. Oktober 1972, Berufungsverfahren Nr. 70-13.817, Rechtssache „Royal Dutch".

Kassationsgericht, Sozialkammer, 13. März 1985, Berufungsverfahren Nr. 84-60.705, 84-60.706.

Kassationsgericht, Sozialkammer 30. September 2005, Berufungsverfahren Nr. 04-10.49.

Kassationsgericht, Wirtschaftskammer, 30. März 2010, Berufungsverfahren Nr. 08-17.841.

Kassationsgericht, Sozialkammer, 14. November 2013, Berufungsverfahren Nr. 13-11.316.

Kassationsgericht, Sozialkammer, 21. März 2018, Berufungsverfahren Nr. 17-12.602.

Kassationsgericht, Sozialkammer 16. Dezember 2020, Berufungsverfahren Nr. 19-20.587.

Kassationsgericht, Sozialkammer 31. März 2021, Berufungsverfahren Nr. 19-25.233.

(https://www.legifrance.gouv.fr/)

Andere französische Gerichte:

Erstinstanzliches Gericht von Courbevoie, 6. März 2017, RG Nr. 11-16-000911, Fédération CGT des Sociétés d'Études C/ SAP France Holding SA.

4. Berichte und Stellungnahmen, Empfehlungen

Empfehlung der Europäischen Kommission, 2005/162/CE, Anhang II, Punkt 1.b.

Stellungnahme von J.-M. Clément, Abgeordneter für den Gesetzesausschuss zu Artikel 5 des Gesetzesentwurfs zur Beschäftigungssicherung, 2013.

Stellungnahme des Rechtsausschusses des ANSA, 4. Dezember 2013.

5. Rechtswissenschaft

Auzero G. (2002) Représentation des salariés dans les organes de gestion de la société anonyme, JurisClasseur, Fasc. 130-60.

Auzero G. (2013) La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, Droit social, 9, 740-746.

Beffa J.L. und Clerc C. (2013) Les chances d'une codétermination à la française, Prisme 26, Centre Cournot.

Clerc C., Kirren C., Marbois J. und Maufrais A. (2015) Le statut des administrateurs salariés, Cahiers de droit de l'entreprise 4, dossier 22.

Conchon A. (2014) Les administrateurs salariés en France : contribution à une sociologie de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise, thèse, Conservatoire national des arts et métiers. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01132881

Lafuente Hernández S. und Rasnača Z. (2019) Can workers rights ever catch up? The Erzberger Case and EU cross-border reality, Industrial Law Journal, 48 (1), 98-116. https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy025

Lafuente Hernández S. (2019) Negotiated board-level employee representation in European companies: Leverage for the institutional power of labour?, European Journal of Industrial Relations, 25 (3), 275-289. https://doi.org/10.1177/0959680119830573

Lecourt B. (2019) La diversité dans les organes d'administration et de direction, Revue des sociétés, 10, 587-593.

Menjucq M. (2018) Droit international et européen des sociétés, 5e éd., LGDJ.

Tronchon J.Y. (2016) Conflits d'intérêts : aspects de gouvernance, Cahiers de droit de l'entreprise 2, dossier 14.

Vatinet R. (2014) Représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance, Article 9 de la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013, Revue des sociétés, 2, 75-87.

European
Trade Union Institute
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium
+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

D/2022/10.574/22
ISBN : 978-2-87452-629-9 (gedruckte Ausgabe)
ISBN : 978-2-87452-630-5 (elektronische Fassung)

9 782874 526299

etui.