

## Arbeitspapier Nr. 1/2018 (31.1.2018)

Zum Thema:

### Leitende Angestellte im Sinne des Europäischen Arbeitsrechts

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Reinhold Mauer, HÜMMERICH legal –  
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB, Bonn

Das Europarecht umfasst keine generelle Zuständigkeit für den Bereich des Arbeitsrechts, jedoch für den Bereich der Sozialen Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Mitgliedsstaaten. Das Ziel der Förderung der Sozialpolitik ist *„die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen“* und ist in Art. 151 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) festgelegt.

Das Europarecht verwendet zwar den Begriff des Arbeitnehmers (z.B. in Art. 45 AEUV), nicht jedoch den des Leitenden Angestellten. Der Begriff des Leitenden Angestellten entstammt vielmehr dem Recht einzelner Mitgliedstaaten, die diesen für ihr nationales Rechtssystem autonom definieren.

So verwendet Deutschland gleich mehrere, verschiedene Definitionen für Leitende Angestellte: So definiert § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG den Leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und knüpft dabei an dessen typische Stellung zwischen Arbeitgeber und nicht leitenden Arbeitnehmern an. Diese ist dadurch charakterisiert, dass der Leitende Angestellte Entscheidungen im Namen und an Stelle des Arbeitgebers trifft, die der Arbeitgeber ansonsten selbst zu treffen hätte. Darunter fallen strategische Entscheidungen der Unternehmensführung wie auch personalwirtschaftliche Entscheidungen, einschließlich der Einstellung und Entlassung anderer Arbeitnehmer. Der Begriff des Leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes knüpft in § 14 Abs. 2 KSchG demgegenüber allein an die selbständige Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern an. Demgegenüber gelten die kraft Gesetzes oder Satzung zur gesetzlichen Vertretung des Arbeitgebers berufenen Personen nicht als Arbeitnehmer im Sinne des nationalen deutschen Rechts und sind damit auch keine Leitenden Angestellten. Die folgt aus verschiedenen Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts, so z.B. aus § 5 Abs. 2 BetrVG, aus § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG und aus § 14 Abs. 1 KSchG.

Frankreich verwendet für die Gruppe der Leitenden Angestellten beispielsweise den Begriff „cadre“, Italien den Begriff „dirigenti“ und Spanien den Begriff „personal de alte dirección“.

Aus der hierarchischen Überlegenheit des Europarechts gegenüber dem unterlegenen nationalen Recht folgt damit juristisch, dass eine Schutzanordnung des Europarechts für Arbeitnehmer für alle Arbeitnehmer gilt, also auch für solche, die nach einzelnen nationalen Rechtsordnungen als Leitende Angestellte oder sogar als Organ-Vertreter (z.B. GmbH-Geschäftsführer) definiert werden. Nur wenn das Europarecht selbst entsprechende Ausnahmen zulässt, sind diese auch nach nationalem Recht zugelassen.

Daher hat der EuGH bereits in mehreren Fällen die Herausnahme von Leitenden Angestellten aus nationalen Schutzgesetzen für europarechtswidrig erklärt, so in einem spanischen Fall (EuGH Urteil vom 16.12.1993 – C-334/92 – „Wagner Miret“) wegen Herausnahme der Leitenden Angestellten aus dem Schutz der Arbeitnehmer vor Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, der durch die Richtlinie

80/987/EWG des Rates, Anhang, Abschnitt I, in der Fassung der Richtlinie 87/164/EWG vorgeschrieben ist. Italien betreffend hat der Gerichtshof mit Urteil vom 13.2.2014 (C-596/12 – „Kommission gegen Italien“) entschieden, dass die Herausnahme der Leitenden Angestellten („dirigenti“) aus der Massenentlassungsrichtlinie 89/59/EG gegen Unionsrecht verstößt.