

Vorschriften zum Europäischen Betriebsrat

Prof. Dr. Frank-Rüdiger Jach, Hochschulprofessor in Hamburg

No. 266 – 08/2008

Im Rahmen des Binnenmarkts findet durch die Niederlassungsfreiheit als einer der zentralen Grundfreiheiten des EG-Vertrages ein Prozess der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint-Ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen nach dem Selbstverständnis europäischer Sozialpolitik Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören. Hierzu hat der Rat am 22. September 1994 die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen verabschiedet, die in Deutschland durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte - EBRG - vom 28. Oktober 1996 umgesetzt wurde.

Gegenwärtig gibt es in der Europäischen Union in über 800 Unternehmen einen europäischen Betriebsrat.

Funktionen und Aufgaben

Da die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und

Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst werden, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen, kann dies zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

Ziel der Richtlinie und des EBRG ist es, geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Arbeitsgruppen tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.

Hierbei handelt sich allerdings nicht um Mitbestimmungsrechte im Sinne bundesdeutschen Betriebsverfassungsrechts, sondern ausschließlich um Anhörungs- und Unterrichtsrechte. Ziel ist es, die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören, bevor bestimmte Beschlüsse mit Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden.

Die Rechte der europäischen Arbeitnehmervertretung beschränken sich auf Unterrichtung und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Dadurch haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar ein Mitwirkungsrecht, aber kein Mitbestimmungsrecht.

Auskunftsanspruch

Die Geschäftsleitung der Unternehmen ist verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des europaweit tätigen Unternehmens vorzulegen. Hierzu zählen unter anderem die Struktur des Unternehmens, grundlegende Änderungen der Organisation, wirtschaftliche und finanzielle Lage oder die Verlagerung von Produktionsstätten.

Die zentrale Leitung hat den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.

Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne des Absatzes 1 gehören insbesondere

- Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- Investitionen (Investitionsprogramme),
- grundlegende Änderungen der Organisation,
- die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,

- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion,
- Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,
- die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- Massenentlassungen.

Die zentrale Leitung hat ferner den Europäischen Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören, sofern außergewöhnliche Umstände vorliegen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere

- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- Massenentlassungen.

Gerade in Fällen, in denen die Belegschaft von schwerwiegenden Reorganisationsprozessen betroffen wird, ist die Bereitstellung von Informationen und ein frühzeitige Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats sehr wichtig. Nach der Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts kann sich ein Unternehmen nicht darauf berufen, es besitze selbst nicht die notwendigen Informationen, um dem begehrten Auskunftsanliegen zu genügen. Der fingierten zentralen Leitung einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ist die Erfüllung eines Auskunftsanspruchs im Übrigen nicht bereits deswegen subjektiv unmöglich, weil sie selbst die erforderlichen Kenntnisse nicht besitzt, sondern sich diese erst von anderen Unternehmen der Gruppe beschaffen muss. Hierzu ist sie sogar verpflichtet.

So ist etwa auch das deutsche Unternehmen eines von der Schweiz aus geleiteten Konzerns durch das Bundesarbeitsgericht verurteilt worden, dem Gesamtbetriebsrat die Auskünfte zu erteilen, die für die Bildung eines Europäischen Betriebsrats für alle in der EU belegenen Unternehmen der Gruppe erforderlich sind. Es ließ den Einwand des Unternehmens nicht gelten, es besitze diese Informationen selbst nicht und die zentrale Leitung in der Schweiz ebenso wie die übrigen ausländischen Unternehmen der Gruppe weigerten sich, ihm die Auskünfte zu erteilen. Das deutsche Unternehmen muss erforderlichenfalls die Information durch die Unternehmen der Gruppe in den jeweiligen Mitgliedstaaten der Europäischen Union vor den dortigen Gerichten einklagen. Die EG-Richtlinie über Europäische Betriebsräte sieht nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs einen entsprechenden Auskunftsanspruch vor.

Bildung und Zusammensetzung

Bildung des Europäischen Betriebsrats

Um einen Europäischen Betriebsrat gründen zu können, muss ein Unternehmen in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sein und innerhalb der Europäischen Union mindestens 1.000 Mitarbeiter beschäftigen. Außerdem müssen davon mindestens jeweils 150 Beschäftigte in zwei Mitgliedsstaaten der EU tätig sein.

Grundsätzlich soll die Bildung des Europäischen Betriebsrats freiwillig durch eine Vereinbarung erfolgen. Erst wenn diese ausbleibt, erfolgt die Einrichtung kraft Gesetzes.

Gemäß § 8 EBRG ist ein besonderes Verhandlungsgremium zu bestellen, dessen Aufgabe es ist, mit der zentralen Unternehmensleitung die Vereinbarung über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates abzuschließen.

Aus jedem Mitgliedsstaat, in dem das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe einen Sitz hat, ist ein Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden. Die Zahl erhöht sich gemäß § 10 Abs. 2 EBRG bei einer entsprechenden Verteilung der Arbeitnehmer auf einen Mitgliedsstaat.

Die Einrichtung erfolgt gemäß § 21 EBRG kraft Gesetzes, wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von

Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung verweigert oder wenn innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung zustande kommt oder die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären. Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird.

Hierbei können die Arbeitnehmervertreter entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, oder die Sozialpartner können andere Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.

Bestellung der Mitglieder

Ein Europäischer Betriebsrat setzt sich aus maximal 30 Vertreterinnen oder Vertretern der Belegschaft zusammen. Um zu gewährleisten, dass die Interessen der Belegschaft grenzübergreifend wahrgenommen werden können, wird aus jeder Unternehmensniederlassung innerhalb der EU mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den Betriebsrat gewählt.

Die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat ist bei gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen nach § 23 Abs. 2 Satz 1 EBRG Aufgabe des Konzernbetriebsrats. Bei Fehlen eines Konzernbetriebsrats werden die inländischen Arbeitnehmervertreter nach § 23 Abs. 3 Buchst. a EBRG bei Bestehen mehrerer Gesamtbetriebsräte auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat; besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter zu der Sitzung einzuladen, wobei sie insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder gelten. Diese Regelungen finden nach § 18 Abs. 2 EBRG für die Entsendung der inländischen Arbeitnehmervertreter in einen Europäischen Betriebsrat kraft Vereinbarung entsprechende Anwendung. Die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat ist daher eine

Angelegenheit der in den inländischen Unternehmen gebildeten Gesamtbetriebsräte. Der Europäische Betriebsrat wirkt hieran weder mit noch hat er rechtliche Möglichkeiten, auf die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter Einfluss zu nehmen. Diese liegt ausschließlich im Kompetenzbereich der Gesamtbetriebsräte.

Entwicklungsperspektiven

Über die Arbeitsweise und Rechte der europäischer Betriebsräte ist, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Schließung des Nokia - Werkes in Bochum, zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften eine Kontroverse entbrannt. Anlass ist ein im Juni auf Druck des EU - Parlaments vorgelegter Richtlinienentwurf der EU-Kommission, der die Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmervertreter bei Umstrukturierungen und Betriebsverlagerungen, klarer definieren und teilweise ausweiten soll.

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER,
Rechtsanwälte GBR - German & International Lawyers
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10
Mail info@herfurth.de, Web www.herfurth.de
Hannover · Göttingen · Brüssel · München
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

REDAKTION / HANNOVER

Redaktion: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.), Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D); Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D);

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Massouras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Rechtsanwalt (D); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D); Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt (D); Tatiana Getman, Rechtsanwältin (D); Monika Sekara, Rechtsanwältin (D); Kornelia Winnicka, Rechtsanwältin (D); Dr. jur. Wolf Christian Böttcher, Rechtsanwalt (D); Adeline Maler Berger, Advocate and Solicitor(GB/ SG), Peh-Wen Lin, Rechtsanwältin (D); Maimiti Cohen-Solal, Avocat (France), Attorney at Law (USA), Alexia Calleja Cabeza, Abogada (ES).

KORRESPONDENTEN / AUSLAND

u.a. Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Oslo, Paris, Prag, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich, New York, Moskau, Peking, Tokio, Bombay, Bangkok, Singapur, Sydney.

VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,
Fon 0511 - 30756-50, Fax 0511 - 30756-60
Mail info@caston.info; Web www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.

www.caston.info