

Europäische Betriebsräte

Die aktuellsten Gerichtsurteile

Hier lesen Sie

- welche Rechte Europäische Betriebsräte (EBR) vor Gericht durchsetzen konnten
- wie die EBR auf Entlassungspläne und Werkschließungen reagieren können
- wo die Mitspracherechte des EBR über die Rechte deutscher Betriebsräte hinausgehen

Die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat gilt als eine der wichtigsten sozialpolitischen Innovationen seit Bestehen der Europäischen Union (EU). Im Jahre 1994 wurde sie verabschiedet, seit April 2004 läuft ein Revisionsverfahren mit noch offenem Ausgang.¹ Während der europäische Gesetzgeber wenig Initiative zeigt, den Forderungen der Gewerkschaften nach einer raschen Gesetzesnovelle nachzukommen, erstreiten immer mehr Arbeitnehmervertretungen vor den Gerichten erweiterte Mitspracherechte. Viele dieser Urteile sind in Frankreich ergangen und in der deutschsprachigen Öffentlichkeit nur wenig bekannt.

Trotz dieser Urteile hat sich in der Praxis bisher wenig geändert.

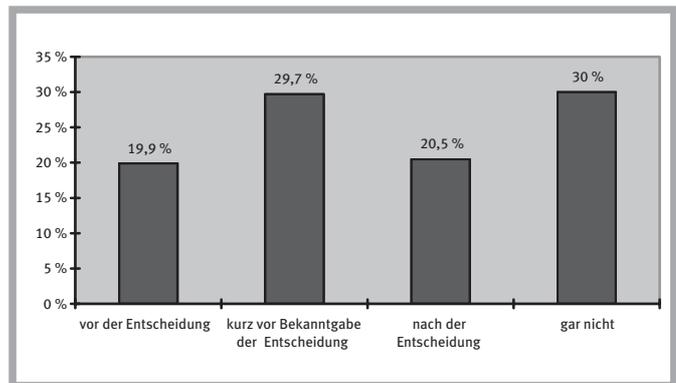
Einbeziehung des EBR bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen

In der bisher größten EBR-Untersuchung – durchgeführt hat sie im Jahre 2005 Professor Dr. Jeremy Waddington von der Universität Manchester im Auftrag mehrerer europäischer Gewerkschaftsföderationen – berichteten weniger als die Hälfte der 409 befragten Arbeitnehmervertreter in 196 Europäischen Betriebsräten aus 24 Ländern von »nützlichen Informationen und Konsultationen« zu allen in der Richtlinie erwähnten Punkten.⁴



Hierzu finden Sie im Internet:
Volltext der EBR-Richtlinie

Vor nunmehr zehn Jahren entschied erstmals ein Gericht über die Informations- und Konsultationsrechte eines Europäischen Betriebsrats (EBR). Bei der Schließung des belgischen Werkes Vilvoorde bei Brüssel hatte die zentrale Leitung von Renault den EBR nicht konsultiert. Das Berufungsgericht von Versailles, in dessen örtlicher Zuständigkeit der französische Automobilkonzern seinen Sitz hat, stoppte 1997 die Werkschließung vorläufig.² Vergleichbare Urteile ergingen 1998 für den Aufzughersteller Otis und das Elektronikunternehmen Panasonic, ebenfalls vor französischen Gerichten.³



Wann wurde der EBR bei Restrukturierungen konsultiert?

Quelle: Waddington 2006

Die Studie belegt, dass die Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung, wie sie die Richtlinie festlegt, in der Praxis nicht erfüllt werden. Dies gilt sowohl für den Katalog an Themen, der sich auf der Tagesordnung Europäischer Betriebsräte findet, als auch hinsichtlich der Qualität der durchgeführten Unterrichtung und Anhörung. In mehr als der Hälfte aller Fälle legt das Management nicht die erforderlichen Informationen offen und zu oft ist es auf eine Anhörung entweder nicht vorbereitet oder die Konsultation findet statt, nachdem eine Entscheidung bereits getroffen ist.

¹ Vgl. Werner Altmeyer: Revision der EBR-Richtlinie. Ein Zwischenbericht aus Arbeitnehmersicht, AiB 2006, S. 12–14.

² Vgl. Frank Lorenz/Meinhard Zumfelde: Der Europäische Betriebsrat und die Schließung des Renault-Werkes in Vilvoorde/Belgien, RdA 1998, Heft 3, S. 168–173.

³ Vgl. Reingard Zimmer: Europäische Solidarität. Beispiele positiver Arbeit Europäischer Betriebsräte, AiB 2003, S. 620–625.

⁴ Vgl. Jeremy Waddington: Was leisten Europäische Betriebsräte? – Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter, WSI-Mitteilungen, 2006, S. 560–567.

Nur jeder vierte EBR wurde von der zentralen Leitung in angemessener Form informiert und rechtzeitig konsultiert. Erheblicher Fortschritt ist insbesondere bei Unternehmens-Restrukturierungen vonnöten, wovon rund 80% der befragten EBR-Mitglieder innerhalb der letzten drei Jahre betroffen waren. Nur in 24% der Fälle wurde der EBR informiert und nur in 20% konsultiert, bevor die Entscheidung getroffen war. Informationen über Restrukturierungsmaßnahmen erreichen den EBR spät oder gar nicht. Vor diesem Hintergrund kommt der Rechtsprechung eine ganz erhebliche Bedeutung zu.

EBR stoppt Fusion von Energiekonzernen

Am 21.11.2006 untersagte ein Gericht in Paris dem staatlich kontrollierten Energiekonzern Gaz de France (GdF), Entscheidungen zur Fusion mit dem Versorgungsunternehmen SUEZ zu treffen, bevor der EBR dazu Stellung bezogen hat. Im Eilverfahren hatte der EBR dieses Urteil erstritten, das noch am selben Tag um Mitternacht von einem Berufungsgericht bestätigt wurde. Die für den 22.11.2006 geplanten Sitzungen der Verwaltungsräte beider Unternehmen mussten daher auf unbestimmte Zeit verschoben werden. Die Gewerkschaften fürchten den Abbau von 20.000 Arbeitsplätzen und hatten zur Untersuchung der Fusionspläne mehr Zeit gefordert.

Die Richter sahen es als erwiesen an, dass die Unterrichtung und Anhörung des EBR nicht in der vorgeschriebenen Form stattgefunden hätte. Insbesondere seien den Arbeitnehmervertretern keine ausreichend detaillierten und fundierten Daten vorgelegt worden, aus denen die Konsequenzen für die Arbeitsplätze hervorgingen. Das Gericht räumte dem EBR das Recht ein, bei der Beurteilung des Fusionsvorhabens zwei Beratungsgesellschaften zu Rate zu ziehen. Frühestens zehn Tage nach Vorlage dieser Gutachten dürfe eine Sondersitzung des EBR einberufen werden, um eine Stellungnahme zu beschließen. Beide Konzerne sind durch das Gerichtsurteil gezwungen, die der Fusion zugrundeliegenden betriebswirtschaftlichen Berechnungen neu anzustellen.

Frankreichs konservative Regierung hatte die Fusion eingefädelt, um SUEZ vor einer Übernahme durch ein italienisches Unternehmen zu bewahren. Von der Europäischen Kommission war der Zusammenschluss, aus dem der größte Gaskonzern und der fünftgrößte Stromkonzern Europas entstehen sollte, am 14.11.2006 bereits genehmigt worden. Während des Genehmigungsverfahrens hatte der Europäische Betriebsrat von SUEZ in Brüssel seine Bedenken gegen die Fusion vorgetragen.

Europaweite Bedeutung des Urteils

Inzwischen berufen sich andere Europäische Betriebsräte bereits auf dieses Urteil. Am 8.2.2007 beschloss der Lenkungsausschuss des EBR von Thomson, ein Gerichtsverfah-

ren einzuleiten. Der französische Elektrokonzern will seine DVD-Produktionsstätten in Luxemburg und Großbritannien schließen und nach Polen verlagern. Dabei wurden die Informations- und Konsultationsrechte des Europäischen Betriebsrats nicht beachtet, auf die sich zentrale Leitung und EBR zuletzt im Mai 2006 in einem Anhang zur EBR-Vereinbarung verständigt hatten. Auch war dem Sekretär des EBR (= Sprecher der Arbeitnehmerseite) der Zutritt zu den beiden Werken verwehrt worden. Nach diesem Beschluss erklärte sich das Management bereit, ein betriebswirtschaftliches Gutachten für den EBR zu finanzieren und stoppte die Maßnahme in beiden Ländern vorübergehend. Der EBR möchte soziale Mindeststandards durchsetzen, die Bestandteil eines Sozialplans in den betroffenen Werken werden sollen.

Auch der Europäische Betriebsrat des französischen Reifenherstellers Michelin berief sich auf diese Gerichtsentscheidung. Am 3.4.2007 wurde ein drohender Rechtsstreit in letzter Minute abgewendet. Bei einem Treffen in den Räumen der Europäischen Föderation der Chemiegewerkschaften (EMCEF) in Brüssel erklärte sich der Arbeitgeber bereit, die geforderten Konsultationsverfahren und Sondersitzungen des EBR ordnungsgemäß durchzuführen.

Ein weiteres Urteil: Alcatel-Lucent

Im Dezember 2006 hatten der französische Konzern Alcatel (58.000 Beschäftigte) und das US-Unternehmen Lucent Technologies (30.000 Beschäftigte), ein früherer ATT-Teilbereich, fusioniert. Der neue transatlantische Konzern mit Sitz in Paris ist damit zu einem weltweit führenden Hersteller von Telefon- und Internet-Technologien geworden. Fusionsbedingt stehen 12.500 Arbeitsplätze auf der Streichliste, in Deutschland sind insbesondere die Werke in Stuttgart und Nürnberg betroffen.

Die mangelhafte Unterrichtung über diese Pläne veranlassete den Europäischen Betriebsrat zu einer Klage. Am 27.4.2007 verurteilte ein Gericht in Paris die zentrale Leitung von Alcatel-Lucent, den EBR mit weitgehenden Informationen zu versorgen.⁵ Der Arbeitgeber muss nun über folgende Punkte schriftlich Rechenschaft ablegen:

- einen präzisen und bezifferten Bericht über die Gründe für die Stilllegung, Verlagerung und Zusammenlegung von Geschäftsaktivitäten
- eine präzise und bezifferte Darlegung der Berechnungsmethode und der Elemente, die zur Kalkulation des angeblichen Personalüberhangs genutzt wurden
- die Anzahl der geplanten Stellenstreichungen, und zwar für jede Sparte und für jedes Land, getrennt nach Arbeitnehmerkategorien

⁵ Tribunal de Grande Instance de Paris, Référé du 27 avril 2007, RG N° 07/52509.

- eine genaue und bezifferte Begründung für diese Verteilung und den vorgesehenen Zeitplan für den geplanten Stellenabbau

Das Gericht stellte damit klar, in welchem Umfang der Arbeitgeber verpflichtet ist, während einer Reorganisation gegenüber seinem EBR Informationen offen zu legen. Diese müssen »komplett und präzise genug sein, um dem EBR die Beschäftigungsentwicklung auf europäischem Niveau zu erklären und um einen Meinungsaustausch und Dialog mit dem Management angesichts voller Kenntnis der Fakten zu ermöglichen.« Hierzu findet eine Sondersitzung des EBR statt, die nicht früher als 15 Tage nach Offenlegung aller oben genannten Informationen einberufen werden kann.

Die zentrale Leitung von Alcatel-Lucent ist nach diesem Urteil jedoch nicht verpflichtet, dem EBR einen Sozialplan vorzulegen, weil dies erstens kein Bestandteil der EBR-Vereinbarung ist und zweitens aus den Beteiligungsrechten der Betriebsräte in den einzelnen Ländern resultiert. Der EBR genießt gegenüber den nationalen Betriebsräten keinen Vorrang. Mitbestimmungs- und Konsultationsrechte innerhalb der betroffenen Länder dürfen nach Meinung des Gerichts nicht mit der Begründung aufgeschoben werden, der EBR müsse zuerst komplett informiert sein.

Die zentrale Leitung vertrat vor Gericht die Meinung, es handele sich beim »European Committee for Information and Dialogue« (ECID) – so die offizielle Bezeichnung des EBR – lediglich um ein Komitee des Sozialdialogs und nicht um einen vollwertigen Europäischen Betriebsrat. Die Informations- und Konsultationsrechte gemäß EBR-Richtlinie stünden ihm daher nicht zu. Die EBR-Vereinbarung war 1996 vor Inkrafttreten des französischen EBR-Gesetzes auf »freiwilliger« Basis abgeschlossen worden und genießt nach Artikel 13 der EBR-Richtlinie bis heute Bestandschutz. Das Gericht schloss sich dieser Sichtweise an, auch können sich die Arbeitnehmervertreter nicht auf die EU-Richtlinie zur Information und Konsultation aus dem Jahre 2002 berufen.

Die Auseinandersetzung bei Alcatel-Lucent war von zahlreichen Protesten der Gewerkschaften begleitet. Mit welchen Mitteln die zentrale Leitung versucht, ihren Restrukturierungskurs gegen die Betriebsräte durchzusetzen, zeigte sich während der EBR-Sitzung am 23.3.2007. EBR-Mitglieder entdeckten einen Juristen des Arbeitgebers, der in einen Regieraum der Dolmetscher eingeschleust worden war, um von dort aus die interne Debatte der Arbeitnehmervertreter heimlich zu verfolgen. Dieses Ereignis machte der EBR in einer Presseerklärung öffentlich.⁶

Die Arbeitnehmervertreter von Alcatel und Lucent wollten im Zuge der Zusammenlegung der beiden Europäischen Betriebsräte eine neue, verbesserte EBR-Vereinbarung aushandeln. Der Arbeitgeber lehnte dies jedoch ab, daher gelten immer noch die alten – aus heutiger Sicht unzureichenden – Regeln des Jahres 1996.

Gültigkeit von Alt-Vereinbarungen aus der Zeit bis 1996

In einem anderen Fall wurde eine solche »freiwillige« EBR-Vereinbarung aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der EBR-Gesetzgebung jedoch für ungültig erklärt. Das französische Bau- und Telekommunikationsunternehmen Bouygues wird aufgrund einer Gerichtsentscheidung vom 12.10.2006 eine neue EBR-Vereinbarung bekommen, im März 2007 stimmte die zentrale Leitung der Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zu. Die Klage war von der französischen Gewerkschaft CGT eingereicht worden, weil sie sich bei der Benennung von Delegierten in den EBR benachteiligt sah. Das Berufungsgericht in Paris kam zu der Überzeugung, dass die Vereinbarung über die Bildung eines »Europäischen Komitees für Sozialdialog« 1995 zwar korrekt abgeschlossen, später aber nicht korrekt verlängert worden war. Die CGT als eine der Unterzeichnerinnen der Vereinbarung hatte der Verlängerung nicht zugestimmt.⁷

Diese Gerichtsentscheidung kann zu einem Präzedenzfall für alle Unternehmen werden, die bereits vor dem 22.9.1996 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen hatten. Nach Berechnungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts handelt es sich um rund 430 Firmen, darunter fast alle bekannten Namen der deutschen Großindustrie.⁸ Der Richterspruch bedeutet, dass jeder Unterzeichner (also Einzelgewerkschaft oder nationaler Betriebsrat) auch gegen die Mehrheitsmeinung der anderen Arbeitnehmervertreter die Weitergeltung einer Artikel-13-Vereinbarung verhindern und damit eine Neuverhandlung der Arbeitsgrundlage des Europäischen Betriebsrats erzwingen kann.

Unterlassungsanspruch im deutschen EBR-Gesetz

Doch zurück zur Frage der Betriebsänderungen. Nach französischer Rechtslage muss hierfür zunächst eine Beurteilung seitens der Arbeitnehmervertreter vorliegen, die dann später – da es keine Mitbestimmung gibt – vom Arbeitgeber durchaus auch ignoriert werden kann. Entscheidungen kann er aber erst umsetzen, wenn das Prozedere von Information und Konsultation juristisch korrekt durchgeführt und abgeschlossen wurde. Diese Grundphilosophie der französischen Betriebsverfassung liegt auch der geltenden EU-Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat zugrunde. Europäische Betriebsräte können daher über den Vorwurf, mangelhaft informiert und konsultiert worden zu sein, erheblichen (auch juristischen) Druck auf den Arbeitgeber ausüben.

Angesichts der jüngsten Urteile empfiehlt das arbeitgebernahe Londoner Beratungs- und Lobbybüro European Study

6 European Committee for Information and Dialogue Alcatel-Lucent (ECID): La difficile bataille de l'information-consultation, Presseerklärung, Paris 26.3.2007.

7 Cour d'appel de Paris, 8ème chambre, Arrêt du 12 octobre 2006, RG N° 05/05432.

8 Vgl. Peter Kerckhofs: Europäische Betriebsräte. Fakten und Zahlen, Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, Brüssel 2006.

Group eine Risikoabschätzung. Es erklärte in einer Pressemitteilung unter dem Titel »Europäische Betriebsräte spannen ihre Muskeln«, die Gewerkschaften würden die Europäischen Betriebsräte missbrauchen, um die Arbeitgeber in Schwierigkeiten zu bringen. Nach mehreren Jahren Frieden und Harmonie würden sie jetzt über den Europäischen Betriebsrat Entscheidungen von multinationalen Unternehmen auf dem Gerichtsweg aktiv beeinflussen. Dies sei eine neue Strategie, weil sie bei der Europäischen Kommission in Sachen Revision der EBR-Richtlinie nicht weiter kommen würden. Personalleitungen sollten daher unter fachkundiger Beratung eine Risikoabschätzung betreiben, um nicht das nächste Opfer derartiger Gewerkschaftsstrategien zu werden.⁹ Die Gewerkschaften betrachten die Meinungsäußerung der European Study Group dagegen als Aufruf, die EBR-Richtlinie zu verletzen. Um das zu verhindern und die Beteiligungsrechte des EBR durchzusetzen, gibt es Sanktionen – auch im deutschen EBR-Gesetz. In seiner Untersuchung kommt Bauckhage zu dem Schluss, dass der allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch auf das deutsche EBR-Gesetz übertragen wurde. Ein Europäischer Betriebsrat hat somit weit mehr juristische Möglichkeiten als ein deutscher Wirtschaftsausschuss. Bauckhage spricht sogar von einem »Systembruch« mit der in Deutschland herrschenden Ansicht, wonach Unterlassungsansprüche im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten abgelehnt werden.¹⁰

Fazit

Dieses Ergebnis sollte deutsche Betriebsräte aufhorchen lassen, denn gerade von ihnen wird immer wieder die fehlende Mitbestimmung auf der Ebene des Europäischen Be-

triebsrats beklagt. Offenbar liefert das Gesetz bei näherem Hinsehen mehr »Munition«, als es bei oberflächlicher Betrachtung den Anschein hat. Hier sollten sich deutsche Arbeitnehmervertreter ein Vorbild an ihren französischen Kollegen nehmen, die bereits häufig die Gerichte in EBR-Fragen bemüht haben. In Deutschland sind bisher nur Gerichtsentscheidungen bekannt geworden, die den Informationsanspruch vor der Gründung des EBR zum Gegenstand haben (es handelt sich um die Fälle Bofrost, Kühne + Nagel sowie ADS Anker).¹¹ Hinsichtlich der eigentlichen Tätigkeit des EBR, insbesondere bei Restrukturierungen, ist das juristische Feld in Deutschland noch völlig unbearbeitet. In dem einzigen bisher bekannt gewordenen Gerichtsverfahren (dem Fall des Unternehmens Forbo) lenkte der Arbeitgeber ein, bevor es zu einem Urteil kam.¹²

DR. WERNER ALTMAYER ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen sowie Herausgeber des Fachinformationsdienstes EBR-News (www.ebr-news.de)

- 9 Vgl. European Study Group: European Works Councils flex their muscles, Presseerklärung, London 20. Januar 2007 (<http://www.esg.eu.com>).
- 10 Vgl. Florian Bauckhage: Die Sanktionen des Europäische Betriebsräte-Gesetzes, Berlin 2006, S. 283.
- 11 Vgl. Lars Hinrichs: Die Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrates, Frankfurt am Main 2007, S. 40f. Die Fundstellen dieser Urteile können auch über die Internetseite <http://www.euro-betriebsrat.de/eb/112.php> abgerufen werden.
- 12 Vgl. Reingard Zimmer: Die Forbo-Entscheidung, oder wie wichtig ein Zusammenwirken von Wirtschaftsausschuss und Europäischem Betriebsrat ist, AiB 2005, S. 207-208.

Trendmonitor: Beschäftigungssicherung

Viel Arbeit für Betriebsräte

Seit einigen Monaten hat der konjunkturelle Aufschwung auch sichtbare Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Die Zahl der Arbeitslosen geht zurück und liegt Ende Juni mit ca. 3,7 Mio. deutlich unter den Juni-Zahlen des Vorjahres. Ungeachtet dieser Entwicklung bleibt die nachhaltige Absicherung von Arbeitsplätzen eines der zentralen Themen für die Betriebsratsarbeit. Betriebsrätebefragungen des WSI, der Hans-Böckler-Stiftung oder anderer Forschungseinrichtungen weisen das Thema Beschäftigungssicherung als eines der Top-Themen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertreter aus. Bei der Reform des BetrVG hat der Gesetzgeber dieser Entwicklung Rechnung

getragen und die Vorschlagsrechte des Betriebsrates zur Beschäftigungssicherung im § 92a BetrVG ausgeweitet. So groß die Einigkeit hinsichtlich der Bedeutung, so unterschiedlich sind aber die Positionen von Betriebsräten und Gewerkschaftern in der Frage praktikabler Ansätze zur Beschäftigungssicherung.

So hat beispielsweise die Insolvenz von BenQ schmerzhaft klar gemacht, dass auch erhebliche Zugeständnisse bei Arbeitszeit und Vergütung den langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen keineswegs garantieren. Der Trendmonitor zeigt zum Thema »Beschäftigungssicherung« Meinungen