

Europäischer Betriebsrat läßt Unternehmen Spielraum

Durch Verhandlungen können gesetzliche Vorgaben begrenzt werden / Von Jens Kirchner *JKZ 9.8.06*

FRANKFURT, 8. August. Immer mehr Geschäftsleitungen deutscher Unternehmen sehen sich mit der Situation konfrontiert, daß ihre Arbeitnehmer einen Europäischen Betriebsrat wünschen. Denn durch grenzüberschreitende Geschäftsaktivitäten werden zunehmend Entscheidungen, die deutsche Betriebe betreffen, beim Sitz der Unternehmensleitung im Ausland getroffen. Um in diesen Fällen eine Unterrichtung und eine Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen, hat eine europäische Richtlinie Rahmenbedingungen geschaffen, die in Deutschland im Gesetz über Europäische Betriebsräte umgesetzt wurden. Das Gesetz gilt insbesondere für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen, aber unter Umständen auch für multinationale Konzerne mit Sitz außerhalb der Europäischen Union. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein amerikanischer Automobilhersteller eine nachgeordnete Leitung in einem Mitgliedstaat errichtet hat. Gemeinschaftsweit ist ein Unternehmen insbesondere dann tätig, wenn es in den Mitgliedstaaten mindestens 1000 Arbeitnehmer und davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die grenzüberschreitende Mitwirkung soll vorrangig freiwillig durch eine Vereinbarung der Beteiligten erfolgen. Dadurch können die Beteiligten hauptsächlich die Bildung eines zentral agierenden Europäischen Betriebsrats regeln oder dezentral ein Verfahren zur Anhörung und Unterrichtung einführen. Zu diesem Zweck wird die Einrichtung eines sogenannten besonderen Verhandlungsgremiums bei der zentralen Leitung des Unternehmens beantragt. Bereits in dieser Phase kommt es in der Praxis bei den Unternehmen zu Fehleinschätzungen. In vielen Fällen steht die Unternehmensführung einem solchen Antrag skeptisch gegenüber und ignoriert oder blockiert die Bemühungen der Arbeitnehmervertreter. Sie geht häufig davon aus, daß sich über diese Haltung das Entstehen eines Europäischen Betriebsrats verhindern läßt.

Übersehen wird dabei jedoch, daß die Verweigerung zur Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung zur Entstehung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes führt. Anders als beim Euro-

päischen Betriebsrat kraft Vereinbarung sind nun die gesetzlichen Bestimmungen zwingend einzuhalten. Es drohen unter anderem signifikante, aber vermeidbare Kosten bei Dolmetscher- und Übersetzungsaufträgen, Reisekosten durch regelmäßige Treffen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats aus verschiedenen Mitgliedstaaten und Sachverständigengutachten in diversen Sprachen. Bei einer einvernehmlichen Lösung sind viele dieser Kosten dagegen

sem Zusammenhang bei zwei Unternehmen mit Sitz in Deutschland klargestellt, daß der Auskunftsanspruch umfassend zu erfüllen ist. Sofern das Unternehmen die Informationen selbst nicht besitzt, hat es sich diese gegebenenfalls auch bei der zentralen Leitung im Ausland einzuholen. Diese Pflicht zur Informationsbeschaffung besteht selbst dann, wenn unklar ist, ob überhaupt eine Unternehmensgruppe mit einem herrschenden Unternehmen besteht, oder strittig



Illustration Andrea Koopmann

einschränkbar. Beispielsweise ist es möglich, sich auf eine Unternehmenssprache zu verständigen, in der die Unterrichtung und Anhörung zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat stattfindet. Des Weiteren kann man Telefon- oder Videokonferenzen vertraglich vorsehen, um Reisekosten gering zu halten.

Ein weiteres, häufig unterschätztes Problem besteht bei der Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums. Nicht selten haben Unternehmen keine ausreichenden Informationen zur Verfügung, um den Auskunftsansprüchen der Arbeitnehmervertreter zur Prüfung der Voraussetzungen gerecht zu werden. Der Europäische Gerichtshof hat in die-

ist, ob eine nachgeordnete Leitung besteht.

Eine Blockadehaltung bei der Beschaffung der Informationen führt zudem nicht selten zu weiteren Folgen: Da der Auskunftsanspruch nur einer Arbeitnehmervertretung zusteht und das besondere Verhandlungsgremium aus den jeweiligen Mitgliedstaaten zusammengesetzt wird, sorgen sich viele Mitarbeiter in Betrieben ohne Betriebsrat darum, daß sie an der Zusammenstellung nicht partizipieren können. Berücksichtigt die zentrale Leitung solche besonderen Umstände nicht zeitnah, besteht die Gefahr, daß Betriebe einen Betriebsrat gründen, nur um an der gemeinschaftsweiten Mitbestimmung teilnehmen zu können.

Wenn man sich vergegenwärtigt, daß es sich bei dem Europäischen Betriebsrat nicht um ein Gremium mit echten Mitbestimmungsrechten handelt, sondern lediglich Informations- und Anhörungsrechte bestehen, ist die Entstehung eines weiteren lokalen Betriebsrats oder eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes unter Umständen ein hoher Preis. Zumal in der Praxis hauptsächlich die Unterrichtung und die Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen von Bedeutung sind.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere Massentlassungen oder die Stilllegung und Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen. In diesen Fällen ist ein reibungsloser Ablauf der Restrukturierung unter Beachtung der Beteiligungsrechte gerade dann möglich, wenn für den Europäischen Betriebsrat ein unkompliziertes und rasches Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung vereinbart wurde. Darüber hinaus droht bei der Verhandlungslösung im Falle der unterlassenen Beteiligung unter Umständen noch nicht einmal die gesetzlich vorgesehene Geldbuße von bis zu 15 000 Euro.

Ob diese Regelung zur Ordnungswidrigkeit allerdings in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie steht, wonach die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vorzusehen haben, um die Erfüllung der Richtlinie durchzusetzen, ist zu bezweifeln. Denn die meisten der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen werden im Zweifel eine Geldbuße dieser Größenordnung hinnehmen, bevor sie in kritischen Situationen des Unternehmens beispielsweise über eine geplante Verlegung von Betrieben informieren. Insofern ist zu befürchten, daß die Rechtsprechung, ähnlich wie bei Betriebsänderungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz, eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung gewährt, um die Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen.

Letztlich ist Unternehmen zu empfehlen, daß sie sich zeitnah mit dem Wunsch nach der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats auseinandersetzen. Dann können sie nämlich ihre Gestaltungsmöglichkeiten zugunsten einer zeitsparenden und kostenbewußten Mitarbeiterbeteiligung nutzen.

Der Autor ist Rechtsanwalt der Kanzlei DLA Piper Rudnick Gray Cary.