

Die Forbo-Entscheidung

Oder wie wichtig ein Zusammenwirken von Wirtschaftsausschuss und Europäischem Betriebsrat ist

Wirtschaftsausschuss (WA) und Europäischer Betriebsrat (EBR) dürfen von der Zentralen Leitung nicht derart gegeneinander ausgespielt werden, dass hinsichtlich einer Produktionsverlagerung ins europäische Ausland keines der beiden Gremien zuständig ist und eine Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter dadurch unterbleibt.

Ausspielen von Interessenvertretern

Immer wieder wird von Arbeitgeberseite versucht, unterschiedliche Ansprüche der Arbeitnehmervertreter so gegeneinander auszuspielen, dass letztlich keiner der Ansprüche mehr greift. Dies kann nicht richtig sein, da das Gesetz ausdrücklich vorschreibt, dass die Beschäftigten und ihre Vertreter über Verlagerungen des Unternehmens informiert werden sollen. Nun wurde mit dem Beschluss des Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen vom 1.9.2004 auch gerichtlich bestätigt, was in der juristischen Fachliteratur bereits nachzulesen war: Die Zuständigkeit des EBR besteht in gleicher Weise neben der eines Wirtschaftsausschusses.¹ Beide Gremien haben einen eigenständigen Anspruch auf Information. Zwar gibt es insbesondere mit den Kompetenzen des deutschen Wirtschaftsausschusses Überschneidungen, aber die beiden Gremien haben eine unterschiedliche Zielsetzung: Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist gemäß § 106 Abs. 1 Satz 2 Fall BetrVG die Unterrichtung des deutschen Betriebsrats (BR) über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens. Im EBR als grenzüberschreitendem transnationalen Gremium fließen neben Informationen der zentralen Leitung noch Informationen der einzelnen Standorte aus den verschiedenen europäischen Ländern zusammen, welche die Information des deutschen WA ergänzen. Der EBR soll eben gerade nicht die Rechte der verschiedenen nationalen Vertretungsorgane ersetzen, sondern sie ergänzen.

Im vorliegenden Fall waren im Konfektionierungswerk Garbsen (bei Hannover) der Siegling GmbH, ein Tochterun-

ternehmen des schweizerischen Forbo-Konzerns, seit Ende 2003 Gerüchte in Umlauf, die Konzernleitung wolle ein vergleichbares Werk in der Slowakei errichten und Teile der Produktion von Kunststoffbändern dorthin verlagern. Versuche der Arbeitnehmervertretung, über den deutschen Wirtschaftsausschuss und den Europäischen Betriebsrat hierüber Informationen zu erhalten, lehnte die Arbeitgeberseite ab. Dem Wirtschaftsausschuss wurde gesagt, es sei eine Angelegenheit der Konzernmutter und die örtliche Geschäftsleitung (obwohl in Personalunion Mitglied der internationalen Konzernleitung) sei nicht informiert. Außerdem müsse ein Geschäftsführer kein Wissen mitteilen, was er in anderer Funktion im Konzern erlangt habe. Der EBR erhielt die Auskunft, es handele sich um die Angelegenheit nur eines Landes und daher sei er nicht zuständig. Nach Angaben von Johannes Waldmann, Vorsitzender des deutschen Gesamtbetriebsrates von Siegling und in Personalunion Sprecher der Arbeitnehmerseite des Forbo-EBR,² war die Einberufung einer Einigungsstelle zur Klärung der Zuständigkeiten des Wirtschaftsausschusses die logische Konsequenz. Der Fall landete schließlich beim LAG Niedersachsen, welches dem Arbeitgeber eine Frist bis zum 30.9.2004 setzte, um über die Bildung der Einigungsstelle zu entscheiden. Am Tag des Fristablaufs legte die Konzernleitung jedoch alle geforderten Unterlagen zum Werksneubau in der Slowakei sowohl dem deutschen Wirtschaftsausschuss als auch dem EBR vor und die Einigungsstelle hatte sich erübrigt.

Besteht ein Anspruch des EBR auf Unterrichtung und Anhörung?

Im vorliegenden Fall wurde der gerichtliche Weg durch die deutsche Arbeitnehmervertretung hinsichtlich eines Informationsanspruchs des deutschen Wirtschaftsausschusses eingeschlagen. Der EBR selbst hatte nicht das Gericht angerufen. Der Wirtschaftsausschuss ist im vorliegenden Sachverhalt nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG (und wohl auch nach Nr. 7, da es vorliegend um die Verlegung des Betriebs aus Garbsen in die Slowakei ging) zu informieren. Fraglich ist, ob auch ein eigener Anspruch des EBR auf Unterrichtung und Anhörung nach § 31 Abs. 2 EBRG in Verbindung mit § 33 EBRG und somit ein eigenständiger Informationsanspruch gegeben ist. Das LAG Niedersachsen war nicht mit der Klärung dieser Rechtsfrage befasst und

¹ Vgl. D/K/K-Kittner, EBRG § 31 Rdnr 4; Blanke, EBRG § 31, Rdnr. 10; Müller, EBRG § 31 Rdnr. 3; Rademacher, S. 126.

² Die EBR-Vereinbarung des Forbo-Konzerns sieht in Ziffer 4.2) vor, dass sich das Forbo-Forum (= EBR) aus Vertretern der Arbeitnehmer und aus Vertretern der zentralen Leitung zusammensetzt und orientiert sich damit am französischen Betriebsratsmodell. Der Vorsitzende des Forbo-Forums und sein Stellvertreter werden gemäß Ziffer 7.2) von der zentralen Leitung bestimmt, die Arbeitnehmerseite bestimmt einen Sprecher – diese Position hat Johannes Waldmann inne. Zum französischen Betriebsratsmodell vgl. Altmeyer, Europäische Betriebsräte – Bestandsaufnahme und Ausblick, AiB 2003, S. 308 ff.

äußert sich deutlich nur dahingehend, dass Ansprüche bei der Gremien durchaus nebeneinander bestehen können. Ein eigenständiger Auskunftsanspruch des EBR wird jedoch im vorletzten Abschnitt des Beschlusses angedeutet. Die Verlagerung von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen ist Teil des Beispielkataloges von § 33 Abs. 1 Nr. 1 EBRG und somit geeignet, eine außerordentliche Information und Anhörung zu begründen, sofern im Sinne von § 31 Abs. 2 EBRG mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betroffen sind. Es muss also ein grenzübergreifender Sachverhalt gegeben sein. War das vorliegend der Fall? Auf den ersten Blick nicht, da es um eine mögliche Schließung oder Verkleinerung des Konfektionierungswerkes in Garbsen ging und die Slowakei bis zum 1.5.2004 noch nicht EU-Mitglied war. Da die möglicherweise die Garbsener Schließung planende zentrale Leitung des Forbo-Konzerns sich in der Schweiz befindet, die nicht zur EU gehört, wäre bei einer Werksschließung in Deutschland in der Tat nur ein EU-Land betroffen.³ Hätte eine in den Niederlanden liegende zentrale Leitung diese Entscheidung gefällt, wären unproblematisch zwei EU-Länder betroffen: die Niederlande und Deutschland. So wurde es im Fall von Renault entschieden, wo die zentrale Leitung in Frankreich die Entscheidung zur Schließung des Werkes Vilvoorde in Belgien getroffen hatte, nicht nur das erstinstanzliche Tribunal de Grand Instance in Nanterre,⁴ sondern auch das Berufungsgericht in Versailles⁵ haben so entscheiden.

Wie ist die Rechtslage?

Diese Rechtsauslegungen beziehen sich auf den Erwägungsgrund 12 der EBR-Richtlinie⁶, wonach geeignete Vorkehrungen zu treffen sind, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen mit Auswirkungen auf sie, außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

Entscheidungen die nicht auf Betriebs-, sondern auf Unternehmensebene getroffen werden, haben zumeist weitreichende Folgen, sodass selten nur ein Betrieb (Unternehmen) in einem Mitgliedstaat betroffen ist. Allerdings muss zu in anderen EU-Staaten ebenfalls geplanten Veränderungen ein innerer Zusammenhang bestehen, was nicht immer einfach ist, da geplante Umstrukturierungen oftmals zeitlich gestreckt werden. In einem gut funktionierenden EBR ist der Vertreter eines Landes jedoch darüber informiert, an welchen anderen Standorten des Unternehmens (Konzerns) Produktionsüberhänge sind, oder aus anderen Gründen eine Verlagerung ins Ausland nicht unwahrscheinlich ist – oder wo regelmäßig Überstunden angeordnet werden. Ein gewachsener EBR, in dem sich die ArbeitnehmervertreterInnen nicht nur einmal jährlich zur pflichtgemäßen Unterrichtung und Anhörung treffen, hat

daher gerade in Fällen wie Forbo durch ein europaweit geschaffenes Netzwerk gute Chancen, die Falle des »nicht-zuständig-da-nur-ein-Land-betroffen«, zu umgehen.⁷ Auch EBR-Sprecher Waldmann wird entsprechende Informationen seiner KollegInnen über die Situation an den Forbo-Standorten in Schweden, den Niederlanden, Frankreich, Großbritannien und Spanien gehabt haben. Hiermit hätte der EBR im Falle einer Klage auf Information (nach § 2 a Nr. 3 b ArbGG) gute Chancen gehabt, vor Gericht zu obsiegen, sofern ein innerer Zusammenhang der verschiedenen geplanten Maßnahmen schlüssig vorgetragen worden wäre. Ein nach dem 1.5.2004 entstandener Sachverhalt hätte die Voraussetzungen einer grenzübergreifenden Angelegenheit im Sinne des § 31 Abs. 2 EBRG ohnehin erfüllt, da im Zuge der EU-Osterweiterung die Slowakei unter den Anwendungsbereich der EBR-Richtlinie fällt und folglich unproblematisch zwei Betriebe in zwei Ländern betroffen gewesen wären. Auch für diesen Fall wären die im EBR gewonnenen Informationen unverzichtbar gewesen.

Fazit

Bisher gibt es erst wenige Gerichtsurteile, die sich mit dem Anspruch eines Europäischen Betriebsrats auf rechtzeitige Information bei drohenden Produktionsverlagerungen befassen.⁸ Die meisten Urteile hierzu – darunter das eben erwähnte im Fall Renault – sind Ende der 90er Jahre in Frankreich ergangen. Der Beschluss des LAG Niedersachsen vom 1.9.2004 ist daher für Deutschland als richtungweisend anzusehen. Das Beispiel zeigt, wie mutige Arbeitnehmervertreter durch Ausschöpfen der deutschen Mitbestimmungsmöglichkeiten (d.h. Anrufung der Einigungsstelle) auch die Rechte eines Europäischen Betriebsrates stärken können.

REINGARD ZIMMER ist Juristin und Mitarbeiterin im Trainings- und Beratungsnetz »euro-betriebsrat.de« in Hamburg

Mehr Informationen zum Thema

Newsletter für Europäische Betriebsräte

Etwa viermal jährlich erscheint ein kostenloser elektronischer Rundbrief mit Informationen rund um die Arbeit Europäischer Betriebsräte.

Anmeldung unter: www.euro-betriebsrat.de

³ Vgl. D/K/K-Kittner, EBRG § 31 Rdnr. 3; Blanke, EBRG § 31, Rdnr. 6; Müller, EBRG § 31 Rdnr. 4.

⁴ Urteil v. 4.4.1997 Nr. 97/00992, wiedergegeben in NZA 1997, 697 ff.

⁵ Urteil v. 7.5.1997, AuR 1997, 299.

⁶ Richtlinie 94/45/EG v. 22.9.1994.

⁷ Vgl. Zimmer, Europäische Solidarität. Beispiele positiver Arbeit europäischer Betriebsräte, AiB 2003, S. 620 ff.

⁸ Zum Informationsanspruch der Arbeitnehmervertreter im Vorfeld der Gründung eines EBR vgl. Altmeyer, Die Konzernmutter muss ihren Sitz nicht in der EU haben. Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Informationspflicht des Arbeitgebers bei Gründung eines Europäischen Betriebsrats, AiB 2004, S. 204 f.