



Anke von Beckerath (Autor)
**Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes und
Informationsrechte der nationalen
Arbeitnehmervertretungen nach dem BetrVG**



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/3548>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Einleitung:

„Die Welt wird immer mehr zum globalen Dorf“¹. Diese Aussage, die sich verschiedentlich im Zusammenhang mit den Veränderungen in der Weltwirtschaft findet², symbolisiert auf eindrucksvolle Weise, was neue Informationstechnologien und die Liberalisierung der Güter- und Dienstleistungsströme im Rahmen der WTO sowie die Verwirklichung des europäischen Binnenmarkts 1993³ mit sich bringen. Immer mehr Unternehmen sind auf einer Vielzahl von nationalen und internationalen Beschaffungs- und Absatzmärkten gleichzeitig präsent, so dass sie einen international verflochtenen Produktionsverbund und damit eine sogenannte „globale Strategie“⁴ aufbauen können. Insbesondere ist es in den letzten Jahren vermehrt zu umfangreichen grenzübergreifenden Umstrukturierungen von Unternehmen, transnationalen Unternehmenskooperationen und -konzentrationen, zu Fusionen, Übernahmen, Transfers und Joint Ventures gekommen⁵. Dabei werden die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt, die es ermöglichen, die Flexibilität der Unternehmen in der Wahl und Umsetzung ihrer Strategien zu steigern. Räumlich getrennte Unternehmenseinheiten können so integriert werden, als seien sie auf einem Firmengelände vereint⁶. Flankiert wird die internationale Ausrichtung der Unternehmen von modernen Führungsstrategien. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass einzelne Unternehmenseinheiten im Rahmen strategischer Vorgaben selbständig die vorgegebenen Unternehmensziele verwirklichen sollen⁷. Die wegweisenden Entscheidungen aber fallen in den Unternehmens- oder Konzernspitzen unter Ausnutzung weltweiter Informationsnetzwerke und Steuerungsmechanismen⁸.

Für die Arbeitnehmer transnationaler Unternehmen kann das zur Folge haben, dass sie die Entscheidungsstrukturen im Unternehmen nicht mehr klar überschauen können, insbesondere, wenn der örtliche Arbeitgeber selber kaum Informationen über die Hintergründe wichtiger Entscheidungsprozesse hat⁹. Durch die Flexibilität der Unternehmen besteht zudem ständig die Gefahr, dass die einzelnen Produktionsstandorte gegeneinander ausgespielt werden. Es kann hier zu einer unaus-

¹ Klotz, FAZ v. 11.09.2000, Nr. 211/ S. 30; die Bezeichnung „globales Dorf“ geht zurück auf den kanadischen Kommunikationswissenschaftler *Marshall Herbert McLuhan*.

² So auch *Klebe/Kunz*, FS für Däubler 1999, S. 823.

³ Art. 8a EWGV.

⁴ *Nagel/Riess*, Die Mitbestimmung 5/96, S. 32(34); *Immenga*, FAZ v. 29.01.2000, Nr. 24/ S. 13.

⁵ *Gester/Bobke*, FS Gnade 1992, S. 729; FAZ v. 24.01.2000, S. 33.

⁶ *Spieker*, AiB 10/91, S. 377 (380)

⁷ *Trittin*, AiB 2000 S. 545 (555).

⁸ *Klebe/Kunz*, FS für Däubler, S. 823; *Baltes*, Die Mitbestimmung 98, S: 33 (34); *Heilmann*, Die Mitbestimmung 98, S. 34; *Girndt*, Die Mitbestimmung 99, S. 42 (45); *Simon*, FAZ v. 31.01.2000, Nr. 25/ S. 33; *Preis*, RdA 2000 S. 257 (278).

⁹ *Baltes*, Die Mitbestimmung 9/98, S. 33; *Klebe*, FS für Gnade S. 661 (662); *Gester/Bobke*, FS für Gnade, S. 731; MPlfG, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Kap 6 Nr. 23 (1).

gewogenen Machtposition der Unternehmensleitung kommen, wenn es um die Durchsetzung von Sozialstandards geht¹⁰.

Zwei Aspekte werden daher immer öfter elementar für eine sachgerechte Interessensvertretungsarbeit der Arbeitnehmer: Einerseits ist der Kontakt zur höchsten Managementebene bzw. zu den Stellen wichtig, die die wesentlichen Rahmenbedingungen vorgeben, innerhalb derer die dezentrale Umsetzung erfolgen soll. Zum anderen ist eine institutionalisierte Form eines grenzübergreifenden Informationsaustauschs zwischen den Arbeitnehmern erforderlich, durch den es ermöglicht wird, dass Arbeitnehmer desselben grenzüberschreitenden Unternehmens denselben Informationsstand haben und Verhandlungsstrategien koordinieren können.

Die geltenden nationalen Regelungen gehen nach wie vor von einer primär national orientierten Unternehmenspolitik aus¹¹. Nur nach und nach werden im Rahmen der Europäischen Union in Form von Richtlinien gemeinsame Bestimmungen geschaffen, durch die auf die transnationalen Entwicklungen auf dem Wirtschaftsmarkt reagiert wird¹². Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist indes auf Grundlage von Art. 2 Abs. 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft als Reaktion auf die weltwirtschaftlichen Veränderungen zugunsten der Arbeitnehmer 1994 die RL 94/45/EG entstanden. Diese Richtlinie beinhaltet verbindliche Vorgaben an die Mitgliedstaaten über die „Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“¹³. Hierdurch wird erstmals die Möglichkeit eröffnet, dass Arbeitnehmervertreter aus Betrieben desselben Unternehmens oder Konzerns mit Niederlassungen in verschiedenen Ländern der Union ein gemeinsames Vertretungsgremium bilden, das mit der Unternehmensleitung zusammentrifft. In diesem Rahmen sollen die Arbeitnehmervertreter der verschiedenen Länder gemeinsam über wirtschaftliche Angelegenheiten informiert und konsultiert werden, die das gesamte Unternehmen oder die gesamte Unternehmensgruppe betreffen. So soll erreicht werden, dass in größeren gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen die Arbeitnehmervertreter auch dann angemessen informiert werden, wenn Entscheidungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind¹⁴.

¹⁰ *Klebe/Kunz*, FS für Däubler, S. 823 (824); vgl. z.B. zu den Konflikten bei Gilette 1986, Die Mitbestimmung 4/91, S. 236 ff; *Köhler* (Vorsitzender des KBR von Schmalbach-Lubeca), Die Mitbestimmung 5/96, S. 29; A/B/K, S. 179.

¹¹ *Wirmer*, DB 1994, S. 2134.

¹² Vgl. hierzu *Blanke*, Kritische Justiz 1999, S. 497; *Streek*, Die Mitbestimmung 5/99 S. 12 ff.

¹³ ABl. EG Nr. L 254, S. 64.

¹⁴ BT Drucksache 13/4520, S. 14.

Aus dieser Richtlinie entstand das am 1.11.1996 in Kraft getretene deutsche Umsetzungsgesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG)¹⁵. Parallel zu der deutschen Umsetzung der RL waren die übrigen beteiligten Länder der EU und die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen ebenfalls verpflichtet, die Vorgaben der RL in nationales Recht zu integrieren¹⁶.

Durch die Umsetzung der Richtlinie in jeweiliges nationales Recht erhofft sich der deutsche Gesetzgeber, dass durch den so gewährleisteten Informationszuwachs und einen die nationalen Grenzen überwindenden Meinungs-austausch in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen die *bestehenden Rechte der Arbeitnehmervertreter nach dem BetrVG wieder besser greifen*¹⁷.

In dieser Arbeit soll untersucht werden, inwieweit das deutsche Umsetzungsgesetz dazu beitragen kann, dieses vom Gesetzgeber formulierte Ziel zu erreichen, wobei auch kritisch auf das Nebeneinander der beiden deutschen Gesetze eingegangen werden soll. Im Hinblick auf die Zielsetzung der Richtlinie soll überprüft werden, welche Bedeutung die Informations- und Anhörungsrechte von Arbeitnehmern auf der Grundlage des EBRG angesichts der nach dem BetrVG bestehenden Informationsrechte für die Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsräte bei der Wahrnehmung ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte haben.

¹⁵ BGBl. 1996 I, S. 1548 ff; ber. S. 2022.

¹⁶ Zum Stand und zur Art der Umsetzung vgl. unten, S. 17.

¹⁷ BT-Drucksache 13/ 5608, S. 28; Hervorhebung erfolgte durch Verfasserin.

Teil 1: Überblick über einige Charakteristika des BetrVG

Der Gesetzgeber knüpft in seiner Gesetzesbegründung an die Befugnisse der Arbeitnehmerververtretungen nach dem BetrVG an, indem er sich von der Implementierung der Richtlinie in nationales Recht erhofft, dass deren Rechte wieder besser greifen. Ein Überblick über die wesentlichen Grundzüge der Rechte der Arbeitnehmerververtretungen im Rahmen der Betriebsverfassung soll als Grundlage dazu dienen, die Effizienz des deutschen Umsetzungsgesetzes der Richtlinie 94/45/EG darzustellen.

Kapitel 1: Arbeitnehmerbeteiligung nach dem BetrVG

Das deutsche BetrVG hat im internationalen Vergleich einen sehr hohen Standard¹⁸. Mitbestimmung im weiteren Sinne kann auf Betriebs- und Unternehmensebene, aber auch überbetrieblich durch die Kollektivvertragspartner mittels Tarifverträgen und Arbeitskämpfen ausgeübt werden¹⁹. Die Konsequenzen der Internationalisierung für die Rechtspositionen der Arbeitnehmer müssen daher unterschiedlich danach betrachtet werden, um welche Form der Mitbestimmung es sich handelt.

Das hier zu behandelnde BetrVG enthält sowohl Bestimmungen zur Beteiligung an unternehmerischen, also wirtschaftlichen, Entscheidungen, als auch solche, die rein betrieblicher Art sind. Abzugrenzen ist die Mitbestimmung nach dem BetrVG aber insbesondere von der Mitbestimmung nach den Mitbestimmungsgesetzen²⁰. Nach dem BetrVG wird die Mitbestimmung durch gewählte Repräsentanten der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Unternehmer verwirklicht (dualistisches Modell). Vorgesehen ist hier insbesondere die Vertretung der Arbeitnehmer in Betriebsräten, in Gesamt- und in Konzernbetriebsräten. Dagegen ist die Mitbestimmung nach den Mitbestimmungsgesetzen durch die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Unternehmensorgane von Kapitalgesellschaften und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften gekennzeichnet (Integrationsmodell)²¹. Durch letztere wird unmittelbar die Beteiligung der Arbeitnehmerseite an Entscheidungen der Unternehmensorgane eröffnet. Diese Form der Mitbestimmung wie auch die überbetriebliche Mitbestimmung durch Tarifverträge und Arbeitskämpfe sollen hier nicht Gegenstand der Untersuchung sein.

Das BetrVG sieht im Wesentlichen die Beteiligung der Betriebsräte auf sozialem, personellem und wirtschaftlichen Gebiet sowie an der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung vor. Der Schwerpunkt des Regelungsgegenstandes des BetrVG liegt darin, dass die Arbeitnehmerververtretungen im Betrieb die an sich einseitigen, betriebsbezogenen Entscheidungen des Arbeitgebers kontrollieren und im gesetzlich vorgesehenen Rahmen auch beeinflussen, mitgestalten oder abändern. Funktion des Betriebsrats ist also die

¹⁸ Vgl. nur den Wirtschaftsbericht der CDU, nachzulesen in FAZ vom 30.10.2000 S. 17.

¹⁹ Von *Hoyningen-Huene*, § 1 II 1, S. 3.

²⁰ Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz 1952.

²¹ GK-*Wiese*, Einl. Rn. 38.

Kontrolle und Mitbeeinflussung der Vorhaben des Arbeitgebers im Hinblick auf Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des betrieblichen Geschehens (vgl. § 75 I BetrVG)²². Im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten haben Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss nur Informations- und Beratungsrechte (§§ 106 ff, 111 ff, 90 ff BetrVG). Der Betriebsrat hat hier nur die Möglichkeit, nachteilige Folgen im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber durch Interessensausgleich oder Sozialplan auszuschließen oder zu mildern²³. Er kann aber die geplanten unternehmerischen Maßnahmen rechtlich nicht verhindern²⁴.

A) Intensität der Einwirkungsmöglichkeiten

Die betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte sind in vielfältiger Weise abgestuft²⁵ und in einer detaillierten Aufzählung der Sachgebiete geregelt. Grob gliedern lassen sie sich in Informationsrechte als Grundlage aller Beteiligungsrechte einerseits und stärker entscheidungsbezogene Rechte andererseits.

1) Information als Grundlage aller Beteiligungsrechte

Informationsrechte des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber sind an sich die schwächste Form der Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen²⁶. Als pure Ansprüche auf Erläuterung geben sie den Betriebsräten keine wirkliche Mitwirkungsmöglichkeit. Jedoch sind sie als von sonstigen Beteiligungsrechten abgekoppelte Informationsansprüche die Ausnahme. Sie bestehen beispielsweise für den Betriebsrat in Bezug auf die Einstellung oder personelle Veränderung von leitenden Angestellten (§ 105 BetrVG).

Im übrigen sind die Informationsrechte des Betriebsrats als Vorstufe und Voraussetzung für die Ausübung von Mitwirkungsrechten ausgestaltet. Sie sichern die Basis für das Mitbestimmungshandeln der Arbeitnehmervertreter, da eine sachgerechte und wirksame Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben durch den Betriebsrat die Information über alle Vorgänge im Betrieb voraussetzt. So sind nur gut informierte Betriebsräte in der Lage, aktiv auf betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheiten einzugehen, während sie ansonsten eher eine passive, reagierende Rolle wahrnehmen müssen. Insbesondere ermöglichen ihnen gute wirtschaftliche Kenntnisse eine kritische Würdigung und Überprüfung von geplanten Maßnahmen des Arbeitgebers. Die Informationsrechte tragen auf diese Weise dazu bei, dass die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung ohne Übervorteilung durch die Arbeitgeberseite durchgeführt werden kann.

Als spezielle Informationsrechte sind sie zum Teil den einzelnen Mitwirkungsrechten explizit zugeordnet. So besteht beispielsweise eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 90 I BetrVG in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, in Bezug auf personelle Maßnahmen (§§ 92,

²² Von Hoyningen-Huene, § 4 IV 1, S. 66.

²³ Von Hoyningen-Huene, § 4 IV 1, S. 66.

²⁴ Dazu BAG v. 28.8.1991, AP Nr. 2 zu § 85 ArbGG 1979 unter II 3.

²⁵ Zöllner/Loritz, § 46 I (S. 530).

²⁶ Von Hoyningen-Huene, § 11 I 2 (S. 201).

99, 100 II, 102 I, 105 BetrVG) oder in Bezug auf Betriebsänderungen (§ 111 S. 1 BetrVG). Daneben besteht aber ein allgemeiner Informationsanspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber nach § 80 II S. 1 BetrVG, soweit Informationen verlangt werden, die zur Erfüllung einer konkreten Aufgabe erforderlich sind²⁷. Durch die Generalklausel in § 80 II S. 1 BetrVG wird der Arbeitgeber allgemein verpflichtet, den Betriebsrat in allen Angelegenheiten, die unter dessen Zuständigkeit fallen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten²⁸. Der Betriebsrat soll somit in die Lage versetzt werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob und wie er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss. Die Anwendung dieser Vorschrift ist nicht auf die allgemeinen Vorschriften nach § 80 I BetrVG beschränkt, sondern gilt für alle Fälle der Mitbestimmung bzw. Beteiligung des Betriebsrats, soweit nicht spezielle Vorschriften bestehen. Neben diesen speziellen Informationsrechten wird eine Basis von Kenntnissen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitnehmervvertretungen erforderlich ist, dadurch geschaffen, dass in regelmäßigen Abständen allgemeine arbeitgeberseitige Lageberichte erstattet werden müssen. So muss der Arbeitgeber einmal im Jahr einen allgemeinen Bericht im Rahmen der Betriebsversammlung, im Rahmen der Betriebsräteversammlung und möglichst einmal im Monat gegenüber dem vom Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat bestellten Wirtschaftsausschuss erteilen²⁹.

II) Stärker entscheidungsbezogene Mitwirkungsrechte

Als jeweils stärkere Mitwirkungsform sieht das BetrVG sodann Anhörungs³⁰-, Beratungs³¹-, Vorschlags³²- und Widerspruchsrechte³³ vor. Die am meisten entscheidungsbezogene Form der betrieblichen Mitwirkung stellen aber die Zustimmungserfordernisse dar, welche sich wiederum in zwei Abstufungen einteilen lassen. Geringes Gewicht hat das Zustimmungserfordernis in Fällen, in denen eine Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat nur aus bestimmten Gründen zulässig ist und die zu Unrecht verweigerte Zustimmung gerichtlich ersetzt werden kann³⁴. Voll gleichberechtigt ist die Mitwirkung an Entscheidungen, wenn die Zustimmung oder ihre Verweigerung im Ermessen des Betriebsrats steht und die Verweigerung auch nicht gerichtlich ersetzt werden kann. Der wichtigste Bereich dieser Art ist das Mitbestimmungsrecht in sozialen (§ 87 BetrVG) und personellen (§§ 94 I, 95 I BetrVG) Angelegenheiten.

²⁷ F/K/H/E, § 80 Rn. 37.

²⁸ F/K/H/E, § 80 Rn. 40.

²⁹ Zu diesen Lageberichten, sowie zu den einzelnen Informationsansprüchen erfolgt eine detaillierte Darstellung im 3. Teil.

³⁰ Insbes. § 80 BetrVG.

³¹ §§ 90, 92 I 2, 96 I 2, 97, 111, 74 I BetrVG.

³² §§ 92 II, 96 I 3, 98 III BetrVG.

³³ §§ 98 II, 102 III BetrVG.

³⁴ §§ 99, 103 BetrVG.