

RA/FAArbR Dr. Jan Tibor Lelley, Frankfurt/M. / RAin/FAinArbR Sabine Feindura, Berlin

Beteiligung des Europäischen Betriebsrats bei grenzüberschreitender Betriebsänderung

– Betriebsrat der Betriebsräte oder Papiertiger? –

Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M. (Suffolk University Law School) und **Sabine Feindura** sind Fachanwälte für Arbeitsrecht und Rechtsanwältinnen an den Standorten von Buse Heberer Fromm in Frankfurt/M. bzw. Berlin.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Grenzüberschreitende Umstrukturierungen und Betriebsänderungen betreffen börsennotierte Konzerne und Unternehmen genauso wie den Mittelstand. Insbesondere, wenn es dabei zur Verlegung oder Schließung von Betrieben und zum Personalabbau kommt, stellt sich die Frage, welche Arbeitnehmervertretung wann, wo und wie zu beteiligen ist. Der Beitrag gibt einen Überblick zur Best Practice bei grenzüberschreitender Restrukturierung in der EU und verdeutlicht, dass die Beteiligung von verschiedenen nationalen Arbeitnehmervertretungen sowie des Europäischen Betriebsrats ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung ist.

I. Einleitung

Für eine erfolgreiche Durchführung von Umstrukturierungen und Betriebsänderungen sind die geltenden Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen zu beachten. Eine Missachtung kann dazu führen, dass die Umstrukturierungsmaßnahme nicht durchgeführt werden darf oder das Unternehmen sich anderen Sanktionen aussetzt.¹ Eine Herausforderung bei international operierenden Konzernen und Unternehmen ist in diesem Zusammenhang die Koordinierung der unterschiedlichen nationalen und grenzüberschreitenden Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen. Innerhalb von Konzernen und Unternehmen mit Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU bedeutet dies oft, dass auch der Europäische Betriebsrat bei Umstrukturierungsvorhaben zu beteiligen ist. So verhandelte nach Medienberichten schon im Jahr 2009 der Europäische Betriebsrat der *Opel-Gruppe* mit der Konzernleitung über die Schließung mehrerer Standorte in Europa und die Entlassung von ca. 10.500 Arbeitnehmern. Im Jahr 2010 wurde über einen Abbau von 1.100 Arbeitsplätzen in Deutschland durch den spanischen Telekommunikationskonzern *Telefonica* berichtet. Zuletzt geriet ein in Frankreich börsennotierter Industriedienstleister mit einer grenzüberschreitenden Restrukturierung in die Schlagzeilen, die sich in Europa zeitgleich in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien abspielte und mehrere Hundert Arbeitnehmer betraf. Dies sind sicher nur einige prominente Beispiele, die einen lang anhaltenden Trend illustrieren. Neben der Frage, welche Arbeitnehmervertretungen bei grenzüberschreitenden Maßnahmen zu beteiligen sind, stellt sich die Frage des Verhältnisses

der Beteiligungsrechte untereinander (hierzu unter II.). In diesem Rahmen ist der Europäische Betriebsrat als Vertretung auf europäischer Ebene separat zu betrachten (hierzu unter III.). In der Praxis von großer Relevanz ist auch die Koordination der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen beim internationalen Konzern (hierzu unter IV.). Maßgeblich für eine unternehmerische Entscheidung ist selbstverständlich immer auch die Rechtsfolgende. Für europaweit tätige Konzerne und Unternehmen ist es hier von besonderer Bedeutung, in welchem Mitgliedstaat der Konzern oder das Unternehmen seinen Sitz hat, denn die Gesetzeslage sowie die Rspr. variieren in den einzelnen Mitgliedstaaten erheblich (hierzu unter V.).

II. Arbeitnehmervertretungen – national und grenzüberschreitend

1. Anwendbares Recht

International operierende Unternehmen haben bei grenzüberschreitenden Maßnahmen der Umstrukturierung zunächst darauf zu achten, dass verschiedene Rechtsordnungen Anwendung finden können. Nach dem Territorialprinzip ist für die Frage, ob und wie eine Arbeitnehmervertretung zu beteiligen ist, das Recht entscheidend, das auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse Anwendung findet. Das Recht des Belegenheitsorts des Betriebs gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die dem Betrieb im Inland zuzurechnen sind.² Eine nationale Vertretung ist immer dann zu beteiligen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer – egal ob sie ihre Beschäftigung im Inland oder Ausland ausüben – dem jeweiligen nationalen Unternehmen bzw. Betrieb zuzurechnen sind.³ Auch für die Frage, welche nationale Arbeitnehmervertretung zu beteiligen ist, kommt es auf den Belegenheitsort an. Ob in einem international operierenden Unternehmen neben dem Betriebsrat auch ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat nach dem BetrVG zu bilden ist, entscheidet sich allein nach deutschem Recht.⁴

Beispiel 1:

Ein Unternehmen mit Betrieben in Deutschland, Frankreich und Großbritannien hat bei Restrukturierungen jew. nach dem nationalen Recht die Arbeitnehmer zu beteiligen, die von der Maßnahme betroffen sind. Sind Arbeitnehmer aller Betriebe betroffen, sind alle drei Rechtsordnungen zu beachten.

¹ Vgl. z.B. die Ordnungswidrigkeitstatbestände § 121 BetrVG und § 45 EBRG, wonach bei Missachtung der Beteiligungsrechte der jew. Arbeitnehmervertretung Geldbußen bis zu 10.000 € bzw. 15.000 € verhängt werden können.

² Henssler, in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. 2011, Europäisches IPR, Rn. 89.

³ Innerhalb der EU bestehen mittlerweile in allen Mitgliedstaaten aufgrund der RL 2002/14/EG vom 11.03.2002 Arbeitnehmervertretungen, die allgemeine Unterrichts- und Anhörungsrechte haben, vgl. Übersichten zu den jew. Ländern bei: Henssler, a.a.O. (Fn. 2).

⁴ §§ 47 ff. BetrVG für die Bildung des Gesamtbetriebsrats, §§ 54 ff. BetrVG für die Bildung des Konzernbetriebsrats. Zum Konzernbetriebsrat bei ausländischer Konzernspitze: BAG vom 16.05.2007 – 7 ABR 63/06, DB 2011 S. 1980.

2. Nationale und grenzüberschreitende Beteiligung

Sowohl Umfang als auch Ablauf des Beteiligungsverfahrens bestimmen sich ebenso nach nationalem Recht. Innerhalb der EU gibt es insoweit viele Gemeinsamkeiten. Aufgrund der RL 2002/14/EG⁵ bestehen mittlerweile in allen Mitgliedstaaten Arbeitnehmervertretungen. Dabei handelt es sich nicht zwingend um Gremien, wie den deutschen Betriebsrat; in Großbritannien bspw. werden Arbeitnehmer hauptsächlich durch Trade Unions vertreten.⁶ Die Richtlinie hat dazu geführt, dass in allen Mitgliedstaaten Arbeitnehmer ein Recht auf Anhörung und Unterrichtung haben. Aufgrund weiterer europäischer Richtlinien bestehen daneben für spezielle Maßnahmen der Umstrukturierung nationale Gesetze, die eine Beteiligung der Arbeitnehmer gewährleisten.⁷

Alle Richtlinien, die die Arbeitnehmerbeteiligung auf Werkzeugebene betreffen, haben gemeinsam, dass sie nur Informations- und Anhörungsrechte kennen, echte Mitbestimmungsrechte, wie im deutschen Recht, dagegen nicht.⁸ Zudem unterliegen sie alle dem Grundsatz der Mindestharmonisierung.⁹ Die Umsetzung durch die einzelnen Mitgliedstaaten ist jedoch unterschiedlich. ...

Der komplette Beitrag kann unter

[http://www.der-betrieb.de/content/dft,0,682611,](http://www.der-betrieb.de/content/dft,0,682611)

abgerufen werden

(Als "DER BETRIEB"-Abonnent kostenfrei,
als Nicht-Abonnent kostenpflichtig).

5 RL 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.03.2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer.

6 Henssler, a.a.O. (Fn. 2), Rn. 88 ff.; geregelt im Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULR(CA)).

7 RL 2001/23/EG vom 12.03.2001 regelt die Rechte der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang, RL 2005/56/EG vom 26.10.2005 trifft Regelungen zu Arbeitnehmerrechten für den Fall der Verschmelzung von Unternehmen, RL 98/59/EG vom 20.07.1998 regelt die Konsultationsrechte bei einer Massenentlassung.

8 Riesenhuber, European Employment Law, 2012, S. 633 f.

9 Vgl. zur Abgrenzung von vollständiger Angleichung und teilweiser Harmonisierung am Beispiel der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie: Thüsing, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, § 5 Rn. 38.