



Identifizierung der Hindernisse bei der Einsetzung und Effektivität Europäischer Betriebsräte – können aus einigen nationalen Jurisdiktionen Lehren gezogen werden?

Ein themenbezogenes Arbeitspapier für die Jahreskonferenz des europäischen Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht, Beschäftigung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:
„Herausforderungen und Perspektiven kollektiver Rechte in Europa“

Sylvaine Laulom, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Lumière Lyon 2

Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration

März 2018



RECHTLICHER HINWEIS

Für die Inhalte dieser Veröffentlichung ist/sind allein der/die Autor(en) verantwortlich. Die Inhalte dieser Veröffentlichung spiegeln nicht zwangsläufig die Haltung oder Meinung der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Kommission noch Personen/Organisationen, die im Auftrag der Kommission handeln, sind für eine eventuelle Nutzung von in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

Diese Veröffentlichung wurde vom EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) (2014-2020) unterstützt.

Weitere Informationen zur Europäischen Union finden Sie im Internet (<http://www.europa.eu>).

1 Einleitung

Die europäische Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR)¹ ist zweifellos eine der wichtigsten Errungenschaften des sozialen Europas. Die Richtlinie geht über den Rahmen einer nationalen Arbeitnehmervertretung hinaus und passt sie der transnationalen oder zumindest der europäischen Struktur der Unternehmen an. Die Richtlinie hat auch zum Export des europäischen Sozialmodells beigetragen, das auf Arbeitnehmervertretung und sozialem Dialog basiert. 2017 waren 1152 EBR aktiv,² und 1114 multinationale Unternehmen haben einen EBR. Die EBR waren auch maßgeblich an der Entwicklung transnationaler Verhandlungen und dem Abschluss transnationaler Kollektivvereinbarungen beteiligt.

Nahezu 25 Jahre nach Annahme der ersten Richtlinie im Jahr 1994 gibt es jedoch keine Zweifel daran, dass die Arbeitsweise der europäischen Betriebsräte durch wesentliche Schwächen beeinträchtigt wird. Erstens besitzen viele multinationale Unternehmen (mehr als die Hälfte laut Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstituts) keine etablierten EBR. Zweitens wird die Effektivität der Unterrichts- und Anhörungsrechte in Frage gestellt: die bereitgestellte Information könnte schwach sein und keine sinnvolle Anhörung ermöglichen, die Unterrichtung könnte zudem von schlechter Qualität sein. Der Zeitpunkt von Unterrichtung und Anhörung ist ebenfalls ein Problem: EBR werden oftmals zu Themen angehört, die bereits entschieden wurden.

Die Annahme der Neufassung der Richtlinie im Mai 2009 zielte darauf ab, die festgestellten Mängel zu beseitigen. Gemäß seiner Präambel *‘bedarf es einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen und die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen’*. Es war jedoch zweifelhaft, dass die Neufassung der Richtlinie diese Ziele erreichen würde. Ohne die durch die Neufassung der Richtlinie bewirkten Verbesserungen in Abrede stellen zu wollen, erschienen die Änderungen weder umfassend genug, um eine Erweiterung der EBR in jenen Gruppen, in denen bis dato keine vorhanden waren, zu bewirken, noch um eine neue Dynamik in den bereits vorhandenen zu entfachen, die sie zu unentbehrlichen Akteuren bspw. bei transnationalen Restrukturierungsmaßnahmen hätten machen können. Und dieses Szenario wurde bestätigt.

Dieser Beitrag präsentiert einige der rechtlichen Hindernisse hinsichtlich der Einsetzung von EBR einerseits und ihrer Effektivität andererseits, wobei nationale Rechtsprechung zur Hervorhebung dieser Hindernisse angeführt wird. Was nationale Rechtsprechung betrifft, ist die Anzahl der Gerichtsurteile in Zusammenhang mit den EBR sehr klein. Diese kleine Anzahl lässt sich auf mehrfache Weise erklären. Erstens ist die Zahl der EBR im Vergleich zu nationalen Betriebsräten (oder anderen Arten von Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene) sehr gering und somit sind auch die Streitfälle, die mit der Einsetzung und Funktionsweise von EBR verbunden sind von geringer Zahl. Zweitens hat es den Anschein, dass Streitfälle oft außergerichtlich beigelegt werden. Die Tatsache, dass die meisten EBR durch Vereinbarungen eingerichtet werden, könnte auch zur Erklärung dieses niedrigen Prozessniveaus beitragen. Die geringe Anzahl von Fällen könnte jedoch auch andere Ursachen haben, wie das Fehlen eindeutiger Regeln über den Rechtsstatus der EBR (Rechtspersönlichkeit, Prozessfähigkeit), die Unsicherheiten darüber, wer auf den

¹ Richtlinie 94/45/EG und Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung).

² Daten der EBR-Datenbank von ETUI, siehe Tabelle EBR- und SE-Betriebsratswachstum im Laufe der Zeit (<http://www.EBRdb.eu/stats-and-graphs>).

verschiedenen Verfahrensstufen zur Anwendung der EBR-Richtlinie³ legitimiert ist sowie welche Mittel den EBR in Gerichtsverfahren zur Verfügung stehen.⁴

Die Bedeutung der Entscheidungen selbst sollte auch mit Vorsicht analysiert werden: sie stammen selten von den höchsten nationalen Gerichten und basieren oft auf den Bedingungen der Vereinbarungen, mit denen der EBR eingerichtet wurde, und nicht auf den Bedingungen der EBR-Richtlinie und/oder den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie. Unter Berücksichtigung dieser Beschränkungen lassen sich jedoch einige Lehren aus diesen Fällen ziehen.

2 Ein günstiger einzelstaatlicher Rechtsrahmen

Wenn man sich die Zahlen zu EBR ansieht, erhält man den Eindruck, dass sie weitaus stärker in Unternehmen etabliert sind, die ihren Hauptsitz in bestimmten Ländern haben, wie Deutschland, Frankreich, Großbritannien oder Schweden. Es ist eine Konsequenz der Größe der Länder und ihrer Volkswirtschaften. Dies erklärt jedoch nicht die geringe Zahl der EBR in Unternehmen mit Hauptsitz in Mitgliedstaaten, die der EU nach 2004 beigetreten sind. Die Tatsache, dass EBR in Ländern wie Frankreich und Deutschland weit verbreitet sind, kann auch durch einen innerstaatlichen Kontext industrieller Beziehungen, der der Anerkennung und Effektivität von EBR positiv gegenübersteht, erklärt werden. Erstens könnten EBR als eine Erweiterung von Arbeitnehmervertretern auf nationaler Ebene angesehen werden. Zweitens ist das nationale rechtliche Umfeld auch ein wichtiger Faktor für die Effektivität von EBR. Die Situation von Arbeitnehmervertretern im Hinblick auf Schutz und Verteidigung ihrer Rechte ist tatsächlich von besonderer Wichtigkeit, ebenso wie die Sanktionen. Artikel 10 der Neufassung der Richtlinie verlangt eindeutig von den Mitgliedstaaten, den EBR Rechtsmittel bereitzustellen (Rechtsfähigkeit und anerkanntes rechtliches Interesse, vor Gericht zu gehen), doch er überlässt den Mitgliedstaaten, in denen er implementiert wird, viele Freiheiten. Betrachtet man die nationale Ebene,⁵ so erfreuten sich EBR seit Annahme der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG lediglich in vier Mitgliedstaaten (Österreich, Frankreich, Rumänien und Schweden) einer sehr eindeutigen Kapazität, im Recht zu handeln und die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. In anderen Ländern ist den EBR das Recht, vor Gericht zu gehen, nicht immer garantiert. Nur in sieben Ländern, einschließlich Deutschland und Großbritannien, wurde dieses Recht indirekt mitunter durch externes Verfahrensrecht anerkannt. Wenn wir uns die Implementierung von Artikel 10.1 der Neufassung der Richtlinie anschauen,⁶ so gibt es immer noch Länder, in denen EBR weder Rechtspersönlichkeit besitzen noch sich auf irgendwelche funktionsfähigen Grundrechte berufen können, die ihnen gestatten, sich an die Justiz zu wenden, was bedeutet, dass zumindest der Zugang zur Justiz nicht klar und transparent erscheint. Einige Länder haben Artikel 10.1 auch übernommen, ohne die Bedeutung dieses Artikels zu klären. Das bedeutet, dass sehr oft keine klaren Regeln herrschen über den Rechtsstatus der EBR und die Mittel, die den EBR in Gerichtsverfahren zur Verfügung

³ F. Dorssemont, 'The European Works Council Directive and the Domestic Courts', in F. Dorssemont und Th. Blanke (Hrsg.), *The Recast of the European Works Council Directive*, Intersentia, 2010, S. 226.

⁴ R. Jagodzinski (Hrsg.), *Variationen zum Thema? The implementation of the EBR Recast Directive*, ETUI 2015, S. 188. Zum Beispiel gab es in Deutschland zwei Gerichtsurteile von Gerichten der unteren Instanzen hinsichtlich der Frage, ob der Europäische Betriebsrat auf Unterlassungsansprüche klagen kann, wenn die Unternehmensleitung gegen die Informations- und/oder Anhörungsrechte verstoßen hat. In zwei Fällen wurde entschieden, dass es kein solches Recht gibt (siehe insbesondere das Urteil vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 12.10.2015 – 9 TaBV 2/15 und vom Landesarbeitsgericht Köln vom 08.09.2011 – 13 Ta 267/11).

⁵ Siehe R. Jagodzinski (Hrsg.), *op. cit.* Kap. 4, S. 107 ff.

⁶ 1. Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.'

stehen. Wenn wir uns nun die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften zur Verfügung stehenden Sanktionen ansehen, kommen wir zu dem Schluss, dass die Vielfalt der in den einzelnen Mitgliedstaaten verfügbaren Sanktionen den Arbeitnehmern keine gleichwertige Wiedergutmachung bietet. In Eilverfahren erlassene Verfügungen werden nur selten anerkannt, mit Ausnahme von Frankreich. Dies erklärt zum Teil, warum EBR in manchen Ländern häufiger sind als in anderen, und warum es in diesen Ländern mehr Fälle und Rechtsstreitigkeiten gibt.

3 Rechtliche Hindernisse bei der Einsetzung Europäischer Betriebsräte

Nimmt man die Einsetzung von EBR in Augenschein, so zeigen sich Schwierigkeiten beim Zugang zu den entsprechenden Informationen und Unklarheit darüber, wer zu diesem Zeitpunkt klagebefugt ist.

Zumindest ein rechtliches Hindernis wurde mit den drei Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) beseitigt, die resultierend aus den Vorabreferenzen zur EBR-Richtlinie 1994 gefällt wurden. Alle brachten das Problem des Informationszugangs zur Sprache, der erforderlich ist, um ein besonderes Verhandlungsgremium (BVG) einzurichten, um den Umfang der Unternehmensgruppe oder das Erreichen der Grenzwerte hinsichtlich der Beschäftigtenzahl zu ermitteln.⁷ Die Neufassung der Richtlinie berücksichtigte die EuGH-Lösungen und beinhaltet die vom Gericht in seiner Rechtsprechung vorgeschlagenen Lösungen. Fortan bestimmt Artikel 4(4), dass jede Leitung eines zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sowie die zentrale Unternehmensleitung oder die vermutete zentrale Unternehmensleitung gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe dafür verantwortlich ist, die für die Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen zu erheben und an die betroffenen Parteien weiterzuleiten, insbesondere *„die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft“*.

Es gibt jedoch weitere rechtliche Hindernisse bei der Einsetzung von EBR, die durch den Fall Manpower illustriert werden können (siehe Beschreibung des Falls im Anhang). Es dauerte vier Jahre und bedurfte eines Verfahrens in Frankreich und eines in Großbritannien, bis die EBR-Vereinbarung im März 2017 abgeschlossen wurde.

Der Fall verdeutlicht einige der rechtlichen Schwierigkeiten, denen Arbeitnehmer gegenüberstehen, wenn sie die Einsetzung eines BVG oder EBR verlangen. Zugang zu relevanten Informationen ist immer noch schwierig.⁸ Die Identifizierung des Unternehmens, das für die Einsetzung eines BVG verantwortlich ist, könnte ebenfalls problematisch sein und bringt wiederum wesentliche Schwierigkeiten mit sich bei der Frage, welche nationalen Richter zuständig sind. Artikel 5.1 der Richtlinie ist ebenfalls problematisch. Gemäß diesem Artikel, *„nimmt die zentrale Unternehmensleitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf“*. Da die Schaffung von EBR ein Recht der Arbeitnehmer ist, erscheint es unnötig kompliziert, dass ein schriftlicher Antrag von 100 Arbeitnehmern erforderlich ist. In Luxemburg wies ein Gericht die Klage des Betriebsrats eines deutschen und eines spanischen Unternehmens mit der Begründung ab, dass die Kläger nicht über das Recht verfügten, die Schaffung eines EBR zu verlangen. Tatsächlich muss laut Artikel 5 der Richtlinie des Rates 94/45/EG, umgesetzt in nationales Recht (L. 432-2 des

⁷ C-62/99 Bofrost (2001) ECR I-2579; C-440/00 Kühne und Nagel (2004) ECR I-787; C-349/01 Anker (2004) ECR I-6803.

⁸ Siehe CAC-Entscheidung: *Unite the Union & Facilicom Services Group* vom 11. Januar 2017.

Arbeitsgesetzbuchs), der Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern gestellt werden. Das Gericht entschied, dass es nicht bewiesen war, dass der deutsche und der spanische Betriebsrat dieses Kriterium erfüllte.⁹

Überdies zeigen diese Beispiele ganz allgemein, dass die Richtlinie nicht in der Lage ist, klare und präzise rechtliche Instrumente zur Durchsetzung der Rechte, die Arbeitnehmern und ihren Vertreter mit dieser Richtlinie gewährt wurden, in diesem Stadium bereitzustellen.

4 Rechtliche Hindernisse bei der Effektivität Europäischer Betriebsräte

Die Effektivität von EBR kann auf viele verschiedene Weisen gemessen werden, doch ist sie in erster Linie davon abhängig, dass den EBR Informationen und Gelegenheiten zur Verfügung gestellt werden, um ihre Meinung zum Ausdruck zu bringen. Häufig werden diese Bedingungen nicht erfüllt: EBR werden nicht ausreichend informiert und angehört und/oder die Information und Anhörung der EBR erfolgt oft zu spät, um Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu haben.

Es könnte argumentiert werden, dass einige der fortbestehenden Unklarheiten der Richtlinie (und der nationalen Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie) zu diesem Mangel an Effektivität beitragen. Dies ist vor allem der Fall bei der Definition der Zuständigkeiten der EBR, die zwei spezifische Fragen aufwirft: die Definition des transnationalen Zuständigkeitsbereichs von EBR, und der Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung von EBR in Bezug auf nationale Rechte der Einbeziehung von Arbeitnehmern. Was auf dem Spiel steht, ist in beiden Fällen die Verständigung zwischen nationaler und europäischer Ebene der Arbeitnehmervertretung.

Die Neufassung der Richtlinie beschränkt den Zuständigkeitsbereich des EBR auf grenzüberschreitende Angelegenheiten, die laut Definition sämtliche zu der Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder zumindest zwei zu der Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen (Artikel 1.4). In diesem Punkt ist die Richtlinie ein Rückschritt von der 2001er Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der europäischen Aktiengesellschaft, die der Vertretungsstruktur einen breiteren Zuständigkeitsbereich verleiht. Die Präambel der Richtlinie verweist jedoch auf einen weniger einschränkenden Ansatz. Sie besagt, dass *„Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.“* (Erwägungsgrund 16). Dieser Erwägungsgrund scheint Angelegenheiten, die nur eine Seite der Gruppe betreffen, in den Zuständigkeitsbereich des EBR einzuschließen, doch wird dies dem Anschein nach durch Artikel 1.4 ausgeschlossen. Viele Mitgliedstaaten haben diesen Teil der

⁹ Siehe *European Labour Law Network, Luxembourg, Implementierung einer Europäischen Betriebsrats-Richtlinie 512-07-2011*), http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_court_rulings/national_court_decisions_-_labour_law/prm/64/v__detail/id__1539/category__22/index.html .

Richtlinie jedoch nicht umgesetzt, und die geschlossenen Vereinbarungen haben oft die Unklarheiten der Richtlinie reproduziert.¹⁰

Ein französischer Fall zeigt, dass eine engstirnige Auffassung von Transnationalität die Effektivität von EBR einschränken kann. Bei dem Fall geht es um die Umstrukturierung der Wolseley Group. Wolseleys EBR vertritt 16.000 Arbeitnehmer in acht europäischen Ländern und wurde 1996 durch eine Vereinbarung eingerichtet. Die Vereinbarung wurde 2002 und 2008 erneuert und sieht die Anhörung der Arbeitnehmer in länderübergreifenden Angelegenheiten vor, unter Ausschluss von Bereichen, die nur ein Land betreffen. Als es 2013 in der französischen Tochtergesellschaft zu Entlassungen von Arbeitnehmern kam, wurde der EBR hierüber weder unterrichtet noch angehört, und das Gerichtsverfahren wurde von französischen Arbeitnehmern, die von Wolseley entlassen worden waren, eingeleitet. Sie klagten auf Schadensersatz, weil der EBR nicht informiert und angehört wurde. Sie machten geltend, dass der EBR hätte informiert und angehört werden müssen, da die Umstrukturierung von transnationalem Ausmaß war. Für den Obersten Gerichtshof Frankreichs war die Vereinbarung jedoch eine „freiwillige“ Vereinbarung, und das den transnationalen Zuständigkeitsbereich des EBR definierende französische Arbeitsrecht fand keine Anwendung.¹¹

Das Berufungsgericht von Versailles fällt ebenfalls eine Entscheidung über den Begriff der Transnationalität gemäß der Neufassung der Richtlinie 2009/38/EC,¹² bei welcher das Gericht eine weit weniger einschränkende Bedeutung von Transnationalität gelten ließ. Der EBR von Transdev erhob Klage gegen die Unternehmensleitung wegen Verletzung des Arbeitnehmerrechts auf Information und Anhörung im Hinblick auf die Forderung des Unternehmens auf Rückzahlung eines Kredits an SNCM, was den Letzteren in Verzug brachte. Der EBR beantragte eine einstweilige Verfügung. Der vom Gericht zu prüfende Sachverhalt war die Abgrenzung der Definition von Transnationalität gemäß der Änderung durch die Neufassung der Richtlinie 2009/38/EC. Das Gericht lehnte die Klage von Transdevs EBR im Hinblick auf seine Unterrichtung und Anhörung über die Zukunft des Tochterunternehmens SNCM in Marseille ab. Da beide Vorstände ihren Hauptsitz in Frankreich hatten, war der Fall auf ein Land beschränkt und es bestand keine Transnationalität. Das Gericht überprüfte, ob die Klage Bedeutung für europäische Arbeitnehmer hatte, obwohl nur ein Mitgliedstaat betroffen war. Da SNCM nur 2,5 Prozent der Arbeitnehmer der Gruppe darstellte, hatte es keine Auswirkungen für europäische Arbeitnehmer. Mit anderen Worten müssen Fragen, die eine vorausgehende Anhörung des EBR erfordern, eine internationale oder europäische Dimension hinsichtlich ihrer Auswirkungen haben. Andernfalls sei eine Anhörung des EBR nicht erforderlich.

Das Problem der Beziehung zwischen nationalen und europäischen Verfahren bleibt völlig ungelöst, trotz der Tatsache, dass einige französische Fälle bewiesen haben, dass die Einrichtung einer chronologischen Reihenfolge bei der Intervention der verschiedenen Arbeitnehmervertreter notwendig ist. Die endgültige Fassung widmet diesem Problem zwei Bestimmungen, ohne es zu lösen. Einerseits ist fortan

¹⁰ Siehe R. Jagodzinski (Hrsg.), *Variationen zum Thema? The implementation of the EBR Recast Directive*, a. a. O.

¹¹ Cass. Soc. 1. Februar 2017, Nr. 15-24571. Ein weiterer Fall aus dem Großbritannien scheint ebenfalls ein eingeschränktes Konzept von „Transnationalität“ anzuwenden. EBR/7/2012 Mr Haines and the British Council. Die Beschwerde unter Rechtsverordnung 21(1A) war, dass der Arbeitgeber es versäumte, in zeitgerechter Weise Informationen bereitzustellen, und es versäumte, ausreichend detaillierte Informationen frühzeitig vor Sitzungen des Europäischen Betriebsrats bereitzustellen. Der Antragsteller machte außerdem geltend, dass der Arbeitgeber es versäumt hatte, die Arbeitnehmer angemessen über den Versuch eines Systems für leistungsbezogene Vergütung zu informieren. Obwohl der Antragsteller argumentierte, dass dies Folgen für ganz Europa haben könnte, entschied das Gremium, dass der Versuch keine „transnationale Angelegenheit“ darstellte und nur auf einen EU-Mitgliedstaat, Rumänien, beschränkt war. Daher wurde der Unterrichts- und Anhörungspflicht gemäß Rechtsverordnung 18A(7) nicht nachgekommen. Das Gremium stellte des Weiteren fest, dass Arbeitsentgelt mit Ausnahme von Lohnungleichheit von den Angelegenheiten, über welche die EU Rechtsetzungsbefugnis besitzt, ausgeschlossen ist.

¹² CA Versailles, 21. Mai 2015, Nr. 14/08628. Siehe auch CA Versailles, 14. Juni 2006, CT0009.

vorgesehen (Artikel 6.2 c), dass die Vereinbarung zur Einsetzung des EBR Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des EBR und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Absatz 3 festlegt (nämlich im Hinblick auf den Zuständigkeitsbereich des EBR für grenzüberschreitende Angelegenheiten). Andererseits legt Artikel 12 allgemein fest: *„Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche sowie die Grundsätze des Artikels 1 Absatz 3 beachtet werden“*. Die Richtlinie erlegt daher dem BVG auf, sich mit diesem Thema zu befassen, doch seine Freiheit, dies zu tun, kann durch Artikel 12 eingeschränkt werden. Man kann sich daher sehr leicht Situationen vorstellen, in denen eine vorausgehende Anhörung des EBR den Zuständigkeitsbereich einzelstaatlicher Vertreter einschränkt. In Wahrheit wird zwar der Begriff ‚abstimmen‘ benutzt, doch die einzelstaatlichen und europäischen Verfahren werden immer noch als unabhängig voneinander angesehen, wobei beide jeweils ihren spezifischen Zuständigkeitsbereich haben. Trotzdem muss die Rolle der EBR im Einklang mit der einzelstaatlichen Vertretung verstanden werden. Außerdem kann der EBR Restrukturierungsprogramme aus gesamtheitlicher Sicht beurteilen. Aufgrund seines größeren Aktionsbereichs war es daher notwendig, die Reihenfolge von Information und Anhörung durch das Prinzip zu definieren, dass der EBR einzelstaatlichen Verfahren vorangestellt wird. In embryonaler Weise ist diese Reihenfolge, Europa voranzustellen, oder zumindest, einzelstaatliche und europäische Verfahren nebeneinander laufen zu lassen, in der Präambel zu finden, die Folgendes festlegt: *„Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten müssen gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird“* (Erwägungsgrund 37). Es ist somit dieses Prinzip, das die Auslegung der Richtlinie leiten sollte.

Einige französische Fälle beschäftigen sich mit diesem Problem, ohne jedoch immer eine einheitliche Lösung zu finden. Zum Beispiel wurde die Abwesenheit der Priorität einer Anhörung des EBR vom Gericht erster Instanz in Sarreguemines in dem „Kontinentalfall“ angeführt, in dem die Schließung einer Fabrik einseitig vom Vorstand bekannt gegeben wurde, ohne das Anhörungsverfahren zu respektieren.¹³ Der Richter hob hervor, dass die EBR-Vereinbarung über die Prioritätenreihenfolge der Anhörung nichts aussagte. Manchmal entschied ein Gericht, dass der EBR zuerst angehört werden muss. Diese Priorität wurde durch die länderübergreifende Natur des Projekts, die Einheitlichkeit und die positive Auswirkung der Anhörung gerechtfertigt.¹⁴ Das Gericht erster Instanz von Melun entschied, dass der Betriebsrat keine positive Stellungnahme über den Plan zur Einstellung der Aktivitäten abgeben kann, ohne die Stellungnahme des EBR zu bedenken.¹⁵ In Bezug auf den „Seita-Fall“ kam auch hier das Gericht erster Instanz von Paris zu dem Ergebnis, dass der EBR zuerst angehört werden muss.¹⁶

5 Schlussfolgerung

Nicht alle Hindernisse bei der Einsetzung von EBR und ihrer Effektivität sind rechtlicher Natur. Die Größe, der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Unternehmenspolitik sind ebenfalls wichtige Faktoren für die Effektivität von EBR. Das rechtliche Umfeld ist jedoch ebenfalls sehr wichtig, wie die Richtlinie von 1994 selbst betont. Ohne die Richtlinie wäre die Zahl der EBR niedrig und mit Sicherheit

¹³ TGI Sarreguemines, 21. April 2009, Nr. 09/00048.

¹⁴ TGI Paris, 26. April 2011, Nr. 11/00433.

¹⁵ TGI Melun, 13. Oktober 2006, Nr. 06/00357.

¹⁶ TGI Paris, 10. Oktober 2003, Nr. 11/59933.

Identifizierung der Hindernisse bei der Einsetzung und Effektivität Europäischer Betriebsräte – können aus einigen nationalen Jurisdiktionen Lehren gezogen werden?

unbedeutend geblieben. Einige der rechtlichen Hindernisse wurden in diesem Beitrag identifiziert: Mangelnde Klarheit über die Regeln hinsichtlich des Rechtsstatus der EBR und die Mittel, die ihnen in Gerichtsverfahren zur Verfügung stehen; mangelnde Einheitlichkeit von Sanktionen; Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen und der Identifizierung, wer zu diesem frühen Zeitpunkt des Verfahrens, wenn noch kein BVG eingerichtet wurde, klagebefugt ist; eine engstirnige Auffassung von Transnationalität und die eher schwachen Regeln in der Richtlinie über die Kommunikation zwischen EBR und den nationalen Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern. Ohne eine neue Richtlinie werden diese Hindernisse weiterhin bestehen, und es wird Aufgabe des BVG und der zentralen Unternehmensleitung sein, Vereinbarungen zu treffen, um diese Hindernisse, wenn möglich, zu beseitigen.

ANHANG – Der Manpower-Fall

Der Antrag zur Einsetzung eines EBR war am 28. Mai 2013 von Arbeitnehmervetretern mehrerer Länder gestellt worden. Gemäß den französischen Gewerkschaften sollte nach Ablauf des gesetzlich definierten Zeitraums von 6 Monaten umgehend ein standardmäßiger Europäischer Betriebsrat unter französischer Jurisdiktion eingerichtet werden, da Frankreich über die größte Belegschaft des Unternehmens verfügte. Die französischen Richter entschieden jedoch (17. Juli 2014, TGI Paris),¹⁷ dass London die Jurisdiktion für den EBR haben sollte und wiesen das in Frankreich gegen das Unternehmen angestrebte Verfahren ab. Den Richtern zufolge war die britische Jurisdiktion aufgrund einer internen E-Mail-Nachricht vom 28. September 2011 anwendbar. Hierbei handelte es sich um ein Ersuchen der US-amerikanischen zentralen Unternehmensleitung, welche die Londoner Niederlassung aufforderte, allen aus der EBR-Richtlinie resultierenden Verpflichtungen zu entsprechen. Die Arbeitnehmervetreter wurden jedoch nicht über diese Mitteilung informiert. Es wurde dann ein BVG im Vereinigten Königreich eingerichtet, das jedoch nur schleppend ein Übereinkommen erzielte, und es wurde von einem einzelnen Kläger Klage vor der Zentralen Schlichtungsstelle (Central Arbitration Committee, CAC)¹⁸ erhoben mit dem Argument, dass die Manpower Group (der Arbeitgeber) innerhalb von drei Jahren dem gültigen Antrag auf Errichtung eines EBR nicht nachgekommen war. Der Arbeitgeber argumentierte jedoch, dass der Kläger nicht dazu befugt war, die Klage vor die CAC zu bringen, da die britischen Bestimmungen dem BVG das Recht vorbehielten, eine derartige Klage vorzubringen, sofern ein BVG existierte. Hier war das BVG immer noch vorhanden und stand kurz vor Abschluss einer EBR-Vereinbarung; das BVG und der Arbeitgeber hatten sich darauf geeinigt, den 3-jährigen Verhandlungszeitraum zu verlängern, um zu einer für beide Seiten vorteilhaften Vereinbarung zu gelangen. Eine EBR-Vereinbarung (die EBR-Vereinbarung) wurde kurz darauf im März 2017 geschlossen. Das CAC-Gremium gab dem Arbeitgeber Recht. Es war der Meinung, dass das BVG durchaus existent war, wenn auch etwas schleppend in seiner Vorgehensweise. Es erfüllte seinen Zweck, den Abschluss einer Vereinbarung herbeizuführen. Das BVG bestand daher weiterhin, bis die EBR-Vereinbarung im März 2017 in Kraft trat. Da das BVG im Januar 2017 bestand, als die Klage eingereicht wurde, hätte nur das BVG ein relevanter Antragsteller sein können. Das Gremium fuhr fort, dass der Zweck der Regelung eindeutig war in der Hinsicht, dass sie dem BVG ermöglicht, die Einhaltung der Richtlinien durchzusetzen und, sofern nötig, den Druck auf den Arbeitgeber aufrechtzuerhalten. Nur wenn kein BVG vorhanden ist, hat ein Arbeitnehmer, wie der Kläger in diesem Fall, Klagebefugnis als relevanter Antragsteller. Bis zu diesem Datum war das BVG der einzige potentiell relevante Antragsteller.

¹⁷ Nr.2/2014 der EWC News, <http://www.EBR-news.com/en022014.htm#3.2> .

¹⁸ Das CAC ist ein britisches unabhängiges Organ, das dafür zuständig ist, Kollektivstreitigkeiten beizulegen.

