

## **Arbeitsrecht (Nr. 346/2004)**

### **Euro-Betriebsräte auf dem Vormarsch**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Die Voraussetzungen für die Bildung von Euro-Betriebsräten und insbesondere die entsprechende Auskunftspflicht der Arbeitgeber werden immer klarer: Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber alle notwendigen Auskünfte verlangen, um beurteilen zu können, ob ein Euro-Betriebsrat gebildet werden kann. Diese und zahlreiche weitere Fragen hat das BAG in einem kürzlich schriftlich veröffentlichten Urteil geklärt.

Grundlage für die Euro-Betriebsräte ist eine entsprechende Richtlinie von 1994, die inzwischen im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gilt. Deutschland hat die Richtlinie mit dem Gesetz über die Europäischen Betriebsräte (EBRG) umgesetzt. Gesetz und Richtlinie erfassen Konzerne mit europaweit mindestens 1000 Beschäftigten, davon jeweils mindestens 150 in zwei verschiedenen Ländern.

Nach Recherchen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel fallen europaweit 2 150 Konzerne und Unternehmensgruppen unter diese Richtlinie. Das geht aus einer neuen Datenbank hervor, die das Institut im Oktober veröffentlichen will. Danach haben 731 Unternehmen, also ein gutes Drittel, einen oder auch mehrere Euro-Betriebsräte gebildet.

Den Betriebsräten gibt die Richtlinie viel Spielraum. Kern ist ein Verfahren, wie auf Arbeitnehmerseite ein „besonderes Verhandlungsgremium“ für die ersten Gespräche mit dem Konzern gebildet wird. Die Ergebnisse sind dann völlig offen: Die Arbeitnehmer können ganz auf ihre Rechte verzichten, können lediglich regelmäßige Informationstreffen mit der europäischen Konzernspitze vereinbaren oder aber einen 3-30-köpfigen Euro-Betriebsrat einrichten.

Die Unternehmen behandeln das Thema höchst unterschiedlich: Einige machen gar nichts freiwillig, andere gehen offensiv damit um. Das hängt

von den Unternehmen und ihren Chefs ab, von den Betriebsräten, aber auch davon, wie stark im jeweiligen Konzern die Gewerkschaften sind.

So haben Unternehmen wie VW, Hoechst, Bayer und Siemens sogar schon im Vorgriff auf das EBRG europäische Arbeitnehmergremien eingerichtet. Die Kommunikation über Ländergrenzen hinweg sei befruchtend und wirke sich positiv sogar auf die Qualität der Management-Entscheidungen aus, berichtete ein Sprecher von Siemens.

In den abwehrenden Konzernen ist zunächst vorrangig die Auskunftspflicht der Unternehmen umstritten. Bofrost sowie Kühne & Nagel streiten darum seit Jahren vor Gericht. Im Fall Bofrost hat das BAG nun klargestellt, dass der Arbeitgeber alle notwendigen Informationen herausgeben muss: neben Zahl und Verteilung der Arbeitsplätze auch Informationen über die Konzernstrukturen. Diese kann ein Betriebsrat wahlweise von seinem örtlichen Unternehmen oder auch von der zentralen Leitung verlangen. Keine Auskunftspflicht besteht, soweit der Betriebsrat über Informationen schon verfügt oder wenn klar ist, dass der Konzern nicht unter diese Richtlinie fällt.

Die von ihrem Betriebsrat beklagte Bofrost Deutschland West GmbH & Co KG wehrte sich mit zahlreichen Argumenten gegen ihre Auskunftspflicht. Zunächst meinte das Unternehmen, der deutsche Betriebsrat habe nicht dargelegt, dass tatsächlich ein Euro-Betriebsrat gebildet werden kann. Wie jedoch das BAG betonte, müssen die Unternehmen die Informationen gerade deshalb herausgeben, damit die Arbeitnehmervertreter dies prüfen können. Daher reiche „eine gewisse tatsächliche Wahrscheinlichkeit“ aus, dass die Voraussetzungen erfüllt.

Weiter meinte Bofrost Deutschland, der Betriebsrat verlange schlicht Unmögliches: Das Unternehmen verfüge über die Informationen nicht und habe auch keinerlei Handhabe, sie von den europäischen Schwestern der Bofrost-Gruppe zu verlangen. Das aber ist falsch, so das BAG unter Berufung auf den EuGH. Alle EWR-Niederlassungen seien zur Auskunft verpflichtet.

Auch der Gleichordnungsvertrag innerhalb der Bofrost-Gruppe hebt nach dem BAG-Urteil die Auskunftspflicht nicht auf. Zwar kommen Verhandlungen über einen Euro-Betriebsrat nur in Betracht, wenn es tatsächlich ein „herrschendes Unternehmen“ gibt, bestätigte das BAG. Der Vertrag verhindere allenfalls Beherrschungsverhältnisse zwischen den einzelnen Gesellschaften; gerade dadurch, durch seine Kapitalbeteiligungen sowie durch seine Stellung im Gesellschafterbeirat, habe sich aber Bofrost-Gründer Josef Boquoi entscheidenden Einfluss gesichert. Ob er diesen

auch tatsächlich nutze, darauf komme es nicht an. Egal sei auch die Rechtsform; auch eine natürliche Person könne „herrschendes Unternehmen“ sein, selbst dann, wenn sie keinerlei Arbeitnehmer beschäftige.

Im Fall der Schweizer Spedition Kühne & Nagel geht vor allem um die Frage, wie der Auskunftspflicht nachzukommen ist, wenn die Konzernzentrale ihren Sitz außerhalb des EWR hat. Nach der Richtlinie ist dann die größte EWR-Niederlassung zuständig, hier die in Deutschland. Der EuGH entschied, dass diese sich die Informationen irgendwie beschaffen muss, etwa von den Konzern-Schwestern. Das BAG konkretisierte dies dahin, dass sie die Auskunftspflicht ihrer Schwestern notfalls auch gerichtlich in dem jeweiligen Land durchsetzen muss.

**Beschluss des BAG – Datum unbekannt -  
Aktenzeichen : 1 ABR 61/01**

**Beschluss des BAG – Datum unbekannt –  
Aktenzeichen : 1 ABR 32/99**

**Urteil des EuGH – Datum unbekannt –  
Aktenzeichen : C 62/99**

**Urteil des EuGH – Datum unbekannt –  
Aktenzeichen : 440/00**

**Veröffentlicht : Handelsblatt vom 29 September 2004**  
03.10.2004