

Informationsblatt 4

29. Mai 2008

Die EBR wenden sich an die Gerichte

Die Richtlinie 94/45/EG ist die grundlegende europäische Rechtsvorschrift über europäische Betriebsräte. Sie enthält die Regeln, die von den nationalen Gesetzgebungen der EU-Mitgliedstaaten übernommen werden müssen und schafft so gleiche Bedingungen für alle EBR in Europa. Viele entscheidende Aspekte der EBR-Regeln werden in der Richtlinie jedoch nicht deutlich dargelegt. Das hat zu allerlei problematischen und unvorhersehbaren Situationen für die europäischen Betriebsräte geführt. Einige Arbeitnehmer mussten vor Gericht ziehen, um diese Probleme zu lösen, wohingegen es in anderen Fällen, in denen EBR den Rechtsweg beschreiten wollen, nie zu einem Verfahren kommt. Natürlich sollten Gerichtsverfahren für die EBR ein letzter Ausweg bleiben. Auch wenn Gerichtsverfahren nicht nur teuer und zeitaufwändig, sondern auch unberechenbar sind, sollte immer die Möglichkeit bestehen, sich in letzter Instanz an die Gerichte zu wenden. Im Rahmen unserer laufenden Bemühungen für eine verbesserte EBR-Richtlinie fordert der EGB nicht nur eine gerechtere sondern auch eine verständlichere Richtlinie. Wir sind der Auffassung, dass es für alle Beteiligten in der Sache EBR wichtig ist, wirksame und transparente Regeln zu haben, die verlässlich sind.



Gerichtsverfahren sind teuer und zeitaufwändig

- **Im Jahr 2007 dauerten gerichtliche Schritte vor dem EuGH durchschnittlich 18,7 Monate**
- **Nach einem 5-jährigen Gerichtsverfahren und einem positiven Urteil des EuGH ist der Streit im Kühne & Nagel –Fall noch nicht beigelegt!**

Gerichtsverfahren als Lückenfüller

Seit die Richtlinie in Kraft getreten ist, haben einige nationale Gerichte in der EU sowie der Europäische Gerichtshof (EuGH) in EBR-Fällen entscheiden müssen. Diese Urteile dienen dazu, Klarheit in EBR-Fragen zu schaffen, wo die Richtlinie zu vage ist. Sie können uns auch dabei helfen, die Regeln deutlicher zu formulieren, um die Richtlinie zu verbessern. Der EGB möchte die Aufnahme solcher Gerichtsentscheidungen in die Richtlinie in Hinsicht auf die folgenden drei Punkte:

1. Einsetzung eines EBR

Der EuGH hat bereits mehrfach entschieden (*Kühne & Nagel*, *Bofrost*), dass Unternehmensleitungen eindeutig verpflichtet sind, den interessierten Parteien alle Informationen zur Einsetzung eines EBR bereitzustellen. Dies beinhaltet die Struktur der Unternehmensgruppe, eine

Übersicht der Arbeitnehmerzahl und die Kontaktdaten der jeweiligen Arbeitnehmervertreter von betroffenen Arbeitnehmern.

2. Unterrichtung und Anhörung

Gerichtsurteile werden oft herangezogen, um die wirkliche Bedeutung von Unterrichtung und Anhörung festzulegen, da diese Begriffe in der Richtlinie zu vage bleiben. Im Fall *Gaz de France*, hat der französische Oberste Gerichtshof das Fusionsverfahren mit Suez ausgesetzt, da der EBR nicht ordnungsgemäß vollständig und rechtzeitig über den Plan zur Umstrukturierung informiert worden war. Dieses Urteil verdeutlicht, dass eine rechtzeitige und vollständige Unterrichtung der EBR notwendig ist, damit diese eine Stellungnahme formulieren können, die von der Unternehmensleitung berücksichtigt wird. Um dies klar herauszustellen, verlangt der EGB verbesserte Definitionen von den Begriffen 'europäische Unterrichtung und Anhörung', die mindestens mit denen der jüngeren 'SE Richtlinie' vergleichbar sind.

3. Transnationale Entscheidungen

Die Richtlinie besagt, dass die EBR berechtigt sind, zu transnationalen Entscheidungen unterrichtet und angehört zu werden, aber es ist nicht immer klar, was damit gemeint ist. Im Fall *British Airways* hat ein belgisches Gericht entschieden, dass die Umstrukturierung in einem Land als transnational anzusehen ist, sofern der Beschluss hierzu von einer Unternehmensleitung in einem anderen Land getroffen wurde. Nach Auffassung des EGB gilt dies seit jeher, aber die vage Formulierung der derzeitigen Richtlinie hat dazu geführt, dass diese Auslegung in einigen Fällen von den Unternehmensleitungen angefochten wird. Mit einem besseren Entwurf für die neue Richtlinie sollen solche Fehldeutungen richtig gestellt werden.

Auch Gerichte können Überbringer schlechter Nachrichten sein

Natürlich können Gerichte entgegen den Interessen der Arbeitnehmer eines Unternehmens entscheiden sowie sie zu deren Gunsten urteilen können. Jedoch kann auch ein unerwünschtes Urteil uns auf die Unzulänglichkeiten der aktuellen EBR-Richtlinie aufmerksam machen und uns helfen, die erforderlichen inhaltlichen Änderungen für die überarbeitete Richtlinie auszumachen.

Beispielsweise hat das französische Urteil im Fall *Alcatel-Lucent* den unklaren Status des so genannten Artikel 13 der EBR-Vereinbarungen aufgezeigt, der angewandt wurde bevor die Richtlinie in Kraft trat. Das französische Gericht entschied in diesem Fall, dass diese Vereinbarungen nicht unter die Richtlinie oder das französische Recht, das die Bestimmungen der Richtlinie übernommen hat, fallen. Dies wirft Fragen bezüglich der möglichen Neuaushandlungen dieser Vereinbarungen auf, wenn die Interessen der Arbeitnehmer nicht hin-

reichend geschützt sind. Der EGB wünscht, dass die Richtlinie jetzt geändert wird, um dies ausdrücklich zu ermöglichen.

Ein weiteres bedeutendes Problem wurde mit dem Fall Grongaard und Bang-Fall deutlich. Hier kam es zu Schwierigkeiten, weil die Richtlinie keine eindeutige Leitlinie zu vertraulichen Informationen und ihrer Behandlung enthielt. Der EuGH legte die Vertraulichkeit bei dem entsprechenden Verfahren sehr restriktiv aus. Daraufhin stiegen die Bedenken des EGB, dass eine allzu vorsichtige Auffassung der Vertraulichkeit die Grundrechte der EBR auf Unterrichtung und Anhörung untergraben könnte. Daher fordern wir, dass Vertraulichkeit in der neuen Richtlinie sorgfältiger definiert wird, so dass sie Arbeitnehmerrechte wahrt und gleichzeitig Unternehmen und Aktionäre schützt.

Wir können auch aus Fällen lernen, die es nicht bis in den Gerichtssaal schaffen. Es muss klargestellt werden, dass es der Arbeitnehmerseite eines EBR möglich sein sollte, vor Gericht zu ziehen, wenn die Unternehmensleitung die Vereinbarung nicht einhält. Die Richtlinie erwähnt dies jedoch nicht. In einem Fall wurde den Mitgliedern des P&O-EBR von einem Gericht signalisiert, dass die Klage bei einem gerichtlichen Vorgehen abgewiesen werden würde. Das Problem war, dass ein Mitglied des Führungstabs auch Vorsitzender des EBR war und (natürlich) nicht gegen das Unternehmen vorgehen wollte. Dieser Fall wäre sicher noch weiter behandelt worden, hätte es nicht noch ein anderes wesentliches Problem gegeben: der EBR bzw. seine Mitglieder hatten keinen eindeutigen Anspruch auf die Erstattung der Prozesskosten in solch einem Fall. Diese Tatsache hindert die EBR oft daran, ihre Rechte bei Gericht einzuklagen.

Wir brauchen einschneidende Sanktionen

Eine weitere Hürde auf dem Rechtsweg für EBR ist, dass die Entscheidungen über Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihre rechtlichen Verpflichtungen nicht erfüllen, voll und ganz der jeweiligen nationalen Regierungen überlassen werden. Dies hat in einigen nationalen Gesetzen zu Unklarheiten und Schwächen geführt. Der EGB möchte mit der neuen Richtlinie auch sicherstellen, dass Sanktionen wirksamer, angemessener und abschreckender werden. Es ist



EuGH Fälle

- **Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)
- **Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)
- **ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)
- **Grongaard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)

For an overview of national court cases, see www.ewcodb.org

maßgebend, dass Unternehmen, die ihre Verpflichtungen vernachlässigen, nicht straflos davon kommen, insbesondere wenn dies zu schweren und anhaltenden Verletzungen der Arbeitnehmerrechte führt. Auch wenn finanzielle Sanktionen wesentlich sind, ist es fragwürdig, ob eine maximale Geldstrafe von einigen Tausend Euro einen Abschreckungseffekt auf große multinationale Unternehmen hat. Die belgischen Gerichte haben im Fall *British Airways*

genau wie das französische Gericht im Fall *Gaz de France* entschieden, dass die Beschlüsse der zentralen Unternehmensleitung, die eine entscheidende Auswirkung auf die Arbeitnehmer haben, aufgeschoben werden müssen, solange das Unterrichts- und Anhörungsverfahren nicht abgeschlossen ist. Dies ist ein effizienter Weg, um sicherzustellen, dass Unternehmen ihre Verpflichtungen einhalten, weshalb der EGB die Aufnahme dieses Grundsatzes in die überarbeitete Richtlinie fordert. Die Probleme der zeitlichen Planung bei EBR müssen ebenfalls berücksichtigt werden. Den Arbeitnehmervertretern sollten schnelle Klagewege, wie z.B. Unterlassungsklagen zur Verfügung stehen, da sie sichergehen müssen, dass sie vor der unumkehrbaren Verwirklichung der Entscheidungen unterrichtet und angehört werden.

Auflösung der EBR

Einige EBR bekommen noch nicht einmal die Gelegenheit, eine gerichtliche Klage bezüglich unzureichender Unterrichtung und Anhörung einzulegen, da die entsprechende ohne ihr Wissen getroffene Entscheidung sie beseitigen kann. Wenn ein Unternehmen aufgrund einer Fusion oder einer Übernahme nicht mehr existiert, können die neuen Arbeitgeber auch die Auflösung des EBR beschließen. Daher ist es wichtig, im Rahmen einer verbesserten Richtlinie sicherzustellen, dass bei Änderungen der Struktur von multinationalen Unternehmen der alte EBR bestehen bleibt, bis eine neue Vereinbarung getroffen wird. In einem sich schnell verändernden geschäftlichen Umfeld ist dies der einzige Weg die Beteiligung der Arbeitnehmer und den Zugang zu Rechtsmitteln in den kritischen Monaten nach der Änderung der Struktur sicherzustellen.

Die Spitze des Eisbergs: die Zugangsschwierigkeiten der EBR zu Gerichten

Wir können viel aus den Gerichtsverfahren lernen, aber es muss daran erinnert werden, dass diese sich nur auf einen unbedeutend kleinen Teil der Probleme von EBR in Europa beziehen. Schwierigkeiten aufgrund von Prozesskosten, der Rechtspersönlichkeit der EBR in Gerichtsverfahren, der schwachen Sanktionen und des Zeitmangels hinsichtlich wirksamer Interventionen sind bei Gerichtsverfahren alle hinderlich. Die Richtlinie konnte auch andere Hürden, wie Angst und Unwissenheit nicht beseitigen. Der Mangel an Bestimmungen zur Fortbildung in der Richtlinie und die Einschränkungen hinsichtlich der Sachverständigen führen zweifellos dazu, dass einige EBR-Mitglieder nicht über genügend Hintergrundwissen zum EBR-Recht verfügen, um ihre Position auch nur annähernd zu verteidigen. Da den Arbeitnehmervertretern, die Gerichtsverfahren anstrengen, kein angemessener Schutz geboten werden kann, kam es auch zu Fällen, in denen Strafmaßnahmen gegen die beteiligten EBR-Mitglieder verhängt wurden. All diese höchst abschreckenden Hemmnisse für Arbeitnehmervertreter, die versuchen ihrer Rechte zu verteidigen, bereiten dem EGB große Sorgen. Bis diese Probleme im Rahmen der Revision der Richtlinie behoben sind, werden wir somit die Qualität der verfügbaren Rechtsmittel für die EBR weiterhin in Frage stellen, sowie die Wirksamkeit der Gesetze selbst.

Nützliche Links:

Die EGB-Website: <http://www.etuc.org/>

Die ETUI-REHS-Datenbank über EBR-Vereinbarung: <http://www.ewcodb.org>

Social Development Agency (SDA)-Datenbank: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: **Séverine Picard**, EGB-Rechtsberater – spicard@etuc.org