

Globalisierung der Wirtschaft – Globalisierung der Betriebsverfassung?

Prof. Dr. Achim Seifert



seit 1558

Gliederung

- 1. Das Bedürfnis nach einer grenzüberschreitenden Tätigkeit von Betriebsräten**
- 2. Zusammenarbeit mit transnationalen Arbeitnehmervertretungen**
 - 2.1. Der Europäische Betriebsrat (EBR)
 - 2.1.1. Personelle Verflechtungen mit örtlichen Arbeitnehmervertretungen
 - 2.1.2. Unterrichtung örtlicher Arbeitnehmervertretungen durch den EBR
 - 2.2. Globale Arbeitnehmervertretungen („Weltbetriebsräte“)
- 3. Horizontale Zusammenarbeit zwischen örtlichen Arbeitnehmervertretungen**
 - 3.1. § 40 Abs. 1 BetrVG und Kosten einer Auslandsreise von BR-Mitgliedern
 - 3.2. Zulässigkeit kollektivvertraglicher Regelungen
- 4. Rechtspolitischer Ausblick**

1. Das Bedürfnis nach einer grenzüberschreitenden Tätigkeit von Betriebsräten

- Problem: Befugnis von Betriebsräten, mit Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens oder Konzerns außerhalb von Deutschland zusammenzuarbeiten, um einheitliche und kohärente Interessenvertretung im Unternehmen oder Konzern sicherzustellen.
- Insbesondere (aber nicht nur) im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Unternehmensstrukturierungen besteht ein solches Bedürfnis, um ein Gegeneinanderausspielen von Belegschaften z.B. bei Standortfragen verhindern zu können.
- Nur in Unternehmen oder Konzernen, für die ein Europäischer Betriebsrat (EBR) oder ein „Weltbetriebsrat“ gebildet ist, besteht ein Forum für eine grenzüberschreitende Interessenvertretung.
- Eine horizontale Zusammenarbeit von Betriebsräten mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens oder Konzerns nur in Gestalt von informellen Netzwerken.
- Betriebsverfassungsrechtlich wichtige Frage der grenzüberschreitenden Tätigkeit ist die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG (z.B. für Kosten von Auslandsreisen im Zusammenhang mit Kooperationen).

2. Zusammenarbeit mit transnationalen Arbeitnehmervertretungen

2.1. Der Europäische Betriebsrat (EBR)

2.1.1. Personelle Verflechtungen zwischen EBR und Betriebsräten

- Kommunikationsflüsse zwischen EBR und Betriebsräten aufgrund personeller Verflechtungen beider.
- Oftmals Personalunion zwischen EBR- und BR-Mandat:
 - EBR-Vereinbarungen sehen oftmals vor, dass örtliche Arbeitnehmervertretungen EBR-Mitglieder bestellen; ansonsten regelmäßig Wahl von BR-Mitgliedern in den EBR durch Arbeitnehmerschaft.
 - Beim EBR kraft Gesetzes ist Modell der EBR-RL die Bestellung durch die Arbeitnehmervertreter aus ihrer Mitte benannt werden (Art. 7 Abs. 1 i.V.m. Anhang Ziffer 1b) EBR-RL; für die Bestellung der inländischen EBR-Mitglieder s. § 23 Abs. 1 EBRG).
- Diese personellen Verflechtungen erleichtern die wechselseitige Abstimmung zwischen örtlichen Arbeitnehmervertretungen und dem EBR.

2.1.2. Unterrichtung örtlicher Arbeitnehmervertretungen durch den EBR

- Art. 10 Abs. 2 EBR-RL (durch § 36 EBRG umgesetzt): Pflicht des EBR, die örtlichen Arbeitnehmervertretungen über Inhalt und Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung des EBR zu unterrichten.
- Keine näheren Regelungen über Form und Verfahren dieser Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertretungen.
- Deutsche Rechtsprechung bisher ablehnend hinsichtlich eines Anspruches von EBR-Mitgliedern oder des EBR-Ausschusses aus § 39 Abs. 1 EBRG, für die Unterrichtung zur örtlichen Arbeitnehmervertretung zu reisen (vgl. LAG Baden-Württemberg v. 2.10.2014 – 11 TaBV 5/14, juris-doc.).
- Auch umgekehrt keine Kostentragungspflicht für eine Reise von BR-Mitgliedern zum Sitz des EBR, um von diesem unterrichtet zu werden, da Reise regelmäßig nicht erforderlich i.S.v. § 40 Abs. 1 BetrVG.

2.1.3. Zusammenarbeit bei außergewöhnlichen Umständen

- U.U. aber bei außergewöhnlichen Umständen (z.B. geplante Betriebsänderungen) erforderlich, dass Betriebsräte sich mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens oder Konzerns abstimmen.
- Dies muss auch persönliche Treffen und damit Reisen von BR-Mitgliedern (z.B. Vorsitzender oder stellv. Vorsitzender) einschließen → erforderlich i.S.v. § 40 Abs. 1 BetrVG.
 - Muss auch gelten, wenn ein BR-Mitglied bereits Mitglied im EBR ist → u.U. ist Austausch mit spezialisiertem BR-Mitglied erforderlich.
 - Videokonferenz im Regelfall nicht milderes Mittel, da Vorrang der Präsenzsitzung (Wertung des § 30 Abs. 1 Satz 5 + Abs. 2 BetrVG).

2.2. Globale Arbeitnehmervertretungen („Weltbetriebsräte“)

- Bestehen weltweit operierender Arbeitnehmervertretungen in einzelnen transnationalen Unternehmen oder Konzernen (z.B. Volkswagen, Danone, Michelin, Kone, SKF, Arcelor Mittal); dazu *Seifert, IJCLLR 24 [2008]*, S. 327 ff.
- Errichtet durch:
 - EBR-Vereinbarung, welche in Drittstaaten beschäftigte Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens einbezieht (vgl. Art. 6 Abs. 2 a) EBR-RL 2009/38/EG) oder
 - SE-Vereinbarung (Art. 4 Abs. 2 a) RL 2001/86/EG), die in Drittstaaten beschäftigte Arbeitnehmer des Unternehmens in Geltungsbereich einbeziehen, oder
 - Internationale Rahmenankommen (IRA).
- Für erweiterte EBR-Vereinbarungen gilt das oben 2.1. Gesagte.
- Bei Weltbetriebsräten aufgrund eines IRA handelt es sich um keine gesetzliche Vertretungsstrukturen → rein kollektivvertraglich.
 - Problem: Koordinierung zwischen BR und Weltbetriebsrat keine Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrates → keine Erstattung von Reisekosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG.
 - Koordinierung nur durch andere Kommunikationswege (z.B. Videokonferenz, fernmündlich) oder durch ein BR-Mitglied, das zugleich auch Mitglied des Weltbetriebsrates ist.

3. Horizontale Zusammenarbeit zwischen örtl. Arbeitnehmervertretungen

3.1. § 40 Abs. 1 BetrVG und Kosten einer Auslandsreise von BR-Mitgliedern

- Problem: Einzelfallbeurteilung der Erforderlichkeit der Kosten zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates.
- Daher Formulierung allgemeiner Regeln hinsichtlich der Erstattung von Kosten einer Auslandsreise schwierig.
- Einigkeit darüber, dass im Einzelfall auch grenzüberschreitende Tätigkeit des Betriebsrates für eine sachgerechte Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sein kann (statt vieler *Fitting u.a.*, BetrVG, 30. Auflage [2020], § 40 Rn. 49 m.w.N.).

3.1. § 40 Abs. 1 BetrVG und Kosten einer Auslandsreise von BR-Mitgliedern

- Bislang erst wenige Beispiele in Rspr.:
 - Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei grenzüberschreitender Einführung eines Personaleinsatz-Systems, (ArbG München v. 29.8.1991 – 12 BV 53/91, CR 1992, S. 477) → Ausnahmefall.
 - Institutionalisierung eines EBR mit anderen Arbeitnehmervertretungen des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der Unternehmensgruppe → Abstimmungsprozesse vor Stellung eines gemeinsamen Antrages auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Art. 5 Abs. 1 EBR-RL, § 9 EBRG (ArbG Hamburg v. 17.4.1997 – 4 Bv 1/97).
 - Anhörung des Betriebsrates durch Kommission als Kartellbehörde in Brüssel nach Art. 18 Abs. 4 FKVO (LAG Hannover v. 10.6.1992 – 5 TaBV 3/92, CR 1993, 293) → Aber: kein Fall der horizontalen Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmervertretungen.

3.1. § 40 Abs. 1 BetrVG und Kosten einer Auslandsreise von BR-Mitgliedern

- Weitere denkbare Fälle:
 - Abstimmung mit anderen Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens oder Konzerns bei geplanten Unternehmensumstrukturierungen (z.B. Betriebsverlagerungen, -schließungen, Massenentlassungen).
 - Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungen anderer Unternehmen in transnationalen Wertschöpfungsnetzwerken:
 - Unternehmen am Ende einer Liefer- oder Fertigungskette beeinflusst Arbeitsbedingungen innerhalb der Kette.
 - Insbesondere unter den Bedingungen von „Industrie 4.0“ Möglichkeiten einer Überwachung der Arbeitnehmer entlang der Kette möglich → § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
 - Z.B. Festlegung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 BetrVG).

3.2. Zulässigkeit kollektivvertraglicher Regelungen

- Problem: Die Ermittlung der Erforderlichkeit von Kosten einer Auslandsreise wird oftmals mit großen Unsicherheiten verbunden sein.
- Kollektivvertragliche Konkretisierung der Kostentragungspflicht für eine Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen im Ausland?
 - Organisation der Betriebsverfassung grundsätzlich zweiseitig zwingendes Recht.
 - Jenseits der ausdrücklichen Öffnungsklauseln (z.B. §§ 3, 38 Abs. 1 Satz 5, 47 Abs. 4 BetrVG) ist gesetzliche Organisation der Betriebsverfassung weder tarif- noch betriebsvereinbarungsdispositiv.
- *De lege lata* somit keine Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zulässig, die den gesetzlichen Handlungsrahmen des Betriebsrates konkretisieren oder gar erweitern.

4. Rechtspolitischer Ausblick

- Novellierung des § 40 Abs. 1 BetrVG?
 - Eine Regelung, dass auch internationale Zusammenarbeit des Betriebsrates in erforderlichem Umfang von Arbeitgeber zu tragen ist, wegen der notwendigen Einzelfallbetrachtung bei der Kostentragung wenig zielführend.
 - Ist überdies bereits anerkannt (vgl. z.B. *Fitting* u.a. BetrVG, 30. Auflage [2020], § 40 Rn. 49 m.w.N.).
 - Hat aber möglicherweise einen ähnlichen Effekt wie § 40 Abs. 2 BetrVG hinsichtlich Bereitstellung von Informations- und Kommunikationstechnologie.
- Schaffung einer gesetzlichen Regelung, die Betriebsvereinbarungen über die Zusammenarbeit des Betriebsrates mit Arbeitnehmervertretungen im Ausland zulässt, soweit diese zum selben Unternehmen oder Konzern gehören, sinnvoll.
 - Ermöglicht betriebs-, unternehmens- oder konzernbezogene Regelungen.