

Kein Anspruch des EBR auf direkte Kommunikation mit den Arbeitnehmern

§§ 34, 35 Abs. 2, 36 Abs. 1 EBRG

Der EBR hat keinen Anspruch auf unmittelbare Kommunikation mit den Arbeitnehmern über das Intranet, wenn Arbeitnehmervertretungen in deren Betrieben oder Unternehmen bestehen.

(Amtlicher Leitsatz)

Arbeitsgericht Lörrach, Beschluss vom 26.6.2013 – 5 BV 7/12

Sachverhalt

Der Europäische Betriebsrat (EBR) streitet mit dem Unternehmen über die Frage, ob ihm eine eigene Seite im gemeinschaftsweiten Intranet des Unternehmens zur unmittelbaren Kommunikation mit den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden kann.

Auffassung des EBR

Der EBR vertritt die Auffassung, dass er europaweit über das firmeninterne Intranet direkt mit den Arbeitnehmern kommunizieren darf. Insbesondere sollen im Intranet die Berichte der jährlichen Sitzungen des EBR mit dem Unternehmen veröffentlicht werden. Nach seiner Ansicht ergibt sich der Anspruch auf eine solche Seite aus der Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 34 Europäisches Betriebsräte Gesetz (EBRG). Vertrauensvolle Zusammenarbeit setzt voraus, dass der EBR sich mit der Arbeitgeberseite auf Augenhöhe begegnet. Das ist nur gewährleistet, wenn der EBR seine Positionen den Beschäftigten direkt darlegen kann. Dieser Anspruch ist auch nicht durch § 36 Abs. 1 EBRG ausgeschlossen. § 36 EBRG regelt, dass die jeweiligen nationalen Arbeitnehmervertretungen durch den europäischen Betriebsrat zu unterrichten sind. Wenn es keine Arbeitnehmervertretungen gibt, muss die Berichterstattung direkt an die Beschäftigten erfolgen. Diese Bestimmung soll dem EBR nicht den direkten Zugang zu den Beschäftigten verwehren, denn der EBR braucht den direkten Rückhalt durch die Beschäftigten. Diese Ansicht wird auch gestützt durch den § 35 Abs. 2 EBRG, der Regelungen zur Geheimhaltung und Vertraulichkeit beinhaltet, denn hier wird von Weitergabe der Informationen an Dritte gesprochen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass auch mit anderen als nur den Arbeitnehmervertretungen kommuniziert werden darf, also mit den Arbeitnehmern.

Auffassung des Arbeitgebers

Das Unternehmen wendet ein, nach eindeutigem Wortlaut des § 36 Abs. 1 EBRG und des Artikel 10 der EBR-RL ist es Aufgabe des EBR, den örtlichen oder nationalen Arbeitnehmervertretern über seine Tätigkeit zu berichten. Im Übrigen ist der EBR mit ähnlichen Rechten und Pflichten wie ein Wirtschaftsausschuss ausgestattet. Dieser hat nach § 108 Abs. 4 BetrVG die Pflicht zur Unterrichtung ebenfalls nur gegenüber dem Betriebsratsgremium. Die im Zusammenhang mit der Vertraulichkeit in § 35 EBRG bezeichneten Dritten können selbstverständlich normale Arbeitnehmer sein, da die direkte Berichtspflicht gegenüber den Arbeitnehmern nach § 36 Abs. 1 EBRG dann besteht, wenn es keine Arbeitnehmervertretungen gibt.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht stellt fest, dass der EBR kein Recht hat, gegen den Willen des Unternehmens mit den Beschäftigten unmittelbar über das Intranet in Kontakt zu treten. Weder die Regelungen des EBRG noch der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie (EBR-RL) sehen ein solches Recht vor. Der Kommunikationsweg ist eindeutig durch § 36 Abs. 1 vorgegeben. Aus der Tatsache, dass das Gesetz eine Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern direkt nicht ausdrücklich verbietet, kann nicht geschlossen werden, dass sie erlaubt ist. Der EBR braucht, um eigene Ansprüche gegenüber dem Unternehmen geltend zu machen, eine konkrete Rechtsgrundlage. Eine solche ist aber nicht vorhanden. Im Übrigen gibt es auch gute Sachgründe dafür, nur die Arbeitnehmervertretungen zu informieren. Einmal ist es für den Betriebsfrieden nützlich, wenn nur ein Gremium, nämlich das örtliche, den Beschäftigten die Infos des EBR weitergibt. Die einheitliche Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmern verringert das Risiko betriebsstörender Diskussionen und Unruhe. Die Funktionalität und Akzeptanz der örtlichen Arbeitnehmervertreter ist gegenüber abweichender Stellungnahme des EBR geschützt. Der EBR ist auch, im Gegensatz zum Betriebsrat, nicht unmittelbar von den Arbeitnehmern gewählt. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit setzt keine absolute Parität der Sozialpartner voraus. Diese Parität gibt es ohnehin nicht. Wäre es anders, müssten auch keine gesetzlichen Beteiligungsregeln wie beispielsweise das Recht, einen EBR zu gründen, gesetzlich vorgegeben werden. Auch die Regelung des § 35 Abs. 2 EBRG, der unterschiedliche Pflichten bezüglich der Vertraulichkeit regelt, ist nicht überflüssig, da eine direkte Kommunikation mit den einzelnen Arbeitnehmern schließlich beim Fehlen von Gremien der Arbeitnehmervertreter ausdrücklich vorgesehen ist.

Bedeutung für die Praxis

Dem Arbeitsgericht ist zwar im Ergebnis zuzustimmen, jedoch ist die Begründung in einigen Teilen zumindest fragwürdig. Das Recht, EBR einzurichten, soll die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in einem wirtschaftlich zusammengewachsenen Europa sicherstellen. Die Rechte, die Arbeitnehmervertretungen in ihrem jeweiligen Land haben, enden jedoch an der Landesgrenze. Deutsche Arbeitnehmervertreter haben Informations- und Beratungsrechte gegenüber den in Deutschland ansässigen Unternehmen und ihren Vorständen und Geschäftsführern, nicht jedoch gegenüber der Leitung im ausländischen Hauptsitz. Der EBR aber hat das Recht, Informationen der zentralen Leitung direkt zu bekommen und ihr gegenüber seine Stellungnahme abzugeben. Die EBR ergänzen die Strukturen der nationalen Arbeitnehmervertretungen. Die Beteiligungsrechte stehen auf europäischer wie auf nationaler Ebene in erster Linie dem gewählten Vertretungsorgan und nicht den einzelnen Arbeitnehmern zu. Die Berichtspflicht an die nationalen und örtlichen Arbeitnehmervertretungen ist deshalb folgerichtig. Die europäischen Informationen und Beschlüsse können nationale Beteiligungsrechte auslösen, die wiederum nur dem Betriebsrat, nicht aber den einzelnen Arbeitnehmern zustehen. So kann nach deutschem Recht auch kein Sozialplan ohne Betriebsrat verhandelt werden. Eine gleichzeitige Information über die örtlichen Betriebsräte und den EBR verbessert weder rechtlich noch tatsächlich die Situation der Arbeitnehmer vor Ort. Der in § 36 Abs. 2 EBRG vorgegebene Informationsweg über die nationalen oder örtlichen Arbeitnehmervertretungen ist zweckmäßig. Dem EBR die direkte Information der Arbeitnehmer dann aufzugeben, wenn es Arbeitnehmervertretung gibt, ist eine Selbstverständlichkeit. Die Beschäftigten müssen sich auf neue Situationen einstellen können. Diese Information kann und muss der EBR sicherstellen.

Bedenkliche Argumentation

Ausgesprochen bedenklich wird die Argumentation des Arbeitsgerichts jedoch, wenn es darauf abstellt, dass die zweigleisige Information durch den EBR und durch die Arbeitnehmervertretung den Betriebsfrieden und geordnete Arbeitsabläufe stören könnte. Wie durch eine (zusätzliche) Information des EBR an die Arbeitnehmer der Betriebsfriede gestört werden kann, bleibt offen und erschließt sich der Verfasserin nicht. Unterschiedliche Sachverhaltsdarstellungen stören keinesfalls den Betriebsfrieden, sondern sind ein alltägliches Phänomen aufgrund der immer nur subjektiven Wahrnehmung Einzelner, die auch innerhalb eines Gremiums nicht immer objektivierbar ist. Unterschiedliche Meinungen bereichern auch innerhalb eines Betriebes die Diskussion und sind einer Konfliktlösung eher dienlich als dem Betriebsfrieden schädlich. Mit dieser Argumentation geht das Arbeitsgericht nicht nur einen Schritt zu weit. Das Gericht hat eine fragwürdige Vorstellung davon, welche Informationen Beschäftigte haben oder haben sollten und wie sie damit umgehen.

Festgelegte Kommunikationswege

Die in § 36 Abs. 1 EBRG festgelegten Kommunikationswege entsprechen im Übrigen auch dem Weg der Nominierung der EBR Mitglieder. Die Mitglieder des EBR werden nicht von den Arbeitnehmern direkt gewählt, sondern von den bestehenden nationalen und örtlichen Arbeitnehmervertretern.

Systematik des BetrVG wird eingehalten

Dieser Weg entspricht auch der Systematik des BetrVG. Die Mitglieder von GBR und KBR werden auch jeweils von den Arbeitnehmervertretungen bestellt und keineswegs von den Arbeitnehmern in direkter Wahl gewählt. Nur wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, gibt es das Recht der Beschäftigten auf direkte Information durch den GBR, so auch der vom BAG¹ entschiedene Fall. Der GBR hat dann Anspruch auf direkten Kontakt zu den Beschäftigten, wenn sie in einem betriebsratslosen Betrieb sind. In dem Fall ging es um betriebsratslose Verkaufsstellen. Der GBR erhielt gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch, direkt mit den Verkaufsstellen telefonisch in Kontakt treten zu können. Der EBR hat das Recht und die Pflicht, die entsendenden Gremien zu informieren, Art. 10 Abs. 2 EBR-RL und § 36 Abs. 1 EBRG. Leider wird dieser Pflicht nicht immer sachgemäß nachgekommen. Die Kommunikation, die nicht nur eingleisig eine Information über die Sitzung bedeuten kann, sondern auch die (nationale) Vorbereitung einer EBR-Sitzung bedeuten muss, ist unproblematisch, soweit das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen KBR oder GBR hat, in dem unmittelbar oder mittelbar jeder Standort vertreten ist. Dann wird dieses Gremium informiert. Bei Unternehmensgruppen mit ausländischem Sitz können zwar Betriebsrat und GBR vorhanden sein. Fehlt eine nationale Holding, gibt es meist keinen KBR. Die Mitglieder des EBR werden die Informationen dann in den jeweiligen GBR oder Betriebsräten weitergeben und erläutern müssen. Es wäre zweckmäßig, dass diese Gremien zur Vorbereitung einer EBR-Sitzung zusammen kommen und ihnen nach der Sitzung gemeinsam berichtet wird. Denn es ist die nationale und lokale Ebene, die nach der europäischen Konsultation mit der dann getroffenen Entscheidung des europäischen Unternehmens umgehen und ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte geltend machen muss. Das Recht zur gemeinsamen Sitzung könnte im EBRG verankert werden. Besser wäre es aber, nach dem BetrVG auch hier die Einrichtung eines KBR zu ermöglichen.

¹ Beschluss v. 9.12.2009 - 7 ABR 46/08, AuR 2010, 273

Informationsweitergabe unabdingbar

Nach 36 Abs. 2 EBRG kann der Bericht auch schriftlich erfolgen. Sicher ist, dass die Informationsweitergabe mit der Übersendung des Protokolls der Sitzung mit der Arbeitgeberseite nicht erfüllt ist, denn diese Protokolle sind nicht detailliert. Auch haben alle EBR Vorbereitungssitzungen, die allein in Arbeitnehmerhand liegen. Von diesen Sitzungen wird selten ein Protokoll erstellt, jedoch werden sehr wichtige Themen dort besprochen. Manches davon sollte auch nicht aufgeschrieben werden. Der Informationsfluss von der europäischen Ebene auf die nationale und örtliche Ebene muss daher in der Regel in persönlicher Berichterstattung erfolgen². [2] Viele europäische Länder haben nur örtliche Arbeitnehmervertretungen und haben keinen gesetzlichen Anspruch auf gesamt- oder konzernbezogene Arbeitnehmervertretung. Deshalb sollte in der EBR-Vereinbarung die direkte Kommunikation der Länderdelegierten mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen eindeutig festgelegt werden.

Doris Meißner, Ass. Jur., Abteilung Mitbestimmung, IG BCE, Hannover

² Blanke/Hayen in Düwell, BetrVG, 4. Aufl. 2014, EBRG § 36 Rdnr 2