

§§ 1 Abs. 4 u. 5, 30 Abs. 1, 45 EBRG; §§ 23 Abs. 3, 87 Abs. 1, 99 Abs. 1, 100, 101, 111 BetrVG; §§ 2a Nr. 3b, 82 Abs. 2, 85 Abs. 2 Satz 1 und 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO

Kein Unterlassungsanspruch des Euro-Betriebsrats bei Verletzung der Unterrichtungs- und Anhörungspflicht durch den Arbeitgeber

1. Eine Unterrichtung nach § 1 Abs. 4 EBRG über den außergewöhnlichen Umstand einer Betriebsstilllegung nach § 30 Abs. 1 EBRG erfordert die Vorlage von schriftlichen Unterlagen an die Arbeitnehmervertretung vor Durchführung einer Anhörung und vor Beginn der Umsetzung der Maßnahme.

2. Anderenfalls wird auch den gesetzlichen Anforderungen an eine Anhörung nach § 1 Abs. 5 EBRG nicht genügt, wonach die Vorstellungen des EBR im Rahmen einer Stellungnahme Berücksichtigung finden sollen, bevor die fraglichen Entscheidungen getroffen worden sind.

3. Eine anzunehmende Verletzung des Unterrichtungs- und Anhörungsanspruchs des EBR begründet jedoch keinen Unterlassungsanspruch bezüglich der Durchführung der beabsichtigten Betriebsstilllegung, zumal das EBRG als Sanktion für einen diesbezüglichen Verstoß lediglich eine Bußgeldvorschrift nach § 45 EBRG vorsieht.

(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Köln, Beschluss vom 8.9.2011 – 13 Ta 267/11

Sachverhalt

Streitgegenstand

Der nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) auf der Grundlage einer Vereinbarung vom 7.3.2001 nach deutschem Recht gebildete Europäische Betriebsrat (EBR) eines weltweit tätigen Automobilzuliefererkonzerns hatte Ende Juli 2011 den Antrag gestellt, den am Verfahren beteiligten Unternehmen in Großbritannien und in Deutschland (Berlin und Kerpen) im Wege einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren gerichtlich aufzugeben, es zu unterlassen, Betriebsstilllegungen in Betrieben der Antragsgegnerinnen in Ländern der Europäischen Union durchzuführen, ohne den EBR zuvor zu informieren und zu konsultieren. Vorausgegangen war, dass dem EBR-Vorsitzenden am 22.6.2011 – eine offenbar in Großbritannien gefasste Entscheidung – eröffnet worden war, dass beabsichtigt sei, am Folgetag den Arbeitnehmern des Werkes in Cadiz/Spanien die Stilllegung der Produktion anzukündigen. In einer am 23.6.2011 zu der beabsichtigten Maßnahme in spanischer Sprache erschienenen Presseerklärung seien für 396 Arbeitnehmer Verhandlungen mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sowie in einem Merkblatt vom 14.7.2011 Vorschläge für einen Sozialplan angekündigt worden. Nachdem der EBR wegen der geplanten Betriebsstilllegung am 12.7.2011 eine Sondersitzung in Kerpen einberufen hatte, wurden ihm – trotz seiner vorangegangenen Kritik an dieser Handhabung – erstmals im Rahmen einer Powerpoint-Präsentation der zentralen Leitung während dieser Sitzung auch schriftliche Informationen über die wirtschaftliche Lage der Unternehmensgruppe, insbesondere der europäischen Unternehmen, und die daraus abgeleitete Unternehmensplanung bzgl. der Werkschließung in Cadiz/Spanien ausgehändigt. Eine Konsultationsphase, in der der EBR seine auf der Sitzung geäußerten Alternativvorschläge zu der angekündigten Werkschließung hätte unterbreiten können, hatte nicht stattgefunden. Der EBR beschloss am 12.7.2011, einen Berater zur Prüfung der Wirtschaftsdaten und Entwicklung von Alternativen zur Schließung des Werkes in Cadiz zu bestellen und einen Rechtsanwalt zu beauftragen, um die Verletzung der Rechte des EBR auf Information und Konsultation festzustellen und auf Einhaltung »zu klagen«.

Entscheidungsgründe

Nachdem das Arbeitsgericht Köln den Antrag des EBR am 4.8.2011 ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss der Kammer zurückgewiesen hatte, wies das Landesarbeitsgericht die vom EBR am 22.8.2011 eingelegte sofortige Beschwerde – ebenfalls

Unterlassungsantrag war nicht erfolgreich

ohne mündliche Verhandlung – als unbegründet zurück. Zwar sei nach dem Vorbringen des EBR, dass die nachgeordnete (zentrale) Leitung bei der Beteiligten in Kerpen liege und hier auch der Sitz des EBR (§ 2 Abs. 2 EBRG) sowie Köln als Gerichtsstand vereinbart worden sei, das Arbeitsgericht Köln für diesen Antrag sachlich und örtlich zuständig (§§ 2a Nr. 3b, 82 Abs. 2 ArbGG).

Jedoch sei der Unterlassungsantrag – auch nach der Konkretisierung durch Hilfsanträge auf die Stilllegung des Werkes Cadiz in Spanien – unbegründet, da es an einem Verfügungsanspruch für die einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren (85 Abs. 2 Satz 1 und 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO) fehle. Zwar stehe dem EBR nach § 30 Abs. 1 Satz 1 EBRG i.V.m. § 30 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EBRG ein Unterrichts- und Anhörungsrecht (bzw. Informations- und Konsultationsrecht) zu, das die zentrale Leitung nach Maßgabe der in § 1 Abs. 4 und 5 EBRG definierten Begriffe über den erforderlichen Inhalt und Ablauf von »Unterrichtung« und »Anhörung« verletzt habe. Denn die Unterrichtung des EBR im Rahmen der Powerpoint-Präsentation auf der außerordentlichen Sitzung am 12.7.2011, die als Anhörung angesehen werden könne, sei nicht rechtzeitig erfolgt, da der EBR diese Anhörung mit der zentralen Leitung mangels von ihr zuvor vorgelegter schriftlicher Unterlagen nicht vorbereiten und vor Beginn der Umsetzung der Betriebsstilllegung keine Stellungnahme abgeben konnte. Jedoch begründe die anzunehmende Verletzung des Unterrichts- und Anhörungsrechts nach § 30 EBRG keinen Unterlassungsanspruch bzgl. der Durchführung der beabsichtigten Betriebsstilllegung. Das EBRG sehe als Sanktion für den diesbezüglichen Verstoß lediglich eine Bußgeldvorschrift nach § 45 EBRG vor. Es fehle im EBRG eine dem § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechende Vorschrift, wonach dem Betriebsrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers ein Unterlassungsanspruch zustehe. Auch könne dahinstehen, ob die vom BAG für das Betriebsverfassungsrecht entwickelten Grundsätze zum allgemeinen Unterlassungsanspruch auf das EBRG überhaupt anzuwenden seien, denn einen solchen habe das BAG bislang nur bei drohenden Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG anerkannt (BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93), in anderen Fällen aber abgelehnt (BAG v. 23.6.2009 – 1 ABR 23/08 zu einem Versetzungsfall und BAG v. 17.5.2011 – 1 ABR 121/09 zum Überwachungsrecht). Zwar sei höchstrichterlich noch nicht entschieden, ob dem BR ein – im einstweiligen Verfügungsverfahren – durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) zustehe. Soweit ein solcher Anspruch gerichtlich zugesprochen werde, geschehe dies jedoch regelmäßig (beschränkt) bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Das EBRG sehe – anders als das BetrVG – einen dem Interessenausgleich vergleichbares Mitwirkungsrecht jedoch nicht vor.

Anmerkung

Abzulehnende Entscheidung

Diese Entscheidung des LAG Köln ist im Ergebnis abzulehnen. Das Gericht verkennt den Vorrang des Unionsrechts (vgl. grundlegend EuGH v. 5.2.1963 – Rs. 26/62: Van Gend & Loos) in mehrfacher Hinsicht: Zum einen im Hinblick auf die Sicherung des Unterrichts- und Beratungsanspruches des nationalen BR bei Betriebsänderungen nach §§ 111, 112 BetrVG. Zum anderen im Hinblick auf die Sicherung des Informations- und Konsultationsanspruches (IuK) des EBR bei außergewöhnlichen Umständen und Entscheidungen nach § 30 Abs. 1 EBRG i.V.m. §§ 1 Abs. 4, 5 EBRG. Des Weiteren im Hinblick auf das nach dem Gemeinschaftsrecht intendierte Ineinandergreifen dieser rechtlichen Handlungsebenen und ihrer Akteure nach Art. 6 Abs. 2c, 12 Abs. 3 RL 2009/38/EG resp. §§ 18 Abs. 1 Nr. 3, 1 Abs. 7 EBRG. Aus dem Vorrang des Unionsrechts folgt die Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts und daraus das Gebot seiner richtlinienkonformen Auslegung; diese Verpflichtung aus Art. 288 Abs. 3 AEUV richtet sich an alle Träger öffentlicher Gewalt in den Mitgliedsstaaten und damit auch an die mitgliedstaatlichen Gerichte im Rahmen ihrer Zuständigkeit (vgl. hierzu den – insbesondere – europarechtlich überaus fundierten Beitrag von Forst; ZESAR 2011, 107ff., 110). Im vorliegenden Entscheidungsfall hat sich das LAG zur Klärung der Frage eines bestehenden Unterlassungsanspruchs jedoch weder ansatzweise mit der den Unterrichts- und Beratungsrechten des BR bei Betriebsänderungen zugrunde liegenden RL 98/59/EG (zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen) und – insbesondere – der RL 2002/14/EG (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft; im folgenden: IuK-RL) auseinandergesetzt, noch mit der den Informations- und Konsultationsrechten des EBR – etwa – bei der Stilllegung von Betrieben zugrunde liegenden RL 2009/38/EG (über die Einsetzung eines Betriebsrats oder die

Unionsrecht fordert richtlinienkonforme Auslegung

**Streit um
betriebsverfassungsrechtlichen
Unterlassungsanspruch bei
Betriebsänderungen**

**EuGH-Rechtsprechung zu effektivem
Rechtsschutz übertragbar**

Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen; im folgenden: EBR-RL). Die neuen Regelungen dieser EBR-RL finden nach ihrem Inkrafttreten am 5.6.2009, mit der die Rechte von EBR präzisiert und verbessert wurden (vgl. Hayen, AiB 2008, 401ff.), und ihrer Umsetzung durch das am 18.6.2011 in Kraft getretene EBRG unmittelbar auf die Antragsgegnerinnen Anwendung, weil die Ausnahmebestimmungen für Vereinbarungen nach Maßgabe des Art. 14 Abs. 1 der EBR-RL bzw. § 41 Abs. 1, 7 und 8 EBRG nicht einschlägig sind (vgl. Hayen, AiB 2011, 15ff., 18; DGB Info Recht v. 1.10.2011, zum Download unter: www.dgb.de/-/qq). Unter Berücksichtigung des Unionsrechts hätte das LAG einen Unterlassungsanspruch des EBR bis zum Abschluss des Informations- und Konsultationsverfahrens bejahen und bereits im einstweiligen Verfügungsverfahren gemäß § 85 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. §§ 935, 940 ZPO die Umsetzung der Betriebsstilllegung stoppen müssen. *Ungeachtet* des Streits in der Rechtsprechung der Instanzgerichte und der Literatur um die Anerkennung eines materiellrechtlichen Unterlassungsanspruchs des BR gegen die Durchführung der Betriebsänderung wegen der Nichterfüllung des Beteiligungsrechts nach §§ 111f. BetrVG mangels einer entsprechenden Klärung durch den Gesetzgeber (zum Meinungsstand: vgl. Fitting, BetrVG, 25. Aufl., §§ 111, 112a, Rdnr. 131ff.), dessen Klärung durch das BAG im einstweiligen Verfügungsverfahren prozessrechtlich wegen § 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgeschlossen ist, räumen auch Gegner eines solchen allgemeinen (betriebsverfassungsrechtlichen) Unterlassungsanspruchs inzwischen ein, dass – nach Ablauf der Umsetzungsfrist am 23.3.2005 – zumindest im Anwendungsbereich der LuK-RL angesichts Art. 4 Abs. 4 e) dieser RL im Wege richtlinienkonformer Auslegung ein Unterlassungsanspruch anzuerkennen ist (vgl. Richardi-Annuß, BetrVG, 11. Aufl., § 111, Rdnr. 168). Seine Befürworter (vgl. DKKW-Däubler, BetrVG, 11. Aufl., § 112a, Rdnr. 23 m.w.N.) weisen zutreffend darauf hin, dass der präventive Ansatz dieser RL und deren Forderung eines effektiven Rechtsschutzes den hierzu bestehenden Regelungen des BetrVG – etwa bzgl. des Nachteilsausgleichs nach § 113 BetrVG oder der Bußgeldvorschrift nach § 121 BetrVG (max. 10.000 € bei Nichteinhaltung) – nicht genügen (vgl. etwa Gruber, NZA 2011, 1011ff., 1014; Forst, a.a.O., 115; Fauser/Nacken, NZA 2006, 1136ff., 1142). Sowohl das Gebot des effektiven Rechtsschutzes als auch das Prinzip des »effet utile«, wonach dem Gemeinschaftsrecht zu größtmöglicher Wirksamkeit zu verhelfen ist, verlangen nach geeigneten Instrumenten, mitwirkungspflichtige Maßnahmen solange zu unterbinden, bis der Beteiligungsakt erfolgt ist (Gruber, a.a.O., 1015 m.w.N.). Diese – im einzelnen mit Rechtsprechung des EuGH belegten – Überlegungen zur Herleitung eines Unterlassungsanspruchs des BR bei Betriebsänderungen kraft Unionsrecht aus der LuK-RL sind auf die Anerkennung eines Anspruchs des EBR, beteiligungswidrige Entscheidungen und Maßnahmen der zentralen Leitung (zL) über außergewöhnliche Umstände und Entscheidungen (wie die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen nach Maßgabe des § 30 Abs. 1 EBRG) »bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Informations- und Konsultationsverfahrens« untersagen zu lassen, übertragbar. Dies gilt – ungeachtet der Bezugnahme der LuK-RL in Art. 12 Abs. 4 der EBR-RL – nicht nur für die in der EBR-RL bzw. dem deutschen Umsetzungsgesetz zur Unterrichts- und Anhörungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der LuK-RL nach Inhalt und Verfahren wesentlich präziser formulierten arbeitgeberseitigen Obliegenheiten (vgl. insbesondere § 1 Abs. 5 Satz 2 EBRG), die dem EBR frühzeitig einen Dialog mit der angemessenen Leitungsebene (ErwGr 46) eröffnen und seine Einflussnahme noch in der Entscheidungsphase sichern sollen (Hayen, AiB 2011, 16). Dies gilt auch für die – im Verfahren um die Neufassung der EBR-RL nicht geänderte – Vorschrift für den Fall der Nichteinhaltung dieser RL: In diesem Fall haben die Mitgliedsstaaten »geeignete« Maßnahmen vorzusehen und insbesondere zu gewährleisten, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser RL ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann (Art. 11 Abs. 2 EBR-RL). Denn als ein zur Auslegung der Bestimmungen des Verpflichtungsteils heranzuziehender Erwägungsgrund (ErwGr) wurde in Nr. 36 der neuen EBR-RL – gerichtet an die Mitgliedsstaaten (ErwGr 35) – die Erläuterung eingefügt, dass »gemäß den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts« im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus dieser RL ergebenden Verpflichtungen (zum einen) rechtliche Verfahren sowie (zum anderen) Sanktionen angewandt werden sollten, »die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind«. Zwar ist es Sache der Mitgliedsstaaten/des nationalen Rechts, wie dies im einzelnen ausgestaltet wird (so auch der Hinweis der EU-Kommission im Vorschlag zur Neufassung der EBR-RL v. 2.7.2008, Nr. 24, S. 8), aber dennoch ver-

Bußgeldvorschrift im EBRG keine „abschreckende“ Sanktion

langt das Unionsrecht nach Maßgabe seiner o.g. »allgemeinen Grundsätze« einen »effektiven gerichtlichen Rechtsschutz« (Forst, a.a.O., 113, mit Hinweis auf EuGH v. 16.7.2009 – Rs. C-12/08, *Mono Car Styling*), der weder nach den diesbezüglichen Regelungen im BetrVG noch nach denen im Siebten Teil des EBRG wirksam gewährleistet ist (zutreffend Gruber, a.a.O., 1014f.; Forst, a.a.O., 114f.). Da weder die Strafvorschriften der §§ 42-44 EBRG (insb. Tätigkeitsschutz) diesen Zweck erfüllen noch der »Portokassencharakter« der Bußgeldvorschriften des § 45 EBRG – entgegen der Forderung des DGB im Gesetzgebungsverfahren [vgl. BT-Ausschuss-Drs. 17(11)467] – geändert und die maximale Geldbuße i.H.v. 15.000 Euro deutlich angehoben worden ist, um eine »Gewinnabschöpfung« für die wirtschaftlichen Vorteile der Rechtsverstöße zu ermöglichen (zutreffend Forst, a.a.O., 115, mit Hinweis auf EuGH v. 23.12.2009 – Rs. C 45/08, *Spector Photo Group*; EuGH v. 26.4.2007 – Rs. C-348/04, *Boehringer*), ist ein Unterlassungsanspruch des EBR durch richtlinienkonforme Auslegung – auf der Grundlage des § 1004 BGB – als wirksame und abschreckende Sanktion anzuerkennen (ebenso Forst, ebd.). Da es bei der Verfolgung dieses Anspruchs nicht darum geht, in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bzgl. der wirtschaftlichen Maßnahme einzugreifen, sondern lediglich das gesetzliche Recht auf Unterrichtung und Beratung zu sichern, sind die mit der Zubilligung eines Unterlassungsanspruchs an den EBR für den Arbeitgeber verbundenen Einschränkungen nicht unverhältnismäßig und hinzunehmen, zumal von der Rechtsordnung gewollt und von ihm durch gesetzzetres Verhalten beeinflussbar. Die Beschränkung des Unterlassungsantrags des EBR auf den Zeitpunkt »bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Informations- und Konsultationsverfahrens« entspricht gleichsam der vom LAG geforderten Antragsbeschränkung des BR bei Unterlassungsanträgen nach §§ 111f. BetrVG. Dafür, dass es nach dem EBRG keine dem § 23 Abs. 3 BetrVG vergleichbare Vorschrift sowie keine Mitbestimmungsrechte (in sozialen Angelegenheiten) und auch kein Einigungsstellenverfahren gibt, kommt es nach alledem – wegen des europarechtlich abgeleiteten Unterlassungsanspruchs auf Sicherung des IuK-Anspruchs – nicht an.

LAG verkennt Sinn und Zweck der Ebenenabstimmung

Schließlich verkennt das LAG den Sinn und Zweck der sog. »Ebenenabstimmung«, also der Abstimmung zwischen den nationalen Interessenvertretungen und dem EBR nach Maßgabe ihrer jeweiligen Beteiligungsrechte (vgl. Hayen, AiB 2011, 16f.), die ein wesentliches Element der Neufassung der EBR-RL ist. Danach wird der EBR gerade in grenzüberschreitenden Fällen wesentlicher Betriebsänderungen nicht nur zeitlich vor oder zumindest gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet (Art. 12 Abs. 3 sowie ErwGr 37 EBR-RL), sondern soll auch im Vorfeld der nationalen Umsetzung grenzüberschreitender Unternehmensentscheidungen durch die Wahrnehmung seiner frühzeitigen Informations- und Konsultationsrechte auf das Vorhaben in der Planungsphase Einfluss nehmen und die Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Beteiligung der einzelstaatlichen, nationalen Interessenvertretungen schaffen. Ohne die unbedingte Sicherung dieser – wegen der unterschiedlichen Aufgabenzuweisung nicht stärker ausgestalteten – Informations- und Konsultationsrechte des EBR in und für grenzüberschreitende/n Fallgestaltungen mit gravierenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen werden auch die – meist stärkeren – Beteiligungsrechte der nationalen Vertretungen tangiert und häufig in ihrer Funktion und Wirksamkeit beeinträchtigt. Daher bedarf es auch aus diesem Gesichtspunkt und Verständnis des Funktionierens grenzüberschreitender Interessenvertretung und des Ineinandergreifens dieser rechtlichen Handlungsebenen und Akteure eines Unterlassungsanspruchs im Falle der Missachtung der IuK-Rechte des EBR. Es ist zu hoffen, dass eine vorstehend skizzierte Auseinandersetzung mit dem Unionsrecht in dem bereits eingeleiteten Hauptsacheverfahren stattfinden wird. Im Gegensatz zur fehlenden Vorlagepflicht der Gerichte im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes (hierzu Forst, a.a.O., 111, 116) hat spätestens das BAG die aufgeworfenen Fragen zur Absicherung der Informations- und Konsultationsrechte des EBR durch effektive gerichtliche Verfahren und Sanktionsvorschriften nach Maßgabe der richtigen Auslegung der – durch die Bundesregierung insoweit unzureichend umgesetzten – EBR-RL dem EuGH nach § 267 Abs. 3 AEUV zur Entscheidung vorzulegen. Der EuGH hätte damit auch Gelegenheit, Kohärenz über die Auslegung von Unionsrecht durch mitgliedstaatliche Gerichte im Hinblick auf das Gebot effektiven Rechtsschutzes und »abschreckender« Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Richtlinienvorschriften herzustellen. Denn im Gegensatz zu deutschen Gerichten haben etwa französische und belgische Gerichte bereits einstweiligen Verfügungen zur Untersagung bzw. Fortsetzung beteiligungswidriger Entscheidungen und Maßnahmen bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Unterrichtungs- und Be-

Ausblick

ratungsverfahrens stattgegeben (vgl. Cour de Cassation v. 16.1.2008 – N° P 07-10.597, Gaz de France; Arbeitsrechtbank van Brussel v. 6.12.2006 – Kortgeding 73/06, BA). Diese Entscheidung kann mit einiger Sicherheit als positiv für die EBR prognostiziert werden, sollte ihr der Gesetzgeber nicht doch noch – was wünschenswert wäre – durch klarstellende Verankerung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs zur Sicherung der Unterrichts- und Beratungsrechte von BR und EBR – zuvorkommen.

RALF-PETER HAYEN

Ass. Jur.

Referatsleiter in der Abt. Recht beim DGB-Bundesvorstand

§§ 80 Abs.2 Satz 1 Halbsatz 1, 99 BetrVG

Umfang des Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats bei befristeter Einstellung

Im Fall der befristeten Einstellung von Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet dem Betriebsrat mitzuteilen, ob der befristete Arbeitsvertrag mit oder ohne einen Sachgrund abgeschlossen wurde. Von daher muss der Arbeitgeber auch nicht den vereinbarten Sachgrund mitteilen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 27.10.2010 – 7 ABR 86/09

Sachverhalt

Streitgegenstand

Die höchsten deutschen Arbeitsrichter hatten im vorliegenden Fall zu klären, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist vor der Einstellung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern dem Betriebsrat mitzuteilen, ob die Befristung ohne Sachgrund oder mit Sachgrund erfolgt und in letzterem Fall, worin der Sachgrund besteht. Der Arbeitgeber hatte 2006 seine jahrelange Praxis, dem Betriebsrat bei befristeter Einstellung die Sachgründe mitzuteilen, eingestellt. Mit Hilfe der Arbeitsgerichtsbarkeit wollte der Betriebsrat den Arbeitgeber verpflichten, ihm diese Informationen weiterhin zu geben.

Auffassung des Betriebsrats

Nach Auffassung des Betriebsrats folgt ein Anspruch auf Mitteilung aus seinem sich aus § 99 BetrVG ergebenden Beteiligungsrecht. Er meint, ohne Kenntnis des Befristungsgrundes nicht beurteilen zu können, ob infolge der Einstellung im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erleiden würden. Darüber hinaus steht ihm aus seiner Sicht das Recht, die gewünschten Informationen zu erhalten, auch aufgrund des sich aus § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs 1 BetrVG ergebenden allgemeinen Auskunftsanspruchs sowie aus der im Rahmen der Personalplanung vom Arbeitgeber vorzunehmenden umfassenden Unterrichtung (vgl. § 92 Abs. 1 BetrVG) zu. Eine solche Information würde auch dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechen.

Entscheidungsgründe

BAG lehnt Verpflichtung des Arbeitgebers ab

Die einen Anspruch des Betriebsrats verneinenden Entscheidungen der Vorinstanzen wurden vom BAG bestätigt. In der Begründung ihrer Entscheidung weisen die höchsten deutschen Arbeitsrichter darauf hin, dass die sich aus § 99 Abs. 1 BetrVG ergebende Unterrichtungspflicht dazu dient, dem Betriebsrat die Informationen zu verschaffen, die er benötigt, um sein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG sachgerecht ausüben zu können.

Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen dient dem kollektiven Interesse

In Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung des BAG (vgl. Beschluss v. 25.1.2005 – 1 ABR 61/03) weist der Senat darauf hin, dass das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen in erster Linie dem kollektiven Interesse der Belegschaft dient. Da es für die Belegschaft von Bedeutung ist, ob ein Arbeitnehmer dauerhaft oder nur befristet eingestellt werden soll, muss grundsätzlich der Betriebsrat bei einer Einstellung darüber unterrichtet werden, ob diese unbefristet oder befristet erfolgen soll.

Zur Klarstellung haben die Erfurter Richter noch einmal darauf hingewiesen, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle ist (vgl. BAG v. 25.1.2005 – 61 ABR 61/03). Von daher