Landesarbeitsgericht Köln, 13 Ta 267/11

Datum:	08.09.2011
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	13.Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	13 Ta 267/11
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2011:0908.13TA267.11.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 8 BVGa 17/11
Schlagworte:	Unterlassungsantrag; einstweilige Verfügung; Europäischer Betriebsrat; Betriebsstilllegung
Normen:	§§ 2 a Nr. 3 b, 82 Abs. 2, 85 Abs. 2 S. 1 ArbGG; §§ 1 Abs. 4 und 5, 30, 45 EBRG; §§ 23 Abs. 3, 87 Abs. 1, 99 Abs. 1, 100, 101, 111 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG), das auf einer EG-Richtlinie beruht, sieht in europaweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte vor der Durchführung von Betriebsstilllegungen vor (§ 30 EBRG).

2. Eine Verletzung dieser Unterrichtungs- und Anhörungsrechte begründet keinen Unterlassungsanspruch bezüglich der Durchführung der beabsichtigten Betriebsstilllegung.

Tenor:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 04.08.2011 – 8 BVGa 17/11 - wird zurückgewiesen.

G r ü n d e

I. Der nach dem Gesetz über europäische Betriebsräte (EBRG) gebildete Euro-Betriebsrat will den am Verfahren beteiligten Unternehmen in G , B und K eines weltweit tätigen Automobilzuliefererkonzerns im Wege der einstweiligen Verfügung aufgeben lassen, es zu unterlassen, Betriebsstilllegungen in Betrieben der Antragsgegnerinnen in Ländern der Europäischen Union durchzuführen, ohne den Europäischen Betriebsrat zuvor zu informieren und zu konsultieren. Der Antragsteller trägt unter Glaubhaftmachung durch Vorlage von Unterlagen vor: 2

Am 22.06.2011 sei dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates von der zentralen Leitung eröffnet worden, dass beabsichtigt sei, vor die Arbeitnehmer des Werkes in C /S zu treten, um die Produktionsstilllegung dieses Werkes anzukündigen. Am 23.06.2011 seien alle Mitglieder des Eurobetriebsrates informiert worden. Es sei eine Presseerklärung in spanischer Sprache (Anlage 7) zur beabsichtigten Betriebsstilllegung erschienen. Danach seien für 396 betroffene Arbeitnehmer Verhandlungen mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und in einem Merkblatt vom 14.07.2011 Vorschläge für einen Sozialplan angekündigt worden. Trotz der Kritik des Europäischen Betriebsrats seien keine Unterlagen für die Sitzungen des Eurobetriebsrates vorab versandt oder auf anderem Wege den Teilnehmern zu Verfügung gestellt worden. Der Europäische Betriebsrat habe zu der geplanten Betriebsstilllegung am 12.07.2011 am Sitz der Beteiligten zu 4. in K eine Sondersitzung durchgeführt. Die zentrale Leitung habe im Rahmen einer Power Point Präsentation (Anlage 9, Bl. 36 - 89 d. A.), die einen Überblick über die wirtschaftliche Situation der Unternehmensgruppe, insbesondere der Europäischen Unternehmen und die daraus abgeleitete Unternehmensplanung bezüglich der Werksschließung in C /S zum Gegenstand hat, informiert. Vorher seien dem Europäischen Betriebsrat keine Unterlagen zur Verfügung gestellt worden. Eine Konsultationsphase, in der der Europäische Betriebsrat selbst hätte Vorschläge unterbreiten können, habe es nicht gegeben. 3

Der Europäische Betriebsrat habe sodann beschlossen, einen Berater zur Prüfung der Wirtschaftsdaten und Entwicklung von Alternativen zur Schließung des Werkes in C zu bestellen und einen Rechtsanwalt zu beauftragen, um die Verletzung der Rechte auf Informationen und Beratung des Europäischen Betriebsrates festzustellen und auf Einhaltung zu klagen (TOP 7 und 8 des Protokolls der Sitzung des Eurobetriebsrates am 12.07.2011 (Anlage 12)). 4

Wegen der weiteren Einzelheiten einschließlich der Anträge wird auf die Antragsschrift verwiesen. 5

Das Arbeitsgericht hat den Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss der Kammer zurückgewiesen. Auf die Entscheidung (Bl. 134 - 140 d. A.) wird verwiesen. Gegen den dem Antragsteller am 08.08.2011 zugestellten Beschluss hat dieser am 22.08.2011 sofortige Beschwerde eingelegt. Er begründet diese damit, dass das Arbeitsgericht örtlich zuständig sei, da die zentrale Leitung, wie sich aus deren Zusammensetzung und aus den Unterschriften zur Vereinbarung zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats vom 07.03.2001 ergebe, in Europa deutlich unter Deutscher Vorherrschaft stehe, so dass der letzte Satz der Vereinbarung, wonach der Gerichtsstand Köln ist, als deklaratorische Klarstellung zu verstehen sei. Soweit das Arbeitsgericht Bedenken gegen die Bestimmtheit der Anträge geäußert habe, werde dem durch die nunmehr gestellten Hilfsanträge Rechnung getragen. Der Antragsteller ist weiter der Auffassung, es bestehe ein Verfügungsanspruch sowie Verfügungsgrund. 6

Der Antragsteller beantragt, 7

8

den Antragsgegnerinnen im Wege der einstweiligen Verfügung ohne mündliche Verhandlung, jedenfalls unter größtmöglicher Abkürzung der Ladung, Schriftsatz und Einlassungsfristen aufzugeben, es zu unterlassen,

- Betriebsstilllegungen in Betrieben der Antragsgegnerinnen in Ländern der Europäischen Union durchzuführen ohne den Europäischen Betriebsrat zuvor zu informieren und zu konsultieren;

- hilfsweise - das Werk C in S stillzulegen;

- hilfsweise - betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen gegenüber den beschäftigten Arbeitnehmern im Werk C in S zu erklären;

- hilfsweise - Gespräche mit Arbeitnehmern in C in S über die Beendigung deren Arbeitsverhältnisse oder künftige Weiterbeschäftigung in anderen Werken der V -Gruppe zu führen,

ohne den Europäischen Betriebsrat zuvor zu informieren und zu konsultieren;

2. Den Antragsgegnerinnen für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in einer Höhe nach Ermessen des Gerichts anzudrohen.

II. Die Beschwerde des Europäischen Betriebsrats ist zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.

1. Die Rechtswegzuständigkeit zu den Gerichten für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 a Nr. 3 b ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Köln ist nach § 82 Abs. 2 ArbGG gegeben, da nach dem Vortrag des Antragstellers unter Berücksichtigung des Beschwerdevorbringens die zentrale Leitung bei der Beteiligten zu 4. in K liegt, wo auch der Europäische Betriebsrat seinen Sitz hat (§ 2 Abs. 2 EBRG).

2. Die in der Beschwerde gestellten Hilfsanträge, die sich auf die Stilllegung des Werkes C in S beziehen, sind nach den auch im Beschlussverfahren geltenden Bestimmtheitsanforderungen (§§ 81 Abs. 1, 80 Abs. 2, 46 Abs. 2 ArbGG, 253 Abs. 2 S. 2 ZPO) ausreichend bestimmt und daher zulässig. Mit Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Hauptantrag, der ohne jede Konkretisierung "Betriebsstilllegungen in Betrieben der Antragsgegnerinnen in Ländern der Europäischen Union" zum Gegenstand hat, nicht bestimmt genug ist. Wegen der weiteren Begründung wird insoweit auf den angefochtenen Beschluss verwiesen.

3. Der Unterlassungsantrag ist jedoch unbegründet. Es fehlt an einem Verfügungsanspruch. Zwar hat die zentrale Leitung – nach Vortrag des Antragstellers – ihre gegenüber dem Europäischen Betriebsrat bestehenden Unterrichtungs- und Anhörungspflichten verletzt. Der Antragsteller kann sich im Streitfall zur Sicherung seiner Anhörungs- und Unterrichtungsrechte jedoch nicht auf einen Unterlassungsanspruch berufen.

a. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist im Beschlussverfahren nach § 85 Abs. 2 S. 1 ArbGG grundsätzlich zulässig. Für das Verfahren gelten die Vorschriften des 8. Buches der Zivilprozessordnung (§ 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG). Demnach sind auch im Beschlussverfahren einstweilige Verfügungen in Form der Sicherungsverfügung nach § 935 ZPO, der Regelungsverfügung nach § 940 ZPO und der Leistungs- und Befriedungsverfügung zulässig. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist in allen Fällen, dass der Antragsteller einen zu sichernden Verfügungsanspruch hat und ein Verfügungsgrund

gegeben ist.

b. Dem Europäischen Betriebsrat steht nach § 30 Abs. 1 EBRG ein Unterrichtungs- und Anhörungsrecht zu, das die zentrale Leitung – nach Vortrag des Antragstellers – verletzt hat. 20

aa. Danach hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat über außergewöhnliche Umstände oder Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere 1. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen, 2. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen, 3. Massenentlassungen. 21

bb. Im Streitfall ist - nach glaubhaft gemachtem Vortrag des Europäischen Betriebsrats - beabsichtigt, dass Werk in C /S stillzulegen. Darüber ist der Europäische Betriebsrat erstmals am 22./23.06.2011 informiert worden. Auf der von ihm einberufenen Sondersitzung am 12.07.2011 sind von der zentralen Leitung erstmals schriftliche Unterlagen im Rahmen einer Power Point Präsentation vorgelegt worden. 22

cc. Diese Informationen der zentralen Leitung genügen nicht den Anforderungen an eine Unterrichtung und Anhörung iSd EBRG. 23

aaa. § 1 Abs. 4 EBRG bezeichnet als Unterrichtung im Sinne dieses Gesetzes die Übermittlung von Informationen durch die zentrale Leitung oder eine andere geeignete Leitungsebene an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben. Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe vorzubereiten. 24

bbb. Als Anhörung bezeichnet ist im Sinne dieses Gesetzes nach § 1 Abs. 5 EBRG der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leistungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann. 25

ccc. Eine Unterrichtung nach § 1 Abs. 4 EBRG über den außergewöhnlichen Umstand einer Betriebsstilllegung nach § 30 EBRG erfordert demnach die Vorlage von schriftlichen Unterlagen, da die Arbeitnehmervertreter nur so die möglichen Auswirkungen eingehend bewerten können und gegebenenfalls in der Lage sind, Anhörungen mit dem Unternehmen vorzubereiten. 26

ddd. Die Vorlage schriftlicher Unterlagen erfolgte - nach Vortrag des Antragstellers - erstmals im Rahmen der Power Point Präsentation auf der vom Europäischen Betriebsrat einberufenen Sondersitzung am 12.07.2011. Diese außerordentliche Sitzung kann als Anhörung im Sinne des § 1 Abs. 5 EBRG angesehen werden. Der Europäische Betriebsrat konnte jedoch diese Anhörung mangels vorher vorgelegter schriftlicher Unterlagen zur 27

Betriebsstilllegung nicht vorbereiten. Demnach ist - nach Vortrag des Antragstellers - die Unterrichtung nicht rechtzeitig erfolgt. Darüber hinaus kommt eine verspätete Information auch unter dem Gesichtspunkt in Betracht, dass die zentrale Leitung - nach Vortrag des Antragstellers - mit der Umsetzung der Betriebsstilllegung bereits vor ausreichender Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats durch schriftliche Unterlagen in der Sondersitzung vom 12.07.2011 begonnen hat. Auch dies entspricht nicht den Anforderungen an eine Anhörung nach § 1 Abs. 5 EBRG, wonach im Sinne eines Beratungsrechts eine Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats vorgesehen ist. Eine solche Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats macht nur dann Sinn, wenn die fraglichen Entscheidungen noch nicht getroffen sind, da ansonsten eine Berücksichtigung der Vorstellungen des Europäischen Betriebsrats nicht mehr möglich ist (so auch Däubler/Kittner/Klebe BetrVG 11. Auflage § 33 EBRG Rn. 4).

c. Die - nach Vortrag des Antragstellers- anzunehmende Verletzung des Unterrichtungs- und Anhörungsrechts nach § 30 EBRG begründet jedoch keinen Unterlassungsanspruch bezüglich der Durchführung der beabsichtigten Betriebsstilllegung. 28

aa. Das Europäische Betriebsrätegesetz sieht als Sanktion für den Verstoß gegen die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte des Europäischen Betriebsrats nach § 30 EBRG, lediglich eine Bußgeldvorschrift nach § 45 EBRG vor. Es fehlt eine dem § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechende Vorschrift, wonach dem Betriebsrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers ein Unterlassungsanspruch zusteht. Die Übertragung der für das Betriebsverfassungsrecht entwickelten Grundsätze zum Unterlassungsanspruch wird soweit dies bisher überhaupt thematisiert wurde, nur vereinzelt vertreten (vgl. dazu Däubler a.a.O. § 33 Rn 5). 29

bb. Für das Betriebsverfassungsgesetz hat das Bundesarbeitsgericht einen allgemeinen Unterlassungsanspruch bei drohenden Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG anerkannt (grundlegend 03.05.1994 - 1 ABR 24/93). Dies beruht darauf, dass im Rahmen der genannten Mitbestimmungstatbestände jegliches Handeln des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Die Berechtigung, eine Maßnahme bei Einhaltung eines bestimmten Verfahrens unbeschadet ihrer materiell rechtlichen Rechtmäßigkeit vorläufig durchzuführen, besteht in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG, 95 Abs. 1 BetrVG nicht. (BAG, 23.06.2009 - 1 ABR 23/08). Einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats zur Verhinderung einer ohne seine Zustimmung beabsichtigten Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1, § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht dagegen den Hinweis auf die Sondervorschriften der §§ 100, Abs. 1, 101 BetrVG abgelehnt (BAG, 23.06.2009 - 1 ABR 23/08 m.w.N.). Ebenfalls hat es das Bundesarbeitsgericht abgelehnt, einen Unterlassungsanspruch aus § 80 Abs. 1 BetrVG herzuleiten, wonach der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Denn dieses Überwachungsrecht des Betriebsrats ist darauf beschränkt, den mitbestimmungswidrigen Zustand beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (BAG 17.05.2011 - 1 ABR 121/09 - m.w.N.). Höchstrichterlich noch nicht entschieden, in Rechtsprechung und Literatur umstritten, ist die Frage, ob dem Betriebsrat ein im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich zusteht oder ob im Rahmen des § 111 BetrVG ein Unterlassungsanspruch bereits vom Grundsatz her nicht in Betracht kommt (vgl. zum Meinungsstand LAG Hamm, 28.08.2003 - 13 Ta BV 127/03). 30

31

cc. Es kann dahinstehen, ob diese für das Betriebsverfassungsrecht entwickelten Grundsätze auf das Gesetz über Europäische Betriebsräte überhaupt anzuwenden sind. Denn selbst wenn man das bejaht, begründet dies für die hier streitigen Anhörungs- und Unterrichtungspflichten – andere Mitwirkungsrechte, erst recht Mitbestimmungsrechte iSv § 87 Abs.1 BertVG sieht das EBRG gar nicht vor - gerade keinen Unterlassungsanspruch. Etwas anderes ergibt sich auch nicht, wenn man der o.g. Auffassung folgt, dass dem Betriebsrat zur Durchsetzung des Anspruchs aus § 111 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich zusteht. Denn dieses bei Betriebsänderungen vorgesehene Beratungsrecht steht im Zusammenhang mit den in §§ 112 - 113 BetrVG geregelten Mitwirkungsrechten im Rahmen eines Interessenausgleichs, Sozialplans und Nachteilausgleichs. Dementsprechend erfolgt, soweit ein Unterlassungsanspruch im Fall des § 111 BetrVG zugesprochen wird, dies regelmäßig bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich (vgl. etwa LAG Hamm, 28.06.2010 - 13 Ta 372/10). Ein dem Interessenausgleich vergleichbares Mitwirkungsrecht sieht das Europäische Betriebsrätegesetz jedoch nicht vor.

Der Beschluss ergeht gerichtskostenfrei (§ 2 Abs. 2 GKG). 32

Gegen diese Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt (§ 92 Abs. 1 S. 3 ArbGG). 33

Dr. von Ascheraden Risse Klein 34

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE