

Zugang zur Justiz für Europäische Betriebsräte

Praxisnaher Überblick für Fachleute



With the financial support of
the European Union

**MORE
DEMOCRACY
AT WORK**

**CONFEDERATION
EUROPEAN
TRADE UNION**

AUTOREN:

Romuald Jagodziński

Jagodziński ist ein unabhängiger Experte, Forscher auf dem Gebiet europäischer Arbeitsbeziehungen und Trainer, der mit Gewerkschaften an der Unterstützung europäischer Betriebsräte und Demokratie am Arbeitsplatz arbeitet. Zwischen 2006 und 2022 arbeitete er als leitender Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel, wo er sich auf EBR konzentrierte, die EBR-Datenbank (www.ewcdb.eu), einschließlich des EBR-Jurisprudenz-Datenbankprojekts sowie ein Portal zu Arbeitnehmerinformations- und Anhörungsrechten (www.worker-participation.eu), verwaltete; er beriet EBR und Gewerkschaften und wirkte an EBR-Schulungen. 2022 gründete er sein eigenes Unternehmen **Labour SUREAL (Support, Research and Analysis)**, das Forschung, fachliche Beratung und Schulungsdienstleistungen für EBR, Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften anbietet.

Sjef Stoop

Bereits früh – ab 1993 – arbeitete Stoop mit Europäischen Betriebsräten und Sonderverhandlungsgremien als Forscher, Berater und Trainer zusammen. Er ist beim EBR-Service von SBI Formaat beschäftigt, einem niederländischen Institut, das aus der Gewerkschaftsszene kommt und Betriebsräte und Gewerkschaften sowohl auf niederländischer als auch auf europäischer Ebene unterstützt und weiterbildet.

Zugang zur Justiz für Europäische Betriebsräte

Romuald Jagodziński & Sjef Stoop



HAFTUNGSAUSSCHLUSS ZUR NUTZUNG DIESES PRAXISNAHEN ÜBERBLICKS

Bei Versuchen zur Konfliktlösung wird den EBR dringend empfohlen, Kontakt und Unterstützung des betreffenden europäischen Gewerkschaftsverbands (sektorale Gewerkschaft auf europäischer Ebene) zu suchen und den EGV in die gemeinsame Entscheidungsfindung über jeden Schritt des Rechtsstreits und seine Vorbereitung einzubinden (nähere Einzelheiten siehe Abschnitt 2.2). Bei Konfliktlösung und Rechtsstreitigkeiten lassen sich viele Fallstricke vermeiden. Deshalb sollte sich der EBR unter Koordinierung des EGV mit den Gewerkschaften treffen, die in den verschiedenen Ländern vertreten sind, wo ein bestimmtes transnationales Unternehmen tätig ist

Weitere Informationen über die spezifischen Rechtsvorschriften in den einzelnen EU-Ländern finden Sie über die Links zu den Länderbögen in Abschnitt 7 (S. 52) und auf unserer Website (www.democracyatwork.eu)

Ziel dieses praxisnahen Überblicks ist nicht, zu Rechtsstreitigkeiten zu ermutigen, sondern das Wissen über den Zugang zur Justiz zu fördern.

UNTERSTÜTZUNG DER GEWERKSCHAFTEN FÜR EBR

Um die EBR bestmöglich zu unterstützen und die Koordinierung zwischen EBR und Gewerkschaften zu erleichtern, können die Europäischen Gewerkschaftsverbände* einen EBR-Koordinator ernennen, d. h. einen Gewerkschaftsbeauftragten, in der Regel aus dem Land, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, der als bevorzugter Ansprechpartner der Gewerkschaft für den EBR fungiert. Wenn kein EBR-Koordinator ernannt wurde, wird Ihnen dringend empfohlen, sich an den zuständigen Europäischen Gewerkschaftsverband zu wenden.

Setzen Sie sich so früh wie möglich im Rahmen des Streitfalls mit Ihrem Koordinator oder dem zuständigen EGV in Verbindung – je früher er beteiligt ist, desto mehr Optionen für Maßnahmen des EBR stehen zur Verfügung und desto umfangreicher sind die Antworten.

Es ist wichtig, dass der EBR über jeden Schritt des Verfahrens, vor Gericht zu gehen, mit dem entsprechenden EGV in Verbindung steht und gemeinsam entscheidet. Wichtig ist, dass Sie den relevanten EGV direkt einschalten, da dieser am besten in der Lage und gerüstet ist, mit transnationalen Streitfällen umzugehen, und über die größte Erfahrung bei der Unterstützung von EBR verfügt. Sobald der betreffende EGV eingebunden ist, wird er Ratschläge geben, den Prozessablauf koordinieren und sicherstellen, dass auch nationale Gewerkschaften aus Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, ordnungsgemäß beteiligt werden. Praxis und Forschung (z. B. De Spiegelaere, Jagodziński und Waddington 2021) zeigen, dass EBR am erfolgreichsten sind, wenn Gewerkschaften beteiligt sind und EBR als gewerkschaftliche Instrumente zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte eingesetzt werden. In Rechtsstreitigkeiten verleihen die organisatorische Schlagkraft und die rechtliche Verankerung der Gewerkschaften in nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen den EBR-Maßnahmen den nötigen Durchbruch und beseitigen zahlreiche Unzulänglichkeiten des EBR-Rechtsrahmens. Die Bündelung der Kräfte von EBR und Gewerkschaften unter Koordinierung der entsprechenden EGV ermöglicht es, mehr Ressourcen zusammenzubringen, bietet eine gezielte Expertise und mehr Öffentlichkeitsarbeit und erhöht somit die Erfolgchancen erheblich.

Die maßgeblichen europäischen Gewerkschaftsverbände auf der Grundlage des Wirtschaftszweigs.

EFBWW/FETBB Europäischer Verband der Bau- und Holzarbeiter, info@efbww.eu

EFFAT Europäischer Gewerkschaftsbund in den Bereichen Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus, effat@effat.org

IndustriAll Europäische Föderation für Industrie und verarbeitendes Gewerbe, info@industriAll-europe.eu

EPSU Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst, epsu@epsu.org

ETF Europäische Transportarbeiter-Föderation, etf@etf-europe.org

UNI-EUROPA Europäischer Verband der Gewerkschaften für Dienstleistungen und Kommunikation, uni-europa@uniglobalunion.org

* Die Europäischen Gewerkschaftsverbände (in der Vergangenheit als europäische Industrieverbände bekannt) sind konstituierende Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Die europäischen Industrieverbände sind Gewerkschaftsorganisationen in einem oder mehreren öffentlichen oder privaten Wirtschaftssektoren. Sie vertreten die Interessen der Arbeitnehmer in ihren Branchen auf europäischer Ebene, vor allem in Verhandlungen.

INHALT

VORWORT	6
1 EINLEITUNG: EBR-BEZOGENE GERICHTSVERFAHREN: WEGWEISENDE FÄLLE UND JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN	8
1.1 Aufbau des praxisnahen Überblicks und für wen er nützlich sein könnte	10
2 STREIT MIT DER UNTERNEHMENSLEITUNG	11
2.1 Beurteilung der Schwere eines Streits mit der Unternehmensleitung	13
2.2 Zusammenarbeit mit den einschlägigen Gewerkschaften	14
2.3 Die „roten Linien“	15
3 ENTSCHEIDUNG, DEN RECHTSWEG EINZUSCHLAGEN ODER NICHT	19
3.1 Wahrnehmung von Konflikten	19
3.2 Ist der EBR berechtigt, vor Gericht zu gehen?	21
3.3 Was will der EBR erreichen?	24
3.3.1 Ziele und Mittel zum Zweck	24
3.3.2 Alternative Mittel	26
3.4 Erarbeitung einer umfassenden Strategie des EBR zur Lösung des Problems	27
3.5 Die Kosten eines Rechtsstreits	28
3.5.1 Finanzielle Kosten	28
3.5.2 Beziehungen zur Unternehmensleitung	32
3.6 SWOT-Analyse	33
4 RECHTSSTREIT	34
4.1 Zuständige Gerichtsbarkeit und zuständiges Gericht	34
4.2 Den gesamten EBR einbeziehen	36
4.3 Schritte im Prozessverfahren	38
4.4 Beauftragung eines Anwalts	38
4.5 Vorbereitung von Beweismitteln	41
4.6 Kontakte zur Unternehmensleitung	43
4.6.1 Schlichtung, Mediation und Schiedsverfahren	43
4.6.2 An den richtigen Rädchen drehen	46
5 LEKTIONEN AUS DEM RICHTSSAAL	48
6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN	50
7 LÄNDERSPEZIFISCHE DATENBLÄTTER	52
REFERENZEN	53



Vorwort

Europäische Betriebsräte (EBR) sind bereits seit mehr als drei Jahrzehnten Teil des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene. Sozialer Dialog bedeutet jedoch nicht immer, dass sich die Parteien stets einig sind, da sie mitunter sehr strittige Themen wie Beschäftigungsaussichten, Arbeitsbedingungen und Unternehmensumstrukturierungen behandeln müssen.

Grundlegende Rechte auf Unterrichtung und Anhörung werden häufig verletzt, und das Konfliktpotenzial zwischen EBR und dem Management ist groß. Für den Fall, dass ein Konflikt nicht unter Berufung auf die EBR-Vereinbarung zwischen den Partnern gelöst werden kann, sieht die Gesetzgebung eine Lösung auf dem Rechtsweg vor. In Bezug auf den Zugang zur Justiz haben die Auswertungen der Europäischen Kommission und des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) jedoch zahlreiche Mängel festgestellt – sowohl in der EBR-Richtlinie (2009/38/EG) als auch in den nationalen Rechtsrahmen.

Viele Verletzungen und Verstöße gegen die EBR-Rechte können durch alternative Streitbelegungsmechanismen zwischen den Parteien geklärt werden. In einigen Fällen sind jedoch alternative Lösungen nicht möglich, so dass der EBR versuchen muss, das Problem auf dem Gerichtsweg zu lösen. Viele EBR finden es schwierig, diese Option zu nutzen. In vielen Ländern sind die Mitarbeiter nicht daran gewöhnt, gegen ihr Unternehmen vor Gericht zu ziehen. Dies wird noch verschärft durch den Mangel an leicht zugänglichen Informationen für die EBR-Mitglieder über die Möglichkeiten zur Verteidigung der EBR-Rechte vor Gericht und noch komplizierter durch die Tatsache, dass EBR-Vereinbarungen in der Regel dem Recht des Mitgliedstaats unterliegen, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet. Daher müssen sich die meisten EBR-Mitglieder in einem ihnen unbekanntem Rechtssystem bewegen.

Aus diesem Grund entschied der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zusammen mit den sektoralen europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV), dass ein praxisnaher Überblick für EBR, Fachleute und Gewerkschaften dringend benötigt wird, der sie beim „Zugang zur Justiz“ unterstützt. Dieses Projekt wird im Rahmen des EGB-Konzepts *„Mehr Demokratie am Arbeitsplatz“* durchgeführt. Die Ziele dieses praxisnahen Überblicks lauten:

- ▶ Vorstellung verschiedener juristischer Möglichkeiten für EBR in den unterschiedlichen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, eine Beschwerde einzureichen und ihre Rechte vor Gericht durchzusetzen;
- ▶ Überblick der Möglichkeiten, die EBR zur Beilegung von Konflikten zur Verfügung stehen, Erörterung verschiedener Aspekte von Rechtsstreitigkeiten und Ratschläge auf der Grundlage praktischer Erfahrungen von Experten und EBR-Mitgliedern, die bereits in Rechtsstreitigkeiten verwickelt waren;
- ▶ Aufzeigen von Unzulänglichkeiten des derzeitigen europäischen (und nationalen) Rechtsrahmens und von Bereichen, die angepasst und verbessert werden müssten.

Dieser praxisnahe Überblick enthält den aktuellen Stand der Dinge und ein nützliches Instrumentarium, einschließlich der technischen Einzelheiten und der verfügbaren Mittel für den Zugang zur Justiz in jedem EU-Mitgliedstaat.

Er ist als praktischer Leitfaden für EBR, Gewerkschaftskoordinatoren und Experten gedacht, die EBR unterstützen, sowie für andere Fachleute; es soll weder zu Rechtsstreitigkeiten ermutigen noch davon abhalten. Der praxisnahe Überblick will einen Einblick in den Rechtsweg als mögliche Konfliktlösung geben, ist aber nicht als Ersatz für direkte gewerkschaftliche Beratung, Unterstützung oder spezifische Leitlinien gedacht (für diese wird dem Leser empfohlen, sich stets an die zuständige Gewerkschaft zu wenden).

Dieser praxisnahe Überblick besteht aus zwei Hauptteilen. In Teil 1 erörtern die Autoren zunächst die verschiedenen Optionen zur Lösung einer Streitigkeit und die Art und Weise, wie ein EBR eine fundierte Entscheidung darüber treffen kann. Sollte sich ein Rechtsstreit als beste Option erweisen, stellen wir einige Überlegungen vor, wie der EBR sicherstellen kann, dass er sich so gut wie möglich darauf vorbereitet. In den letzten Kapiteln von Teil 1 gehen wir den Prozess Schritt für Schritt durch. Teil 2 (in digitaler Form unter www.etuc.org verfügbar) gibt einen Überblick relevanter Aspekte der nationalen Durchsetzungsrahmen in Bezug auf EBR-Rechte in allen EU-Mitgliedstaaten sowie im Vereinigten Königreich. Der letztgenannte Teil ist als Kurzleitfaden und allgemeiner Überblick über die jeweiligen nationalen Regelungen gedacht, ersetzt jedoch keinesfalls die Notwendigkeit, die Einleitung eines Rechtsstreits mit dem für den betreffenden Rechtsbereich fachkundigen nationalen (vorzugsweise gewerkschaftlichen) Rechtsanwalt zu erörtern.

Autoren und das EGB-Projektteam



Der praktische Überblick soll einen Einblick in Rechtsstreitigkeiten als mögliche Konfliktlösung geben, ist aber nicht als Ersatz für direkte gewerkschaftliche Beratung, Unterstützung oder spezifische Leitlinien gedacht.

Einleitung: EBR-bezogene Gerichtsverfahren: Wegweisende Fälle und jüngste Entwicklungen

1

Der Fall Renault Vilvoorde

„Das belgische Arbeitsgericht in Brüssel entschied am 3. April 1997, dass Renault die gesetzlichen Verfahren zur Regelung von Massenentlassungen gemäß Tarifvertrag Nr. 9 sowie die Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats gemäß Tarifvertrag Nr. 24 missachtet hatte. In einem Grundsatzurteil hob der Präsident des Arbeitsgerichts die Entscheidung zur Schließung des Werks auf, bis die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung eingehalten worden waren. Das Gericht forderte die Parteien außerdem auf, die Schließung des Standorts zu überdenken und nach alternativen Lösungen zu suchen. Am 4. April 1997 ordnete das Landgericht Nanterre (Tribunal de Grande Instance) in Frankreich in einer Eilentscheidung an, dass „Renault die Umsetzung der Schließung von Vilvoorde – auch durch seine Tochtergesellschaften – im Rahmen seiner Geschäftsführungsbefugnisse unterlässt, bis das Unternehmen seinen Verpflichtungen gegenüber dem Europäischen Betriebsrat nachgekommen ist“. Dieses Urteil wurde am 7. Mai 1997 vom Berufungsgericht Versailles bestätigt. Das letztgenannte Gericht stellte jedoch entgegen der Argumentation des Richters des Landgerichts (Tribunal de Grande Instance) fest, dass die Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats nicht allgemein Gültigkeit habe, sondern von Fall zu Fall im Hinblick darauf zu beurteilen sei, inwieweit ein solches Verfahren als sinnvoll angesehen werden könne.“

Quelle: Schömann, I. Clauwaert, S. und Warneck, W., 2006: 11-12

Wegweisende Gerichtsverfahren

1998 kam es zu einem ersten Gerichtsverfahren, an dem ein EBR beteiligt war, das mit einem Paukenschlag endete. Es war ein Meilenstein bei der Klärung von Bedeutung und Umfang der europäischen Rechte auf Unterrichtung und Anhörung. Renault hatte angekündigt, sein belgisches Werk in Vilvoorde (bei Brüssel) zu schließen, was den Verlust von 3100 direkten Arbeitsplätzen und etwa 1000 Arbeitsplätzen bei den Zulieferern zur Folge gehabt hätte. Parallel dazu wurden in Frankreich 3000 Entlassungen angekündigt. Die Entscheidung von Renault wurde als endgültig und unwiderruflich dargestellt und ließ keinen Raum für eine Anhörung der Arbeitnehmervertreter oder Diskussionen über soziale Maßnahmen zur Abmilderung der Folgen der Umstrukturierung für die Belegschaft. Die Unternehmensleitung von Renault argumentierte, dass der transnationale Charakter des Umstrukturierungsbeschlusses nicht unter das Gemeinschaftsrecht falle, da transnationale Umstrukturierungen nicht unter das Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer fallen.

Das belgische und das französische Gericht haben jedoch sehr deutlich gemacht, dass Renault seinen Unterrichtungs- und Anhörungspflichten nach nationalem und europäischem Recht nicht nachgekommen ist, und die diesbezügliche Schließungsentscheidung für nichtig erklärt.

Der Fall Renault in Vilvoorde war ein Meilenstein. Das Gerichtsverfahren war in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich. Erstens, weil die Arbeitnehmervertreter den Mut hatten, einen Rechtsstreit auf völlig unbekanntem Terrain zu führen, d. h. auf der Grundlage der erst kurz zuvor verabschiedeten EBR-Rechtsvorschriften, die bis dahin noch nie vor Gericht auf dem Prüfstand gestanden hatten. Zweitens, weil der erfolgreiche Ausgang des Falls das Ergebnis einer beispiel-

haften Koordination der belgischen, französischen und spanischen Gewerkschaften auf zwei Ebenen war: zwischen den Gewerkschaften und zwischen den Gewerkschaften und dem EBR. In diesem Fall wurde der EBR erfolgreich als Mittel der Gewerkschaftspolitik zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte genutzt. Es waren die belgischen Gewerkschaften ABVV/FGTB und ACV/CSC (in Zusammenarbeit mit dem (!) Verband belgischer Unternehmen VBO und dem Flämischen Unternehmerverband VEV), die in der Lage waren, sofort Arbeitnehmer zu mobilisieren und eine Demonstration mit 50 000 Teilnehmern zu organisieren, gefolgt von koordinierten Streiks in Frankreich und Belgien (symbolische Eurostreiks). Die Gewerkschaften, unterstützt vom EGB und dem Europäischen Metallarbeiterverband (EMF, heute: IndustriAll), und der EBR mussten zusammenarbeiten und ihre Maßnahmen über die Grenzen hinweg koordinieren, was damals wegweisend war. Drittens stützte sich der EBR-Fall nicht allein auf die EBR-Richtlinie, sondern bezog sich auf die Rechte, die in der Europäischen Richtlinie über Massenentlassungen verankert sind, was kaum ein EBR seitdem versucht hat¹). Viertens holte der EBR sofort den großen Knüppel heraus und forderte erfolgreich, die Entscheidung der Geschäftsleitung für nichtig zu erklären. Und schließlich hatte der Fall Symbolcharakter, weil er ein Werk betraf, das sich so gut wie in Brüssel befand – genau jener Stadt, in der vier Jahre zuvor die bahnbrechende EBR-Gesetzgebung verabschiedet worden war. Der Renault-EBR hat dem bis dahin ungehemmten Voluntarismus des Managements einen Riegel vorgeschoben und eine klare Botschaft ausgesandt, dass die Arbeitnehmerrechte respektiert werden müssen. Dies war ein echter Durchbruch.

Auf den Renault-Fall in Vilvoorde aus dem Jahr 1998 folgte eine Reihe weiterer Fälle, durch die die Auslegung der in der EBR-Richtlinie verankerten Rechte verbessert wurde. Der anfängliche Strom eindeutig erfolgreicher Rechtsstreitigkeiten wurde später durch Urteile unterbrochen, die den Interessen der Arbeitnehmervertreter abträglich waren. Dennoch überwiegen die positiven Urteile eindeutig in der Zahl, was zu einer umfassenden Auslegung der EBR-Rechte beiträgt. Derzeit führt die ETUI-Datenbank der EBR-bezogenen Rechtsprechung² rund 147³ Gerichtsverfahren auf, an denen EBR direkt oder indirekt sowohl auf EU-Ebene (Europäischer Gerichtshof) als auch auf nationaler Ebene beteiligt sind. Die Streitthemen decken alle Aspekte der Tätigkeit des EBR ab, jedoch geht es meist um folgende Streitigkeiten:

- ▶ Zeitpunkt und Qualität von Unterrichtung und Anhörung oder häufig deren Fehlen (insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmensumstrukturierungen)⁴
- ▶ Vertraulichkeit und Zurückhaltung von Informationen durch die Unternehmensleitung⁵
- ▶ Verbindung zwischen EBR und nationalen Arbeitnehmervertretungsstrukturen⁶
- ▶ Ressourcen (z. B. Übersetzung und Dolmetschen) für die EBR-Tätigkeit⁷
- ▶ Transnationaler Charakter von Informationen⁸

Der Katalog der Streitthemen wächst laufend und deckt neue Phänomene ab, wobei in den letzten Jahren eine Reihe von Fällen im Zusammenhang mit dem Brexit sowie Streitfälle im Zusammenhang mit Videokonferenzen zu verzeichnen waren.

¹ Die vollständige Palette der Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung sind zu finden in Jagodziński R. und Hoffmann A. (2018) „The palette of workers’ participation rights“. ETUI abrufbar unter: [\(12\) \(PDF\) Palette of workers’ rights to information and consultation \(researchgate.net\)](#).

² Siehe www.ewcdb.eu/search/court_cases

³ Dank einer laufenden Aktualisierung der Datenbank wird geschätzt, dass weitere 50 Fälle von EBR-Rechtsstreitigkeiten in die Liste aufgenommen werden können.

⁴ Beispiele für Fälle sind: EBR von Renault Vilvoorde, 1998, Frankreich und Belgien; GDF-SUEZ-Streitfälle, verschiedene Gerichte 2006–2007; Entscheidung des britischen (zentralen Schiedsausschusses (Central Arbitration Committee, CAC) zum EBR von Oracle (Aktenzeichen: EWC/17/2017); EBR von Alcatel, Fall-Nr. RG 07/52509, 2007, Frankreich; EBR von British Airways gegen die zentrale British-Airways-Unternehmensleitung, Arbeitsgericht Brüssel, 2006.

⁵ Beispiele für Fälle sind: Europäischer Betriebsrat von Walgreens Boots Alliance, Fall-Nr EWC/30/2020, CAC, Vereinigtes Königreich; EBR von Verizon, Fall-Nr. EWC/22/2019, CAC, Vereinigtes Königreich; EBR von Exxon Mobile, Fall KG 08/9/C, Belgien, 2008);

⁶ Beispiele für Fälle sind: EBR von Vesuvius, CAC, Vereinigtes Königreich, 2019; EBR von Kühne und Nagel, LAG Rheinland-Pfalz, 16.07.2015 – Az.: 5 TaBV 5/15, Deutschland; EBR von Amcor, Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 2. Oktober 2014 – 11 TaBV 6/13, Deutschland; EBR von Engie, GDF SUEZ, TGI Paris, 2011, Frankreich; Goodyear European Information and Communication Forum, Berufungsgericht Versailles, 2010, Frankreich; EBR von Alstom, Nr. RG 03/02164, 2003, Frankreich; EBR von Beiersdorf, Nr. RG 06/00357, Frankreich.

⁷ Beispiele für Fälle sind: EBR der Princes Group gegen Princes Group vor dem CAC, 2020, Vereinigtes Königreich; EBR von Verizon gegen die zentrale Unternehmensleitung der Verizon Group, 2019, EWC/22/2019, CAC, Vereinigtes Königreich; Europäischer Betriebsrat von Emerson Electric und andere gegen Emerson Electric Europe, EWC/13/2015, CAC; EBR von Mayr Melnhof Packaging gegen die zentrale Unternehmensleitung, Arbeits- und Sozialgericht Wien, 2022.

⁸ Beispiele für Fälle sind: EBR von British Airways gegen die zentrale Unternehmensleitung, Arbeitsgericht Brüssel, 2006; EBR von Dana gegen die zentrale Unternehmensleitung der Dana Corporation, Arbeitsgericht Essen, 2019; EBR von Veolia Transdev, TGI Nanterre, 2014, Frankreich; EBR von Vesuvius, CAC, Vereinigtes Königreich, 2019.

1.1 Aufbau des praxisnahen Überblicks und für wen er nützlich sein könnte

Es ist lehrreich, nicht nur die Gründe für den Gang vor Gericht zu berücksichtigen (siehe unter anderem Abschnitt 2.3 „Die roten Linien“), sondern auch die Gründe, aus denen andere EBR beschlossen haben, nicht den Klageweg zu beschreiten (De Spiegelaere und Jagodziński, 2019: 79). In einer Umfrage (2018) berichteten EBR-Mitglieder, dass sie trotz eines ernsthaften Streits mit der Unternehmensleitung letztlich nicht vor Gericht gegangen sind, weil sie:

- ▶ Zweifel hatten, ob es sich lohnt: ob der Streitfall wichtig genug ist, um ihn weiterzuverfolgen;
- ▶ Probleme mit Ressourcen (Finanzen, Zeit, Wissen) und mit hohen Prozesskosten hatten;
- ▶ Probleme mit rechtlichen Rahmenbedingungen (rechtliche Möglichkeiten, Verfahren, schwache Sanktionen, Schutzstandards für EBR-Mitglieder) hatten;
- ▶ Probleme bei der Konsensfindung innerhalb des EBR hatten.

Diese Fragen werden in den folgenden Kapiteln dieser Veröffentlichung erläutert und erörtert.

Warum EBR den Rechtsweg nicht beschreiten



Quelle: De Spiegelaere S. and Jagodziński R. (2019) *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, ETUI, Brüssel. (S. 79)



Streit mit der Unternehmensleitung

2

Ein Gerichtsverfahren kommt meistens nicht aus heiterem Himmel. Untersuchungen zeigen, dass nur 20 % der EBR rechtzeitig unterrichtet und angehört werden, d. h. bevor die zentrale Unternehmensleitung ihre Entscheidung trifft (De Spiegelaere und Jagodziński 2019: 39). Viele EBR sind zunehmend frustriert, dass sie nicht ordentlich unterrichtet und angehört werden. Hinzu kommt der Frust darüber, dass aus Gründen der Vertraulichkeit immer wieder der Zugang zu Informationen verweigert wird. Ein weiterer höchst konflikträchtiger Bereich ist die transnationale Zuständigkeit von EBR und die häufige Weigerung der Unternehmensleitung, eine Angelegenheit zu erörtern, weil angeblich keine transnationale Dimension vorhanden ist, oder generell eine Verweigerung der Anhörung aus diesen Gründen.

EBR gehen fast nie schon bei der ersten Verletzung ihrer Rechte vor Gericht. Ein Rechtsstreit gilt gemeinhin als letztes Mittel. Viele EBR bemühen sich daher wiederholt darum, dass die Unternehmensleitung die Arbeitnehmerrechte achtet: Sie senden Schreiben an die Unternehmensleitung und bestehen darauf, dass diese den EBR das nächste Mal rechtzeitig unterrichtet oder eine außerordentliche Sitzung einberuft. Nach systematischer Verweigerung oder wiederholter Verletzung ihrer Grundrechte gelangen die meisten betroffenen EBR früher oder später an einen Scheideweg. Die Wahl lautet dann:

- 1. weiterhin darauf bestehen, dass die Geschäftsleitung die EBR-Rechte respektiert, wenn auch ohne große Hoffnung auf eine Änderung;**
- 2. den Versuch aufgeben, die Unternehmensleitung dazu zu bringen, ihre Rechte zu achten;**
- 3. Eskalation der Maßnahmen auf eine Ebene, die die Unternehmensleitung nicht länger ignorieren kann.**

In bestimmten Situationen kann die dritte Option die einzige verbleibende Möglichkeit sein. Das Scheitern

aller außergerichtlichen Bemühungen und Lösungen kann einen EBR dazu veranlassen, Klage zu erheben. Es ist daher klar, dass die Entscheidung, einen Rechtsstreit einzuleiten, selten überraschend kommt, da sie das Ergebnis einer gewissen Reihe von Verstößen des Managements ist, gefolgt von einem Prozess zunehmender Frustration über die Unmöglichkeit, die Gegenpartei zur Einhaltung der vereinbarten Regeln zu veranlassen. Zu einem bestimmten Zeitpunkt, der normalerweise durch ein bestimmtes Ereignis ausgelöst wird, entscheidet der EBR, dass es jetzt reicht, und beschließt, gerichtliche Maßnahmen zu ergreifen.

In dieser praxisnahen Übersicht zeigen wir die rechtlichen und praktischen Hindernisse auf, die in einem Rechtsstreit auftreten können, sowie die verfügbaren Instrumente. Zudem nennen wir einige wichtige Überlegungen, die bei der Erwägung des Klagewegs angestellt werden müssen.

Bei jedem Schritt des Vorgehens ist die ständige Abstimmung mit der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation von größter Bedeutung. Ihre Beteiligung und Unterstützung bei einer gemeinsamen Entscheidung über den Rechtsstreit (nähere Einzelheiten siehe Abschnitt 2.3) ist umso wichtiger, als die EBR nicht in einem Vakuum arbeiten. Jedes Gerichtsverfahren ergänzt die Rechtsprechung und stärkt oder schwächt die Position aller EBR. Gewerkschaften bieten die Erfahrung, das Fachwissen, die rechtliche Verankerung und die organisatorische Schlagkraft, die für EBR auf der Suche nach Konfliktlösung, die einen Rechtsstreit in Betracht ziehen, unerlässlich ist: In einigen Ländern können die Gewerkschaften Nebenkläger vor Gericht sein, in anderen Ländern sind die Gewerkschaften die einzige Partei, die einen Fall vor Gericht bringen kann (Tabelle 1):

**TABELLE
1**

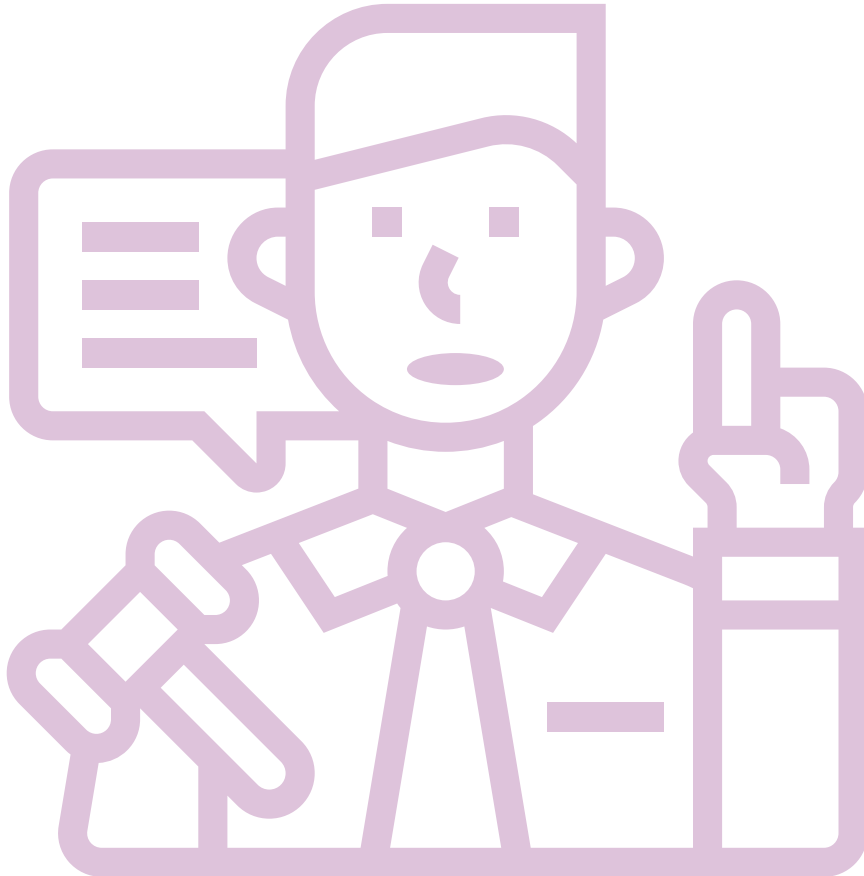
**Rechtliche Möglichkeiten der EBR und Fähigkeit der Gewerkschaften,
EBR vor Gericht zu vertreten**

Name des Landes	Rechtsstellung der EBR	Vertretung durch Gewerkschaften
Österreich	Rechtspersönlichkeit	Nein
Belgien	Nur einzelne Mitglieder und Gewerkschaften (die übliche Option)	Ja
Bulgarien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	Teilweise (Gewerkschaften können eine Mitteilung an die Arbeitsaufsicht senden)
Kroatien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	unklar
Zypern	nein	
Tschechien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	kann unterstützen
Dänemark	Nein für EBR. BVG und Gewerkschaften vor Arbeitsgerichten	ja
Estland	nein	ja
Finnland	nein	ja
Frankreich	Rechtspersönlichkeit	können als Organisation mit einem Interesse am legitimen Betrieb von EBR an einem Gerichtsverfahren teilnehmen
Deutschland	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	möglich (kann Fälle anstoßen)
Griechenland	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Ungarn	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Irland	Nur einzelne Arbeitnehmervertreter	
Italien	Begrenzt: nur mit Gewerkschaften	Gewerkschaften können einen Fall vor Gericht und nicht vor den Vermittlungsausschuss bringen
Lettland	nein	möglich
Litauen	Begrenzt	
Luxemburg	Nur einzelne Arbeitnehmervertreter	
Malta	nein	
Niederlande	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Polen	Begrenzt: in Fällen, die der Vertraulichkeit unterliegen	Möglicherweise / wird diskutiert
Portugal	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Rumänien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Slowakei	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	ja
Slowenien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	ja
Spanien	Rechtspersönlichkeit	Gewerkschaften können einen Fall wegen Verletzung kollektiver Rechte vor Gericht bringen
Schweden	Rechtspersönlichkeit / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Vereinigtes Königreich	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Island		ja

Quelle: R. Jagodziński (2022)

Die Unterstützung durch die Gewerkschaften ist in allen Phasen des Prozesses von unschätzbarem Wert. Das beginnt schon in den frühen Phasen des Streits, wo sie den EBR helfen können, den Fall zu beurteilen hinsichtlich Begründetheit, Erfolgchancen und Rechtsgrundlage, möglichen Sanktionen, Beweisvorbereitung,

Identifikation und Anrufung des zuständigen Gerichts (geografische und sachliche Zuständigkeit), Information des EBR über Vorgehensweise und Verfahren vor Gericht, Vorliegen der notwendigen Klagebefugnis eines EBR, um einen Rechtsstreit zu führen usw.



2.1 Beurteilung der Schwere eines Streits mit der Unternehmensleitung

Bevor ein EBR beginnt, über die bevorzugte Art und Weise des Umgangs mit dem Konflikt nachzudenken, sollte die Schwere beurteilt werden.

Die Beurteilung der Schwere eines Streitfalls und die Einleitung weiterer Schritte zur Streitbeilegung mit der Unternehmensleitung, unabhängig davon, ob dies zu einem Rechtsstreit führt oder nicht, ist ein komplexer und anspruchsvoller Prozess. Die Bestimmung der Schwere einer Streitigkeit hängt von mehreren Faktoren ab, die sowohl die „**objektiven**“ Merkmale des Falls als auch seine „**subjektive**“ Beurteilung betreffen.

Die **objektiven** Faktoren im Zusammenhang mit einem Fall können als „**rote Linien**“ bezeichnet werden. Sie sind gesetzlich verankert und definieren die Arbeitsweise eines EBR. Dabei handelt es sich unter anderem

um Regeln, die festlegen, was eine angemessene Unterrichtung und Anhörung bedeutet, wie Vertraulichkeit durchgesetzt werden kann und wie Sitzungen abgehalten werden sollen. Dieser Rahmen wird durch nationale Umsetzungen der EBR-Richtlinie und Regelungen in der EBR-Vereinbarung festgelegt. Die Beurteilung der „**roten Linien**“ erfordert gute Kenntnisse der rechtlichen Quellen – der neugefassten EBR-Richtlinie, Ihres nationalen Rechts (sowohl das der EBR-Vereinbarung als auch das Ihres Heimatlandes) und Ihrer EBR-Vereinbarung.

Darüber hinaus können subjektive Faktoren zu unterschiedlichen Wahrnehmungen eines Konflikts führen (siehe Kapitel 3.1).

2.2 Zusammenarbeit mit den einschlägigen Gewerkschaften

Eine gemeinsame Reaktion von EBR und Gewerkschaften auf Verstöße der Unternehmensleitung ist die effizienteste und daher empfohlene Vorgehensweise. Es gibt konkrete mögliche Vorteile, die sich für EBR aus der Beteiligung der betroffenen Gewerkschaft an der Streitbeilegung und der Vorbereitung auf einen Rechtsstreit ergeben:

- ▶ Einholung einer **objektiven Beurteilung der Schwere der Streitigkeit** mit der Unternehmensleitung, die ansonsten schwierig zu erhalten sein könnte;
- ▶ **erfahrungsbasierte Beratung** zu Optionen und zum Umgang mit der Situation. Der Gewerkschaftskordinator hilft Ihnen, die verschiedenen Aspekte Ihrer Fallanalyse abzuschließen und über die wirksamste und effizienteste Vorgehensweise zu entscheiden;
- ▶ **Zugang zu zusätzlichen Ressourcen, einschließlich – manchmal kostenlosem – Rechtsbeistand durch Gewerkschaftsanwälte.** Je nach Situation kann der EGV oder die nationale Gewerkschaft Rechtsbeistand anbieten⁹ oder einen erfahrenen Rechtsanwalt empfehlen, der Sie vor Gericht vertritt, sollten Sie einen Rechtsstreit anstreben (anstelle eines in solchen Fällen unerfahrenen zufällig ausgewählten Anwalts), und/oder anbieten, Nebenklagevertreter im Prozess zu sein (siehe auch Abschnitt 4.4 dieses praxisnahen Überblicks);
- ▶ In bestimmten Situationen können Gewerkschaften Ihrem EBR finanzielle Unterstützung und/oder Ideen zu alternativen Finanzierungsquellen Ihres Gerichtsverfahrens anbieten. So verfügt beispielsweise der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst über einen speziellen Fonds, um EBR zu unterstützen, sollten diese den Rechtsweg beschreiten. Eine derartige Unterstützung ist äußerst wichtig, da die Bestimmungen über die Finanzierung von Rechtsstreitigkeiten durch EBR allgemein und vage sind und entsprechende Regelungen in EBR-Vereinbarungen rar sind;
- ▶ **Kontakt zu anderen EBR**, die in der Vergangenheit an ähnlichen Streitfällen oder Rechtsstreitigkeiten beteiligt waren. Die Herstellung des Kontakts mit ihnen gibt Ihnen die Möglichkeit, Erfahrungen aus erster Hand zu sammeln und die Entscheidung über die Einleitung eines Rechtsstreits weiter zu untermauern;
- ▶ Zugang zu einer **strategischeren Perspektive** und Bewertung durch Gewerkschaften, die die Aussichten für die Präcedenzwirkung des Falls ermitteln können, aber auch mögliche Folgen eines Scheiterns vor Gericht, die sich auf andere EBR auswirken können.

Auswirkungen der gewerkschaftlichen Koordinierung auf die Arbeitsweise der EBR

67 % der EBR-Mitglieder halten ihren Gewerkschaftskordinator für entscheidend für den EBR; von ihnen glauben das 59 % der nicht gewerkschaftlichen Mitglieder. Die positiven Auswirkungen auf die Tätigkeit der EBR sind in folgenden Bereichen sichtbar:



Quelle: De Spiegelaere S. and Jagodzinski R. (2019) Can anybody hear us? (S. 88)

⁹ Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst hat einen speziellen Fonds eingerichtet, um EBR zu unterstützen, die auf dem Rechtsweg zu ihrem Recht kommen wollen.

2.3 Die „roten Linien“

Der soziale Dialog auf Unternehmensebene sollte im Geiste der Zusammenarbeit und des Konsenses geführt werden. Aber auch die Zusammenarbeit und die Suche nach einem Konsens erfordern einen Rahmen, vor allem, wenn Arbeitnehmer und Unternehmensleitung gegensätzliche Interessen haben.

Viele EBR berichten, dass sie Streit mit der Unternehmensleitung haben, wissen aber nicht, wann ein Konflikt schwerwiegend genug ist, um vor Gericht zu gehen. Zur Bewältigung dieser Herausforderung bieten wir feste Bezugspunkte: **rote Linien**, die durch die rechtlichen Rahmenbedingungen definiert sind.

Es gibt zwei Quellen, in denen harte Kriterien für die Feststellung von Verstößen der Unternehmensleitung und folglich ernsthafte Streitigkeiten zu finden sind:

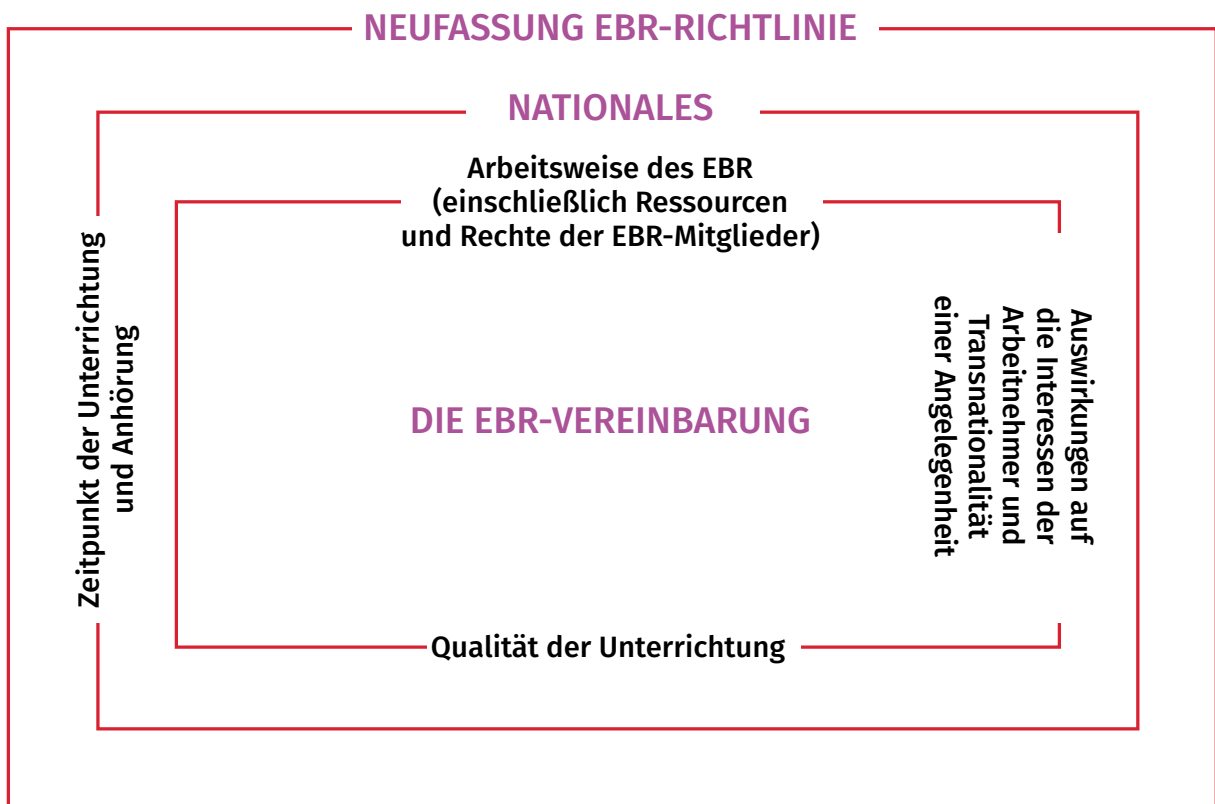
1. Nationales Recht

Der nationale Rechtsakt (ein spezieller Rechtsakt, Arbeitsgesetzbuch oder Tarifvertrag in einigen Ländern) zur Umsetzung der EBR-Richtlinie 2009/38/EG ist die primäre und wichtigste Quelle von Rechten

und Pflichten, die die Arbeitsweise und Zuständigkeiten eines EBR definieren. Richtlinien gelten nicht unmittelbar auf nationaler Ebene, d. h. sie müssen in nationales Recht umgesetzt werden. Durch die nationale Umsetzung werden somit die Ziele der neugefassten EBR-Richtlinie in konkrete Bestimmungen umgesetzt, die für die Unternehmensleitung (und Ihren EBR) verbindlich sind. Es ist dabei zu beachten, dass die neugefasste EBR-Richtlinie als solche (wie jede EU-Richtlinie) nicht direkt auf Ihren EBR anwendbar ist.

2. Die EBR-Vereinbarung

Die EBR-Vereinbarung soll die allgemeinen Bestimmungen des verbindlichen nationalen Rechts praktisch umsetzen. Sie legt fest, wie die Rechte, Zuständigkeiten und Pflichten der EBR sowie die Pflichten der Unternehmensleitung im Falle eines bestimmten EBR und eines bestimmten Unternehmens anzuwenden sind. Es ist offensichtlich, dass die Regelungen in der EBR-Vereinbarung die allgemeineren Bestimmungen des nationalen Rechts beachten müssen und diesen nicht widersprechen dürfen.



Quelle: R. Jagodziński, 2022, eigene Zusammenstellung.

Sowohl die nationalen Rechtsvorschriften als auch die EBR-Vereinbarung enthalten grundlegende Regeln, die stets eingehalten werden sollten:

Unterrichtungs- und Anhörungsstandards: Qualität und Zeitpunkt

Die Neufassung der EBR-Richtlinie (Art. 2.1 Buchstaben f und g) enthält Definitionen von Unterrichtung und Anhörung, die wiederum (für gewöhnlich wörtlich) in nationales Recht umgesetzt werden.

Die Definitionen bedeuten, dass EBR rechtzeitig unterrichtet und angehört werden sollten, dass die Unterrichtung von guter Qualität sein muss, d. h. sie muss es ermöglichen, eine Stellungnahme abgeben zu können, und dass die Anhörung angemessen sein muss. „Rechtzeitig“ bedeutet, dass der EBR für eine angemessene Anhörung unterrichtet und angehört werden muss, bevor die Unternehmensleitung endgültige Entscheidungen trifft (Erwägungsgrund 46; Art. 2 der neugefassten EBR-Richtlinie).

Werden diese Kriterien nicht erfüllt, können die Ergebnisse der Anhörung kaum im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden und in der Folge Unternehmensentscheidungen beeinflussen.



(Mangelnde) Qualität der Unterrichtung

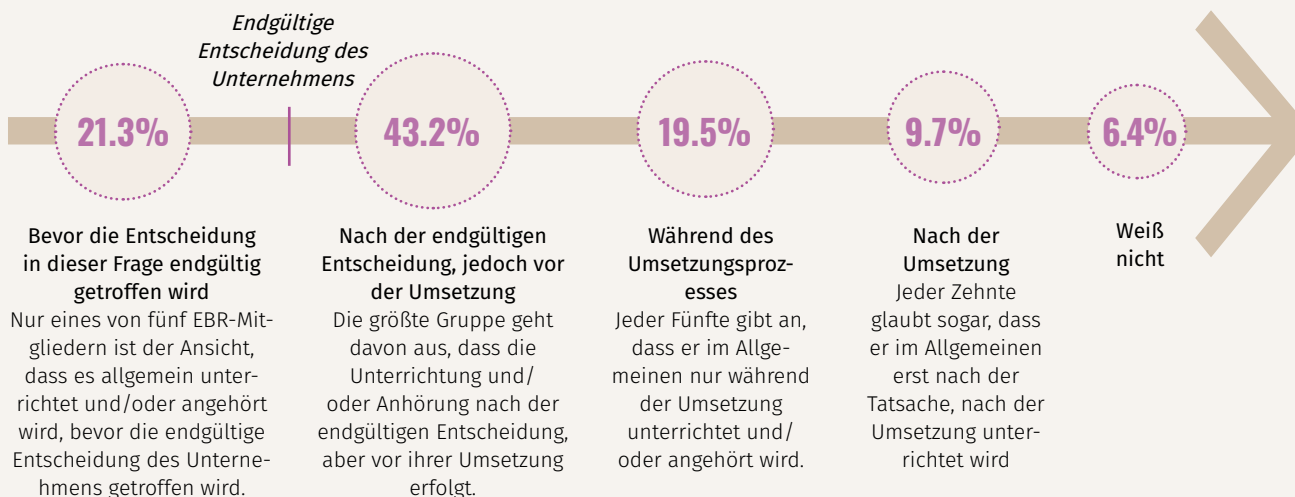
Auf die Frage nach der Qualität der Unterrichtung gaben die EBR-Mitglieder zu allen Themenschwerpunkten an (hauptsächlich Wirtschafts- und Finanzinformationen, Unternehmensstrategie, neue Technologien, Informationen über Schließungen und Kürzungen, Produktionsverlagerungen), dass solche Daten den EBR zwar häufig vorgestellt wurden (in 84 bis 98 % der Fälle), diese aber selten nützlich waren (nur bei Schließungen und Kürzungen gab jedes zweite EBR-Mitglied an, dass die Informationen nützlich waren, während in allen anderen Fällen weniger als 50 % der Befragten nützliche Informationen meldeten).

Quelle: De Spiegelaere und Jagodziński (2019), S. 38.

Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung

In der Umfrage aus dem Jahr 2018 unter EBR-Mitgliedern wurden diese gefragt „Wann findet im Allgemeinen der Informationsaustausch oder die Anhörung statt?“

Quelle: De Spiegelaere und Jagodziński (2019), S. 39.



Nur jedes fünfte EBR-Mitglied gibt an, dass es in der Regel rechtzeitig unterrichtet und angehört wird, d. h. bevor die endgültige Entscheidung durch die Unternehmensleitung getroffen wird. Darüber hinaus sind mehr als 70 % der EBR-Mitglieder der Meinung, dass sie laut Gesetz nicht rechtzeitig unterrichtet werden.

Quelle: De Spiegelaere und Jagodziński (2019), p. 39.

Es gibt noch einige weitere Punkte, die zu beachten sind¹⁰:

- ▶ die Durchführung von Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf einer ein-zigen Sitzung würde einen Verstoß gegen die Richtlinie darstellen;
- ▶ eine einfache Offenlegung der endgültigen Entscheidung durch die Unternehmensleitung kann nicht als gültiges und ordnungsgemäß abgeschlossenes Konsultationsverfahren akzeptiert werden;
- ▶ das Unterrichts- und Anhörungsverfahren ist keine einfache Formalität, sondern sollte ein normaler Bestandteil des Entscheidungsprozesses sein;
- ▶ Sie als EBR sollten detailliertere Informationen oder andere Informationen (Daten) verlangen können, wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass die Ihnen zur Verfügung gestellten Daten es Ihnen nicht erlauben, die Angelegenheit ausreichend zu prüfen.

Grenzen für das Geltendmachen von Vertraulichkeit durch die Unternehmensleitung

Bei der Erwägung des Zugangs zu Informationen kann die **Vertraulichkeit** eine ernste Einschränkung darstellen; gleichzeitig ist sie ein zweiseitiges Schwert, da sie auch der Unternehmensleitung „rote Linien“ setzt, die sie nicht überschreiten darf.

Basierend auf den Bestimmungen der EBR-Richtlinie (Art. 8.2) ist zu prüfen, ob die Unternehmensleitung, wenn sie sich auf die Vertraulichkeit von Informationen beruft und die EBR-Mitglieder verpflichtet, diese nicht weiterzugeben oder mit anderen EBR-Mitgliedern zu teilen, Folgendes angegeben hat:

- ▶ um welche Informationen es sich konkret handelt;
- ▶ warum die Informationen als vertraulich gelten;
- ▶ wie lange die Vertraulichkeit gilt;
- ▶ für wen im speziellen die Vertraulichkeit gilt und ob die Informationen mit anderen Arbeitnehmervertretern geteilt werden können;
- ▶ die Art und Weise, wie die Übermittlung der Informationen den Interessen des Unternehmens nach objektiven Kriterien schaden könnte.

Darüber hinaus haben EBR-Mitglieder das Recht, sich an Verwaltungs- oder Justizbehörden zu wenden, wenn sie der auferlegten Vertraulichkeit nicht zustimmen.

Wirksamkeit (effet utile) der Anhörung

Es muss überprüft werden, ob der EBR auf der Grundlage der erhaltenen Informationen und der Anhörung Unternehmensentscheidungen angemessen **beeinflussen kann**. Auf die Frage nach der Rolle, die der EBR spielt,

geben die meisten EBR-Mitglieder an, dass der EBR hauptsächlich als Informationsquelle nützlich ist, aber weit weniger, wenn es um die Anhörung oder die Beeinflussung von Entscheidungen der Unternehmensleitung geht (nur jedes fünfte EBR-Mitglied glaubt, dass sein EBR diese Ziele erreicht; De Spiegelaere and Jagodziński 2019).

Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Die bereitgestellten Informationen und die durchgeführte Anhörung sollten auf eine Art und Weise und mit einem Inhalt erfolgen, die geeignet sind, dass die Arbeitnehmervertreter eine eingehende Bewertung der möglichen Auswirkungen auf die Interessen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer vornehmen können (Art. 2.1 Buchstabe f), einschließlich der „möglichen“ oder „potenziellen“ Auswirkungen (Erwägungsgrund 16 der neugefassten Richtlinie). Es ist das Vorrecht des EBR zu beurteilen, was die Interessen der Arbeitnehmer sind und ob sie potenziell betroffen sein könnten.

Es sollte ferner betont werden, dass die EBR das Recht haben, über alle Entscheidungen unterrichtet und angehört zu werden, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen. Das muss nicht nur ein negativer Effekt sein. Wichtig ist, dass die Entscheidungen, um die es geht, „für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Bedeutung sind“, unabhängig von ihren möglicherweise positiven oder negativen Folgen auf die Arbeitnehmer.

**Vertrauliche Informationen**

Auf Nachfrage berichten fast vier von zehn EBR-Mitgliedern, dass sich die Unternehmensleitung häufig weigert, Informationen zu übermitteln, indem sie auf die Notwendigkeit verweist, die Informationen vertraulich zu behandeln (De Spiegelaere und Jagodziński, 2019: 67). Eine etwas kleinere Gruppe von EBR-Mitgliedern (33,4 %) berichtet dagegen, dass die Unternehmensleitung ihnen gegenüber nicht häufig Vertraulichkeit geltend macht.

Mehrere Gerichtsverfahren haben jedoch gezeigt, dass EBR erfolgreich gegen die Unternehmensleitung aufgrund der (missbräuchlichen) Verwendung von Vertraulichkeit als Methode zur Beschränkung des Informationsflusses vorgehen können (Jagodziński und Stoop, 2021).

¹⁰ Weitere Einzelheiten finden sich in Picard S. (2010) European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC, Brüssel: ETUI, abrufbar unter: www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec

Transnationaler Charakter der Angelegenheit

Bestimmungen mit der Definition von transnationalen Angelegenheiten sind für die Festlegung der Zuständigkeit der EBR im Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung zu diesen Themen unerlässlich. Die Festlegung, welche Angelegenheiten transnational sind, ist auch eines der umstrittensten Themen zwischen dem EBR und der Unternehmensleitung: Eine Mehrheit von 30 % der EBR-Mitglieder berichtet, dass es häufig Diskussionen darüber gibt (De Spiegelaere, Jagodziński und Waddington 2021: 212). Ein angeblich fehlender transnationaler Charakter einer Angelegenheit gehört zu den am häufigsten verwendeten Gründen, die von der zentralen Unternehmensleitung als Begründung angeführt werden, die EBR nicht zu unterrichten und anzuhören; dies war daher auch Gegenstand zahlreicher Gerichtsverfahren (entweder als zentrale Angelegenheit, wie beim EBR von British Airways 2006, beim EBR von Vesuvius 2019, beim EBR von Verizon 2020, beim EBR von Veolia Transdev 2014 oder in Verbindung mit anderen strittigen Angelegenheiten; siehe www.ewcdb.eu/search/court-cases).

Arbeitsweise des EBR (einschließlich Ressourcen und Rechte der EBR-Mitglieder)

Die letzte, aber nicht unwichtigste „rote Linie“ ist mit den operativen Ressourcen für EBR und EBR-Mitglieder verbunden. Die neugefasste EBR-Richtlinie (und nationale Umsetzungen) legt fest, dass die (finanziellen und materiellen) Mittel für die Tätigkeit eines EBR in der EBR-Vereinbarung festgelegt werden sollten (Art. 6) und dass in jedem Fall die Unternehmensleitung verantwortlich dafür ist, den

Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats die Mittel bereitzustellen, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten (Art. 10).

Es kann sich lohnen, gemeinsam über diese „roten Linien“ und Kriterien für die Beurteilung von Konflikten zu entscheiden, noch bevor ein Streit entsteht. Setzen Sie sich mit der Gewerkschaft in Verbindung und suchen Sie deren Unterstützung in diesem Prozess. Es kann auch wichtig sein, darüber nachzudenken, ob es sich bei dem vorliegenden Streit um die erste Meinungsverschiedenheit in einer ansonsten kooperativen Beziehung mit der Unternehmensleitung handelt oder vielmehr um ein weiteres Beispiel in einer längeren Reihe von Verstößen gegen die Spielregeln. Überlegen Sie, ob der Verstoß vorsätzlich ist und ob er den Kern Ihrer Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie das Interesse der Belegschaft berührt.

Schließlich sollte die offensichtliche Wahrheit hervorgehoben werden: Die Beurteilung der „roten Linien“ erfordert gute Kenntnisse der rechtlichen Quellen – der neugefassten EBR-Richtlinie, des nationalen Rechts (sowohl das der EBR-Vereinbarung als auch das Ihres Heimatlandes) und Ihrer EBR-Vereinbarung (v. anche **Table 9.1 Knowledge about EWC regulations in De Spiegelaere, Jagodziński and Waddington 2021**).



VERLIEREN IST KEINE OPTION

„Sie können es sich nicht leisten, einen Fall zu verlieren, weil dies der Rechtsposition aller EBR schadet.“

Leitender EBR-Koordinator



Entscheidung, den Rechtsweg einzuschlagen oder nicht

3

Wenn ein EBR erwägt, seine Rechte vor Gericht zu durchzusetzen, müssen mehrere Schritte unternommen werden.

Zunächst müssen Sie Ihre Gewerkschaft einbeziehen, um eine gemeinsame Bewertung der Situation vorzunehmen, die Schwere eines Streits zu bewerten und gemeinsam eine umfassende Strategie für den EBR zur Lösung des Konflikts zu erarbeiten, der auch den Klageweg umfassen kann. Denken Sie daran, dass Rechtsstreitigkeiten ein letztes Mittel sind. Zweitens muss der EBR die Frage nach dem Ziel eines Rechtsstreits klären: Was ist sein beabsichtigtes Ziel und welche erwünschte Wirkung sollte er haben? Und drittens muss der EBR eine fundierte Entscheidung zwischen den verschiedenen Lösungsmöglichkeiten für das Problem treffen.

3.1 Wahrnehmung von Konflikten

Die im Rechtsrahmen festgelegten roten Linien sind hilfreich bei der Beurteilung der Schwere eines Streits, aber sie sind nicht automatisch ausschlaggebend. Es bedarf noch eines gewissen Ermessensspielraums, um sie anzuwenden. Um auf einen Streitfall oder Konflikt mit der Unternehmensleitung reagieren zu können, muss ein EBR einen Konsens erzielen. Dies bedeutet, dass eine Mehrheit der EBR-Mitglieder (je nach den Regeln in der EBR-Vereinbarung oder der internen Geschäftsordnung) und ihrer Gewerkschaften (EGV oder nationale Gewerkschaft) der Meinung ist, dass ein Konflikt schwerwiegend genug ist, um beispielsweise rechtliche Schritte einzuleiten. In der Praxis werden die EBR-Mitglieder und die unterstützenden Gewerkschaften wahrscheinlich unterschiedliche Auffassungen von Konflikten und unterschiedliche Meinungen über deren Schwere haben. Sie können daher unterschiedliche Auffassungen über den bestmöglichen Umgang mit dem Konflikt haben.

Der erste Schritt bei der Beurteilung der Schwere eines Streitfalls ist die Feststellung, dass ein Streitfall vorliegt. Schon auf dieser scheinbar sehr grundlegenden Ebene spielen individuelle Wahrnehmungen eine zentrale Rolle: Häufig berichten innerhalb desselben EBR einige Mitglieder und Gewerkschaftsvertreter von einem ernsthaften Disput mit der Unternehmensleitung, während dieser Disput für andere keinen Konflikt darstellt. Diese unterschiedlichen Ansichten hängen mit einer Vielzahl von Faktoren zusammen:

1. Faktoren, die mit der Funktion und dem Profil des einzelnen Vertreters im EBR und dem Profil des EBR zusammenhängen

Je nach ihrer repräsentativen Funktion im EBR kann eine Person eine bestimmte Wahrnehmung von Konflikten haben (siehe Infobox „Wahrnehmung von Konflikten“). Schließlich kann die Dauer Ihrer Tätigkeit beim EBR ebenso wie die Kenntnis der Regeln (rechtlicher Rahmen, EBR-Vereinbarung) Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Konflikten haben.

2. Nationaler Hintergrund der EBR-Mitglieder: Je nach Herkunft kann ein EBR-Mitglied Konflikte anders wahrnehmen. Seine Ansichten können ebenso auf kulturellen Hintergründen beruhen wie auf Rahmenbedingungen und Traditionen der Arbeitsbeziehungen, Rechtsstreitigkeiten im Heimatland, der sozialen Wahrnehmung von Konflikten und Rechtsstreitigkeiten, Effizienz der Durchsetzungsmechanismen usw.

3. Individuelle (persönliche) Faktoren: individuelle Wahrnehmung von Konflikten, Präferenz bestimmter Konfliktlösungsmethoden, persönliche Erziehung usw. So kann beispielsweise ein Zögern, vor Gericht zu ziehen, beruhen auf mangelndem Wissen, mangelndem Selbstvertrauen und mangelndem Vertrauen in die effiziente gerichtliche Durchsetzung von Unterrichts- und Anhörungsrechten. Folglich sind Resignation und Akzeptanz von Verstößen der Unternehmensleitung alltäglich.



Kasten „Wahrnehmung von Konflikten und Funktion innerhalb des EBR“

Die ETUI-Umfragedaten (De Spiegelaere und Jagodziński, 2019) bestätigen, dass Unterschiede in der Wahrnehmung von Häufigkeit und Schwere von Konflikten von der ausgeübten EBR-Funktion abhängen: Amtsinhaber (Vorsitzende, Sonderausschussmitglieder) berichteten viel häufiger von schweren Konflikten als andere Mitglieder (23,3 % bzw. 12,1 %) oder stellvertretende Mitglieder (8 %) (Abbildung 2). Ähnlich hohe Quoten der Konfliktwahrnehmungen wurden von Gewerkschaftern und Mitgliedern von EBR berichtet, in denen ein Koordinator anwesend ist.

Bei Amtsinhabern liegt die Erklärung darin, dass sie einfach näher am Ort des Geschehens sind und sich häufiger im direkten Austausch mit der Unternehmensleitung befinden; sie sind somit direkter und häufiger Meinungsverschiedenheiten und Konflikten mit dem Management ausgesetzt.

Wenn ein EBR von einem EBR-Koordinator unterstützt wird und/oder wenn geschulte gewerkschaftliche EBR-Vertreter im EBR sitzen, kann die höhere Wahrnehmung von Konflikten dadurch erklärt werden, dass sie die für den EBR geltenden Regeln und die erforderlichen Standards kennen, die Unterrichtung und Anhörung erfüllen müssen.

ABBILDUNG
2

Verschiedene Faktoren, die die Wahrnehmung und Beurteilung der Schwere des Konflikts beeinflussen



Nota: Alle diese Wahrnehmungen überschneiden sich und können innerhalb eines einzigen EBR auftreten

3.2 Ist der EBR berechtigt, vor Gericht zu gehen?

Ein notwendiger Schritt vor der Einleitung eines Rechtsstreits ist die Prüfung, ob der EBR nach nationalem Recht, auf das sich die spezifische EBR-Vereinbarung stützt, tatsächlich rechtmäßig ein Gericht anrufen und als Partei in einem Gerichtsverfahren anerkannt werden kann.

Die EBR-Richtlinie räumt den EBR nicht einheitlich eine spezifische Rechtsform oder einen spezi-

fischen Status ein und überlässt es den nationalen Rechtsvorschriften, dass sie insbesondere „gewährleisten [...], dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann“ (Art. 11.2 der Neufassung der Richtlinie 2009/38/EG).

ABBILDUNG 3 Rechtsstatus von EBR in der gesamten EU

- Rechtspersönlichkeit
- Rechtliche Möglichkeit, vor Gericht zu gehen
- Eingeschränkte rechtliche Möglichkeiten:
 - Belgien:** Nur einzelne Mitglieder und Gewerkschaften
 - Dänemark:** nur BVG und Gewerkschaften vor Arbeitsgerichten
 - Irland:** nur einzelne Arbeitnehmervertreter in Schutzfällen, ansonsten nur Schiedsverfahren (kein Zugang zu Gerichten)
 - Italien:** nur mit Gewerkschaften
 - Luxemburg:** nur einzelne Arbeitnehmervertreter
 - Polen:** EBR nur in Vertraulichkeitsfällen
- Rechtsstatus fehlt



Quelle R. Jagodziński (2022).

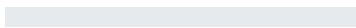
Die Fähigkeit von EBR oder Gewerkschaften, im Namen von EBR Rechtsmittel einzulegen, ist von einem EU-Mitgliedstaat zum anderen unterschiedlich (Abbildung 3).

- ▶ In drei Mitgliedstaaten (Österreich, Frankreich und Schweden) verfügen EBR über volle Rechtspersönlichkeit, so dass die Vertreter des EBR im Namen des EBR gerichtliche Verfahren einleiten und den EBR gegenüber Dritten vertreten können.
- ▶ In weiteren 9 Ländern (Tschechien, Finnland, Deutschland, Lettland, Litauen, Niederlande, Rumänien, Slowakei, Spanien und Ungarn) können die EBR an Gerichtsverfahren beteiligt sein; in Polen beschränkt sich diese Fähigkeit auf Streitfälle im Zusammenhang mit der Vertraulichkeit, während in Litauen die Fähigkeit auf die Bereitstellung von Informationen und die Vertraulichkeit beschränkt ist.
- ▶ In vier Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Italien, Luxemburg) haben nur EBR-Mitglieder die Möglichkeit, vor Gericht in EBR-Sachen zu handeln.
- ▶ Infolgedessen gibt es fünf Mitgliedstaaten, in denen EBR keinen Rechtsstatus haben, um Gerechtigkeit anzustreben: Estland, Finnland, Lettland und Malta; in Dänemark können angeblich nur BVG-Mitglieder ein Gerichtsverfahren anstrengen, nicht aber EBR-Mitglieder; in Norwegen hat der EBR keinen Rechtsstatus und es ist unklar, ob einzelne Mitglieder in seinem Namen vor Gericht handeln können).
- ▶ In Irland sind nur Verstöße gegen die Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmervertretern gerichtlich durchsetzbar, während bei verschiedenen anderen Aspekten (Auslegung oder Funktionsweise von EBR-Vereinbarungen sowie Vertraulichkeit und Zurückhaltung sensibler Informationen) nur ein Schiedsverfahren ohne Gerichtszugang möglich ist.
- ▶ In Italien können Streitigkeiten zwischen EBR und der Unternehmensleitung nur im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens im Arbeitsministerium ohne Zugang zu Gerichten beigelegt werden (mit Hilfe von Gewerkschaften können jedoch Fälle vor Arbeitsgerichte gebracht werden).

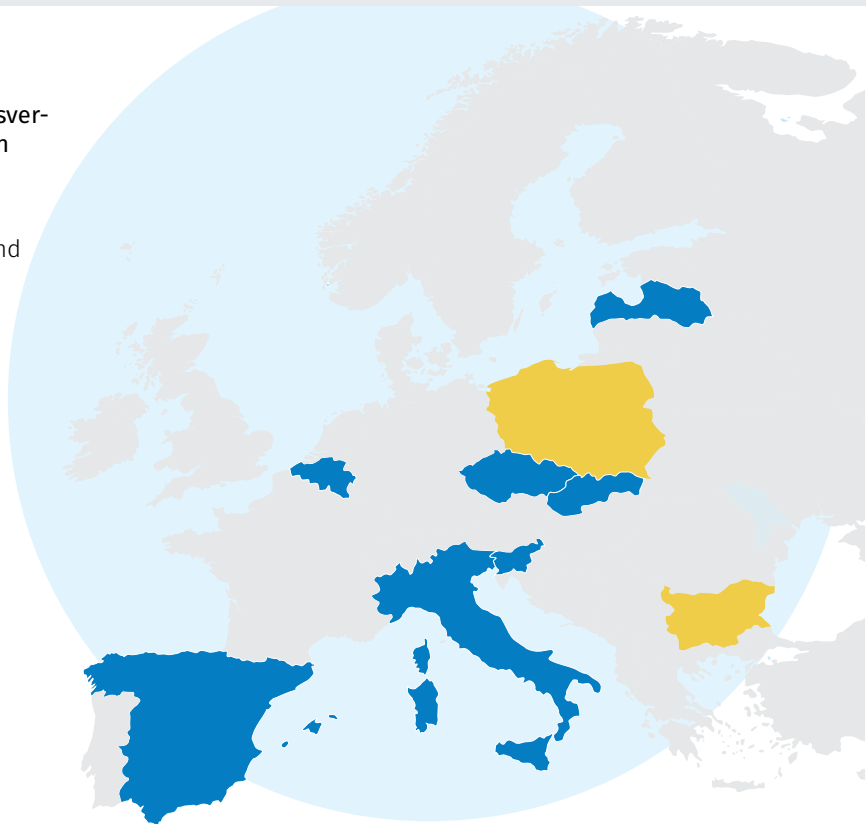
■ Gewerkschaften können Gerichtsverfahren im Namen von EBR einleiten

■ Wird juristisch diskutiert:

Mitteilung an die Arbeitsaufsicht und Diskussion (in Polen)



Quelle: R. Jagodziński (2022).



In Ländern, in denen EBR über eine begrenzte Rechtsfähigkeit verfügen, muss daher überprüft werden, ob ein EBR kollektiv berechtigt ist, einen Fall vor Gericht zu bringen, oder ob diese Klage nur von einzelnen Arbeitnehmervertretern, die Mitglieder des EBR sind, oder von Gewerkschaften im Namen des EBR eingereicht werden kann (siehe unten

Tabelle 2). Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten und daraus folgenden Problemen sollte der EBR sich an den zuständigen EGW wenden (entweder direkt oder über die nationale Gewerkschaftsorganisation), um Hilfe und Beratung in dieser Angelegenheit zu erhalten.

TABELLE
4

EBR-Rechtsstatus und Möglichkeiten zur Umgehung formaler Beschränkungen

Name des lan-des	Rechtsstellung der EBR	Möglichkeiten, den fehlenden Rechts-status des EBR zu umgehen
Österreich	Rechtspersönlichkeit	
Belgien	Nur einzelne Mitglieder und Gewerkschaften (die übliche Option)	über Gewerkschaften
Bulgarien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	Mitteilung der Gewerkschaften an die Arbeitsaufsicht
Kroatien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Zypern	nein	
Tschechien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	über Gewerkschaften
Dänemark	Nein für EBR. BVG und Gewerkschaften vor Arbeitsgerichten	
Estland	nein	Gewerkschaften oder einzelne EBR-Mitglieder (zumindest in Vertraulichkeitsfällen).
Finnland	nein	über das Strafverfahren, bei dem jede natürliche Person eine Straftat melden kann (was normalerweise von den Gewerkschaftsakteuren im Namen des EBR oder des BVG begangen wird). Außerdem kann ein einzelner EBR- oder BVG-Vertreter Meldung bei der Polizei erstatten. Oder an den Ombudsmann für Zusammenarbeit.
Frankreich	Rechtspersönlichkeit	
Deutschland	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Griechenland	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Ungarn	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Irland	Nur einzelne Arbeitnehmervertreter	von einzelnen EBR-Mitgliedern, die ein Gerichtsverfahren in Gang setzen
Italien	Begrenzt: nur mit Gewerkschaften	über Gewerkschaften
Lettland	nein	über Gewerkschaften
Litauen	Begrenzt	
Luxemburg	Nur einzelne Arbeitnehmervertreter	
Malta	nein	
Niederlande	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Polen	Begrenzt: in Fällen, die der Vertraulichkeit unterliegen	Es wird darüber debattiert, ob Gewerkschaften EBR vertreten könnten. Es ist möglich, die Arbeitsaufsicht zu benachrichtigen.
Portugal	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Rumänien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Slowakei	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	über Gewerkschaften
Slowenien	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	über Gewerkschaften
Spanien	Rechtspersönlichkeit	nicht nötig, aber: Gewerkschaften können Klage einreichen (Sammelklage/Tarifstreitigkeiten)
Schweden	Rechtspersönlichkeit / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Vereinigtes Königreich	Rechtsstellung / gerichtliche Handlungsfähigkeit	
Norwegen	Nein/unklar	
Island		Gewerkschaften[1] (kollektiv oder individuell[2])

3.3 Was will der EBR erreichen?

Sobald Ihr EBR festgestellt hat, dass ein Konflikt oder ein Streitfall schwerwiegend genug ist, um rechtliche Schritte einzuleiten, müssen zwei weitere Fragen geprüft werden:

1. Welches Ziel wollen der EBR und die Gewerkschaft erreichen, indem sie vor Gericht gehen?

2. Gibt es neben dem Rechtsstreit alternative Möglichkeiten und können diese wirksamer sein als ein Rechtsstreit?

Dies sind zentrale Fragen, die gestellt werden müssen, wenn ein Gerichtsverfahren in Erwägung gezogen wird. Nachfolgend stellen wir nur einige wichtige Überlegungen und Handlungsoptionen vor. **Es ist entscheidend für den EBR und seine Gewerkschaften unter der Koordination des entsprechenden EGV, eine Strategie zu erörtern und auszuarbeiten, BEVOR sie beschließen, vor Gericht zu gehen.**

3.3.1 ZIELE UND MITTEL ZUM ZWECK

Die erste Frage ist: Was will der EBR zusammen mit der koordinierenden Gewerkschaft erreichen, wenn er auf einen bestimmten Streit mit der Geschäftsleitung reagiert? Ein Ausgangspunkt ist die Frage: Kann die gegenwärtige Situation behoben werden? Wenn das Ziel beispielsweise darin besteht, die Informationen zu erhalten, die die Unternehmensleitung verweigert hat, reicht es dann aus, sie jetzt noch zu erhalten, oder hat sich der Konflikt schon über diesen Punkt hinaus entwickelt? Andere reparable Probleme können die Beschaffung der notwendigen Ressourcen für den Betrieb des EBR sein, wie z. B. der Zugang zu Experten. Bei transnationalen Umstrukturierungen mit Massenentlassungen könnte das Ziel darin bestehen, die Situation der Arbeitnehmer direkt zu verbessern, z. B. durch Verringerung der Zahl der Entlassungen.

In Fällen, in denen das Problem nicht wiedergutmachen ist und die Suche nach einer gerichtlichen Lösung als wirksamste Lösung erscheint, können die möglichen Ziele eines Verfahrens gegen das Management sein:

1. Ein deutliches Zeichen gegenüber der Unternehmensleitung soll gesetzt werden, zum Beispiel bezüglich der Einhaltung der Regeln, und darauf bestehen, dass die Unternehmensleitung in Zukunft die EBR-Vereinbarung einhält.

2. Die Unternehmensleitung soll mit einem wiederholten Verstoß oder einer Praxis konfrontiert werden, die bereits in der Vergangenheit verfolgt wurde.

3. Die Auslegung einer problematischen Regelung in der EBR-Vereinbarung durch ein unabhängiges Gericht soll erreicht werden.

4. Im Rahmen einer umfassenderen gewerkschaftlichen Prozessstrategie sollen einige neue rechtliche Wege erkundet oder darauf hingewiesen werden, dass nationale Rechtsvorschriften den Standards der EBR-Richtlinie nicht entsprechen (z. B. Anrufung des Europäischen Gerichtshofs zur Auslegung der EBR-Richtlinie).

Oft sind reparierbare Probleme ohne Rechtsmittel leichter zu lösen, als Streitigkeiten über Probleme, die von der Geschäftsleitung nicht mehr repariert werden können. **Achten Sie bei jeder dieser Überlegungen darauf, gemeinsam mit der Gewerkschaft, die Ihren EBR unterstützt (vorzugsweise den für Ihren Sektor relevanten EGV), über die oben genannten Überlegungen zu Zielen und den besten Weg zu entscheiden.**

Oft würde der Schutz der Rechte des EBR vor Verletzungen durch die Unternehmensleitung eine schnelle Entscheidung der Gerichte erfordern. Ein Gerichtsurteil, nachdem das Management die umstrittene Maßnahme mit ihren Folgen für die Belegschaft bereits umgesetzt hat, kann seinem Zweck nicht dienlich sein. In solchen Situationen sorgen die Rechtssysteme in einigen Mitgliedstaaten (in Estland, Frankreich, Deutschland, Spanien, Rumänien, Dänemark, Finnland, Irland) dafür, dass beschleunigte (Schnell-)Verfahren möglich sind, die es dem EBR ermöglichen, eine gerichtliche Aussetzung (einstweilige Verfügung) zu beantragen. Solche Aussetzungsbeschlüsse haben die Befugnis, die Unternehmensleitung daran zu hindern, die angefochtene Entscheidung umzusetzen, bis ein Gericht seine Entscheidung über den Fall trifft (d. h. es handelt sich nicht um Sanktionen, sondern um präventive Mechanismen gegen dauerhafte Schäden). Jeder EBR in einer solchen Situation sollte sich am besten an einen nationalen Gewerkschaftsanwalt wenden, um das genaue Vorgehen zum Erhalt einer Aussetzungsverfügung zu bestimmen.

3.3.2 ALTERNATIVE MITTEL

Auch wenn ein konkreter Fall völlig klar und eindeutig erscheinen mag, ist bis zum endgültigen Urteil des Gerichts immer ein gewisses Risiko vorhanden. Eine überwiegende Mehrheit der von den EBR und/oder den Gewerkschaften eingeleiteten Verfahren führte zu Urteilen, die den von den Arbeitnehmervertretern vorgebrachten Argumenten folgten (und in diesem Sinne „wirksam“ waren), aber es besteht immer die Möglichkeit, dass ein Richter die Dinge anders sieht und den Argumenten der Unternehmensleitung folgt.

Ein Rechtsstreit ist das letzte Mittel zur Streitbeilegung; vor dem Gang zum Gericht sollten andere Maßnahmen erwogen und ergriffen werden. Es ist Sache des EBR und der Gewerkschaften unter der Koordination der zuständigen EGV, zu entscheiden, welche Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt zu ergreifen sind.

Da Rechtsstreitigkeiten nur eine der möglichen Optionen zur Lösung eines Konflikts sind, kann es sinnvoll sein, andere mögliche Maßnahmen aufzulisten, die ein EBR ergreifen kann. Beispiele:

- ▶ Versuchen Sie, ein gewähltes Mitglied der kommunalen/regionalen Regierung zu kontaktieren und es als Unterstützung bei der Konfliktlösung zu gewinnen (dies half 1998 im Fall Renault Vilvoorde, siehe „Einleitung“).
- ▶ Erwägen Sie die Einbeziehung eines Vermittlers/ Mediators und informieren Sie eine für die Überwachung des sozialen Dialogs zuständige Behörde (z. B. Arbeitsaufsicht, Arbeitsministerium).
- ▶ Mobilisieren Sie die Arbeitnehmer (durch Organisation einer Protestaktion, Streik, Einleitung eines formellen kollektiven Streitverfahrens, Sammeln von Unterschriften usw.), um den Druck

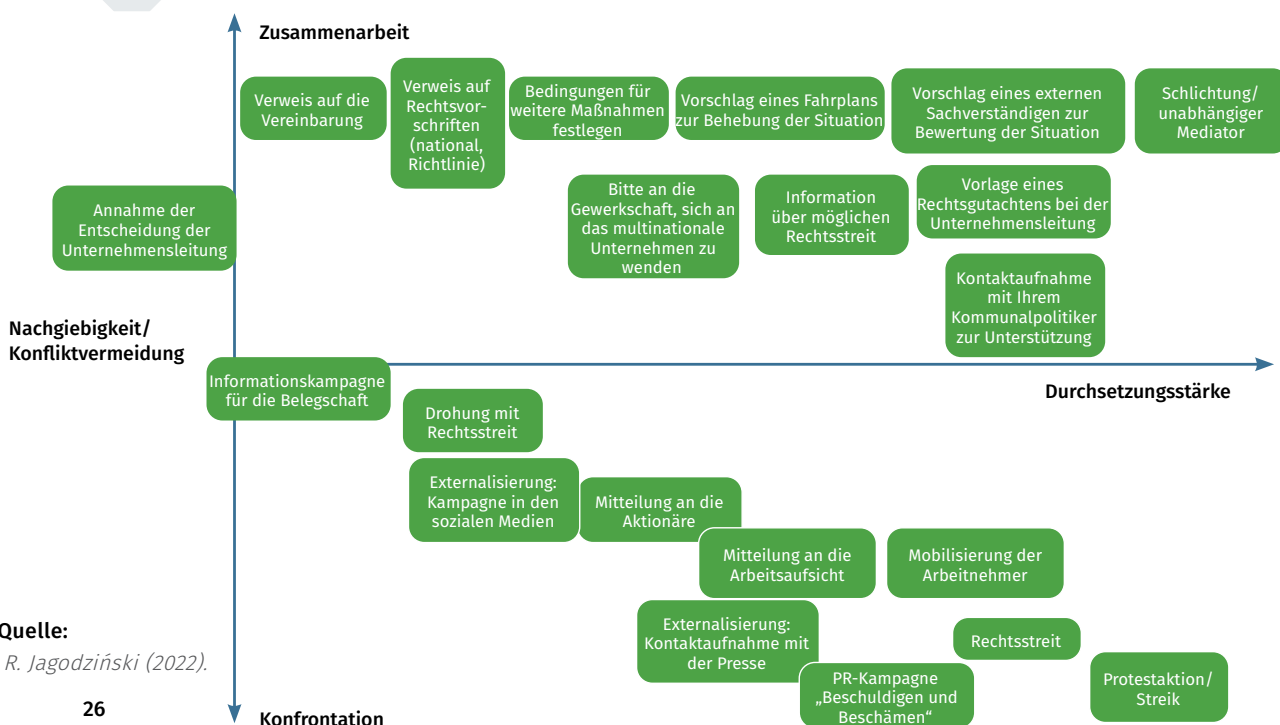
zu erhöhen und die Unternehmensleitung daran zu erinnern, dass die EBR-Mitglieder Vertreter der Belegschaft sind und ihre Unterstützung haben. Dies erfordert natürlich einen hohen Aufwand an Ressourcen und einiges Organisationsvermögen. Es mag ein wirkungsvolles Instrument sein, wird aber von den EBR-Mitgliedern relativ selten genutzt (es half 1998 im Fall Renault Vilvoorde).

- ▶ Suchen Sie Rechtshilfe bei der Gewerkschaft und/ oder bitten Sie einen Anwalt, ein Schreiben an das Unternehmen zu verfassen (das sollten Sie auf jeden Fall sollten tun, bevor Sie einen Rechtsstreit anstrengen), worin aufgeführt ist, warum Maßnahmen der Unternehmensleitung Verstöße darstellen.
- ▶ Decken Sie die Doppelmoral der Unternehmensleitung oder des Unternehmens auf, z. B. durch die Mitteilung von Fakten, die das öffentliche Image eines sozial verantwortlichen Unternehmens beeinträchtigen könnten. In solchen Fällen kann die Veröffentlichung der Angelegenheit eine wirksamere Alternative zum Rechtsstreit sein (siehe Kapitel 4.6.2).

Die Gewerkschaft (vorzugsweise der zuständige EGV) sollte so früh wie möglich in den Prozess einbezogen werden, und zwar über den Gewerkschaftskordinator des EBR, der als Bindeglied fungieren sollte.

Den EBR stehen verschiedene Optionen zur Verfügung, die von der passiven Akzeptanz eines weiteren Verstoßes durch die Unternehmensleitung bis zum Gang vor Gericht reichen. Sie unterscheiden sich unter anderem in ihrer Durchsetzungsstärke und in ihrem mehr oder weniger kooperativen oder konfrontativen Ansatz. Abbildung 6 zeigt die verschiedenen Optionen und wie sie in Bezug auf diese Begriffe eingestuft werden.

ABBILDUNG 6 **Verschiedene Optionen der Streitbeilegung**



Quelle:
R. Jagodziński (2022).

Die wichtigste Botschaft lautet: Tappen Sie nicht in die Falle des „Alles oder nichts“-Denkens und erwägen Sie stets die verfügbaren Alternativen.

Ein Gerichtsverfahren ist zwar das letzte Mittel, aber nicht unbedingt das ultimative Mittel in einer Konfrontation: Es stellt eine institutionalisierte

und zivilisierte Art und Weise dar, um mit schwerwiegenden Streitigkeiten umzugehen. In diesem Sinne ist die Einschaltung eines Gerichts eine weitaus bessere und zivilisiertere Lösung als soziale Unruhen, körperliche Auseinandersetzungen oder ein ständiger verbaler Schlagabtausch.

3.4 Erarbeitung einer umfassenden Strategie des EBR zur Lösung des Problems

Im vorherigen Abschnitt haben wir mehrere Möglichkeiten aufgeführt, wie man auf einen Konflikt mit der zentralen Unternehmensleitung reagieren kann. Innerhalb dieser Optionen stehen jedoch noch weitere Varianten zur Verfügung: Wenn Sie beispielsweise daran denken, an die Öffentlichkeit zu gehen, gibt es Optionen, die weniger konfrontativ sind als andere, wie Abbildung 7 zeigt. Soziale Medien sind weniger öffentlich als Zeitungen und Fernsehen. Eine öffentliche Kampagne muss kein Kreuzzug gegen das Unternehmen sein, bei dem es um „Beschuldigen und Beschämen“

geht. Die verschiedenen Optionen können als Eskalationsstufen in einer Strategie mit zunehmender Konfrontation und Durchsetzungsstärke eingesetzt werden. Die Wahl der besten Option erfordert Erfahrung und gute Kenntnisse des breiteren Kontexts. Über die Strategie der Konfliktlösung sollten Sie gemeinsam mit der Gewerkschaft (vorzugsweise dem entsprechenden EGV oder einer nationalen Gewerkschaft) entscheiden.

Ein nützliches Werkzeug in dieser Hinsicht kann die „Eskalationsleiter“ der Maßnahmen sein (Abbildung 7).

ABBILDUNG
7

Eskalationsleiter



- Vor Gericht gehen
- Einen Anwalt beauftragen und einen offiziellen „letzten Aufruf“ an die Unternehmensleitung senden
- An die Presse gehen
- Das Problem über Online-Medien (soziale Medien, Website) aufdecken
- Unterstützung der zuständigen Behörden einholen (Arbeitsinspektion, Ministerium)
- Unterstützung eines (lokalen) Politikers suchen
- Kontakt zu den Aktionären in der Hauptversammlung
- Kontakt zur Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien (Aufsichtsrat, Vorstand)
- Einen Brief an den Chef der Chefs senden
- Mit dem Chef der Chefs sprechen
- Arbeitnehmer für eine Protestaktion mobilisieren
- Mit allen Kollegen kommunizieren/ sie informieren
- Einen Vermittler/Mediator einbeziehen
- Schreiben Sie einen fordernden Brief (unterschrieben von einem Anwalt)
- Einen „freundlichen“ Brief schreiben
- Eine Gewerkschaft um Hilfe bitten
- Thema (erneut) bei einem informellen Treffen ansprechen
- Siehe Ihre 1. EBR-Vereinbarung, 2. Rechtsvorschriften (nationaler Rechtsakt, Richtlinie)
- Ein „formales“ Treffen mit der zentralen Unternehmensleitung verlangen
- Termin für eine Anhörung vereinbaren

Die schrittweise Eskalation der Reaktionen gegenüber der Unternehmensleitung hat den Vorteil, dass die Möglichkeit, eine Lösung für den Konflikt zu finden, bis zum letzten Moment (Gerichtsverfahren anstrengen) offenbleibt und der Druck auf die Unternehmensleitung, Kompromisse einzugehen, mit jedem Schritt steigt. Das bestätigt die EBR-Praxis: Etwa 27 % der EBR-Mitglieder, die über einen ernsthaften Streit mit der Unternehmensleitung berichteten und mit einer Klage drohten, taten dies schließlich aus „anderen Gründen“ nicht; die wahrscheinlichste Erklärung dafür ist, dass die Unternehmensleitung nach den ersten Schritten in Richtung eines Rechtsstreits bereit war, den Streitfall ernst zu nehmen und einen gewissen Konsens mit dem EBR zu erzielen (De Spiegelaere, Jagodziński und Waddington 2021: 234). Um wirksam zu sein, sollte die Eskalation von Anfang an transparent durchgeführt und kommuniziert werden.

Wenn ein EBR beschließt, die schrittweise Eskalationsstrategie anzuwenden, ist es wichtig, immer die nächsten Schritte mitzuteilen, die ergriffen werden, wenn die Unternehmensleitung nicht bereit ist, Kompromisse einzugehen und die derzeit geforderten Maßnahmen zu ergreifen. Ein solcher Ansatz gibt dem Management Zeit, darüber nachzudenken, ob es den Konflikt auf die nächste Ebene eskalieren will, und entsprechend zu

reagieren. Dies wird jedoch nur funktionieren, wenn der EBR einen Plan für mehrere weitere Schritte hat und entschlossen ist, den nächsten genannten Schritt zu tun und auszuführen. Andernfalls wird er seine Glaubwürdigkeit untergraben und sich selbst und seiner Sache schaden.

Ein letzter Punkt: Wenn Sie als EBR eine Beschwerde bei der Unternehmensleitung einreichen, anstatt nur auf einen Verstoß hinzuweisen, sollten Sie auch mitteilen, was sie besser machen soll und welche Standards Sie das nächste Mal erwarten. Geben Sie der Unternehmensleitung Raum, um ihr Fehlverhalten zu korrigieren. Wenn das Management das von Ihnen erwähnte Problem anspricht, haben Sie einen Erfolg erzielt. Wenn es dagegen Ihr Angebot ignoriert, kann das Ihre Sache stärken, wenn Sie vor Gericht gehen (solange Sie sicherstellen, dass Sie alle Ihre Bemühungen gegenüber dem Management im Vorgehen bis zum Gerichtsverfahren dokumentieren; siehe auch Abschnitt 4.5 in dieser Übersicht). Dem Vernehmen nach ist auch die Technik nützlich, das Management an dieser Stelle darauf hinzuweisen, beim nächsten Regelverstoß vor Gericht zu ziehen.

3.5 Die Kosten eines Rechtsstreits

Ein Rechtsstreit ist ein möglicher Weg, um Ihre Rechte geltend zu machen. Es gilt jedoch zu bedenken, dass er nicht kostenlos ist.

Bei der Prüfung von Rechtsstreitigkeiten müssen der EBR und die koordinierenden Gewerkschaften verschiedene Arten von Kosten im Zusammenhang mit Rechtsverfahren berücksichtigen.

3.5.1 FINANZIELLE KOSTEN

Zunächst sind da die finanziellen Kosten:

- ▶ Kosten für eine **Rechtsberatung** (Rechtsanwalt, Rechtsbeistand usw.) zur Bewertung des Falls (Begründetheit, Erfolgsaussichten, mögliche Probleme usw.) in einer Vorbereitungsphase, um Ihre Entscheidung über die Einleitung eines Rechtsstreits zu untermauern (die Gewerkschaften können Ihnen bei der Kontaktaufnahme mit einem Anwalt behilflich sein);
- ▶ **Kosten für ein Schieds-/Vermittlungsverfahren** oder die **Gerichtskosten**, die für die Registrierung und Bearbeitung des Falls durch das Gericht anfallen. Diese Gebühren variieren je nach Land (siehe Teil 2 des praxisnahen Überblicks);

- ▶ Kosten der **juristischen Vertretung** durch einen Rechts- oder Prozessanwalt. Diese Kosten müssen individuell mit dem Anwalt ausgehandelt werden, ebenso wie die Kosten, die in der Vergütung des Anwalts enthalten sind. In einigen Ländern ist die Beauftragung eines Rechtsanwalts zur Vertretung des EBR nicht gesetzlich vorgeschrieben, und die EBR-Mitglieder oder die Gewerkschaftsfunktionäre können den Fall in seinem Namen selbst vortragen (siehe Tabelle 3). Normalerweise ist das aber nicht ratsam;
- ▶ zusätzliche Kosten, einschließlich z. B. Reisekosten für Sitzungen mit dem Rechtsanwalt (die dank moderner Kommunikationsmittel minimiert werden können, aber irgendwann werden persönliche Sitzungen erforderlich sein), Reisen und Urlaub von der Arbeit für die Teilnahme an der Verhandlung im Gerichtssaal, Einholung und Vorbereitung von Beweismitteln, Einholung von Gutachten durch andere Sachverständige (z. B. in Finanzangelegenheiten) sowie etwaige eventuell anfallende Kosten.

TABELLE
3

Vertretung durch Nicht-Anwälte in EBR-Gerichtsverfahren

NAME DES LANDES	KEIN ANWALT ERFORDERLICH	ANWALT ERFORDERLICH
Österreich	Beim Bezirksgericht, Fälle bis zu 5000 EUR	Bei Landesgerichten, Fälle > 5000 EUR
Belgien		ja
Bulgarien		ja
Kroatien		ja
Zypern		ja
Tschechien	Nein	ja
Dänemark	vor Zivilgerichten nicht erforderlich, aber in der Regel durch einen Rechtsanwalt	gewöhnlich
Estland	???	ja
Finnland	nicht vor einem Zivilgericht	ja
Frankreich	nicht beim Bezirksgericht (1. Instanz)	im Allgemeinen ja
Deutschland	vor einem Amtsgericht, Fälle < 5000 EUR	im Allgemeinen ja
Griechenland	nicht bei: Bezirkszivilgericht (Irinodikio), (2) vorläufigen Rechtsbehelfen, (3) zur Abwendung einer drohenden Gefahr (Artikel 94(2) der Zivilprozessordnung) und (4) arbeitsrechtlichen Verfahren vor dem Gericht der ersten Instanz in Einzelrichterschaft	im Allgemeinen ja
Ungarn	ja	manchmal
Irland	manchmal	manchmal
Italien	manchmal*	im Allgemeinen ja
Lettland		ja
Litauen		ja
Luxemburg		ja
Malta	nein	ja
Niederlande	nicht vor einem Zivilgericht	Unternehmenskammer des Amsterdamer Gerichts: Ja
Polen	nicht vor einem Zivilgericht (manchmal)	im Allgemeinen ja
Portugal	nicht vor einem Zivilgericht < 5000 EUR	im Allgemeinen ja
Rumänien	manchmal	im Allgemeinen ja
Slowakei	nicht vor einem Zivilgericht	im Allgemeinen ja
Slowenien	vor den Bezirksgerichten möglich	in höheren Instanzen
Spanien		im Allgemeinen ja
Schweden	bei Zivilgerichten nicht erforderlich	im Allgemeinen ja
Vereinigtes Königreich	möglich	ratsam
Island		
Liechtenstein		
Norwegen	bei Zivilgerichten nicht erforderlich	
Schweiz		

Möglicherweise fallen nicht in jedem Fall alle Kosten an. Die Kosten variieren von Land zu Land (siehe Teil 2 und Länderberichte). Es ist wichtig, diese Kosten zu berücksichtigen und mit der/den Gewerkschaft(en), die den EBR koordiniert/koordinieren, zu besprechen, wie sie gedeckt werden sollen.

Die EBR-Richtlinie enthält eine allgemeine Klausel: „(...) die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats [verfügen] über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.“ (Art. 10 Abs. 1 der Neufassung der Richtlinie). Das bedeutet, dass operative Ausgaben von EBR und BVG von der Unternehmensleitung gedeckt werden sollten (es ist eine gute Praxis, sie schriftlich in der EBR-Vereinbarung festzulegen). Die EBR-Richtlinie und ihre nationalen Umsetzungen enthalten jedoch keine spezifischen Klauseln über die Kosten für rechtliche Verfahren. Nach Angaben der Europäischen Kommission (2018: 34) sind diese allgemeinen Klauseln klar und stellen eine ausreichende Grundlage für die Verpflichtung der Unternehmensleitung zur Übernahme von Prozesskosten dar, doch die Praxis vieler EBR lehrt etwas anderes. In einigen Fällen bestätigten auch nationale Gerichte die Verpflichtung der Unternehmensleitung, die Prozesskosten von EBR zu übernehmen (z. B. im Fall aus dem Jahr 2020, EBR der Princes Group gegen Princes Group beim CAC, Vereinigtes Königreich; oder im Fall EBR von Verizon gegen die zentrale Unternehmensleitung der Verizon Group, 2019, EWC/22/2019, CAC), aber in einem anderen früheren Fall bestand das Gericht darauf, dass dies eine Frage der Vereinbarung zwischen den Parteien sei (z. B. Aktenzeichen: EWC/13/2015, Europäischer Betriebsrat von Emerson Electric und andere gegen Emerson Electric Europe, CAC). 2022 entschied das Wiener Arbeits- und Sozialgericht über eine Klage des Europäischen Betriebsrats von Mayr-Melnhof Packaging, dass zur Klärung rechtlicher Fragen und zur Rechtfertigung von Positionen gegenüber der zentralen Unternehmensleitung einer so großen und international tätigen Gruppe ein Gutachten eines auf das EBR-Recht spezialisierten Sachverständigen erforderlich sei und vom Unternehmen bezahlt werden müsse.

Ob der EBR diese Kosten gegenüber dem Unternehmen geltend machen kann, hängt in erster Linie davon ab, was in der EBR-Vereinbarung steht.¹¹ Um hier zumindest teilweise Abhilfe zu schaffen, ist es daher ratsam, bei der (Neu-)Verhandlung der EBR-Vereinbarungen klare Regelungen zur Deckung der Rechtskosten im Streitfall aufzunehmen (siehe Kasten „Beispiele für Regelungen in EBR-Vereinbarungen zur Finanzierung von Prozesskosten“).

Da nur ein Bruchteil der EBR-Vereinbarungen Regelungen enthält, die die Deckung der Rechtskosten durch die Unternehmensleitung eindeutig sicherstellen, müssen viele EBR entweder erst mit juristischen Mitteln um die Deckung dieser Kosten kämpfen (oder sie nach einem Gerichtsurteil erstattet bekommen) oder eine

Beispiele für Regelungen in EBR-Vereinbarungen zur Finanzierung von Prozesskosten

► *Art. 6. (viii) Die Mitglieder des Forums verfügen über die Rechte und können sich an die Streitbeilegungsmechanismen und die zuständigen Gerichte wenden, die erforderlich sind, um ihre Pflichten, Rechte und Ansprüche im Rahmen dieser Forumsvereinbarung geltend zu machen*

(Europäischer Betriebsrat von Zimmer Biomet, Einrichtungsvereinbarung von 2019);

► *Der SE-Betriebsrat kann nicht zur Zahlung der Kosten eines solchen [gerichtlichen] Verfahrens verpflichtet werden. Es gelten Artikel 261 ff. des niederländischen „Wetboek van Rechtsvordering“.* (Art. 15.2)

(AEB-SE-Betriebsrat, Einrichtungsvereinbarung von 2018)

► *(...) in Fällen, in denen ein gerichtliches Verfahren notwendig ist, immer in Bezug auf das Gesetz, aber nicht in Bezug auf Artikel 20 des erwähnten Gesetzes [zyprische Umsetzung der EBR-Richtlinie], werden die Kosten für die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens von der Gruppe übernommen, unter der Bedingung, dass letztere vorher über diese Kosten informiert wird, und dass sie sich nur auf Verfahren beziehen, die für die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen notwendig sind*

(EBR der Laiki Group, Einrichtungsvereinbarung von 2007)

► *Kosten für Rechtsstreitigkeiten, die das Unternehmen unabhängig vom Ergebnis trägt*

(EBR von Assa Abloy, neu ausgehandelte Vereinbarung von 2006)

► *Die zentrale Unternehmensleitung trägt die Kosten aller erforderlichen finanziellen und materiellen Ressourcen des EBR, des EA und der Arbeitsgruppen. Dazu gehören insbesondere (...) die Kosten einer eventuell notwendigen Mediation sowie etwaige Gerichts- und Anwaltskosten.*

(EBR von Yazaki Europe Limited, Einrichtungsvereinbarung von 2018)

► *Die zentrale Unternehmensleitung übernimmt die Kosten für das Verfahren vor der Schiedsstelle und den Gerichten*

(EBR der Abertis Group, Einrichtungsvereinbarung von 2012)

Quelle: R. Jagodziński (2022) auf Basis der ETUI-EBR-Datenbank www.ewcdb.eu.

externe Finanzierung finden. Finanzielle Unterstützung leisten hauptsächlich nationale Gewerkschaften oder sektorale Gewerkschaften auf europäischer Ebene, die Europäischen Gewerkschaftsverbände (z. B. unterhält der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst einen speziellen Fonds für EBR, die einen Rechtsstreit mit der Unternehmensleitung erwägen oder führen).

¹¹ Für BVG und Art. 6: Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen werden von der zentralen Unternehmensleitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann (Art. 5 Abs. 6 der Neufassung der Richtlinie); EBR (subsidiäre Vorschriften): „Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.“ (Anhang 1 Art. 6);

GERICHTSKOSTEN IN IHREM LAND

Prüfen Sie, ob Gerichtskosten (Kosten für die Registrierung und Bearbeitung Ihres Falls durch das Gericht) in dem Land fällig sind, in dem Sie einen Rechtsstreit

mit der Unternehmensleitung beginnen möchten (siehe entsprechendes länderspezifisches Datenblatt in Teil 2 dieses praxisnahen Überblicks).

ABBILDUNG
8

EBR nach nationalem Recht von Gerichtsgebühren befreit

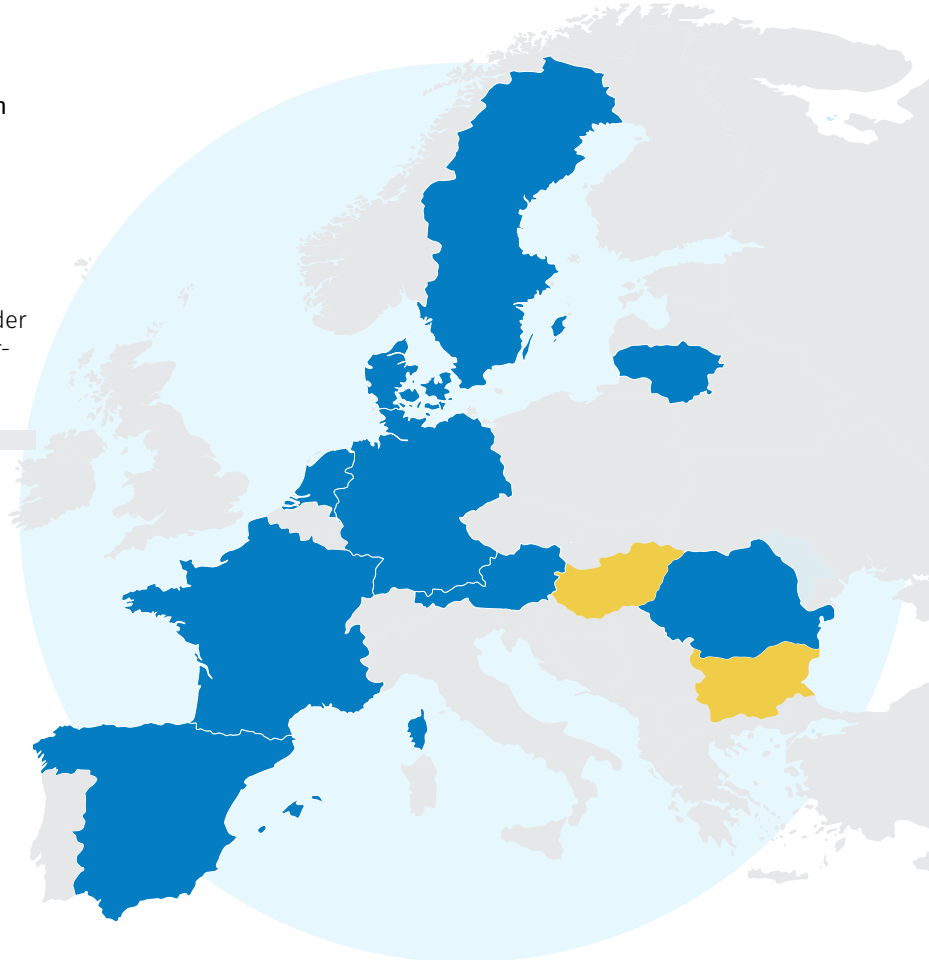
■ EBR I KMU nach nationalem Recht von Gerichtsgebühren befreit

■ Teilweise / im Gespräch:

Spanien: bedingt

Ungarn: Gerichtsgebühren müssen ausdrücklich von der Unternehmensleitung übernommen werden

Quelle: R. Jagodziński (2022).



Denken Sie daran¹²:

- ▶ **Nur 8 Länder verlangen keine Zahlung von Gerichtskosten**, um ein Verfahren einzuleiten (Österreich, Litauen, Spanien [bedingt], Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Rumänien, Schweden, Niederlande). **In folgenden Ländern (u. a.) ist die Unternehmensleitung insbesondere zur Finanzierung von Rechtsstreitigkeiten verpflichtet:**
 - ▶ Ungarn: Die EBR-Mitglieder verfügen über die erforderlichen Mittel zur Ausübung der dem EBR eingeräumten Rechte, **einschließlich der Einleitung von Rechtsstreitigkeiten** im Zusammenhang mit der Verletzung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.
 - ▶ Niederlande:
 - Die Unternehmenskammer des Amsterdamer Gerichts legt Gebühren für juristische und natürliche Personen fest, aber BVG und EBR sind weder das eine noch das andere.
 - Die Kosten der Klageerhebung, die in den von der zentralen Unternehmensleitung gezahlten Kosten enthalten sind, sofern die zentrale Unternehmensleitung vorab über die damit verbundenen Kosten informiert wurde.
 - Einem BVG oder dessen Mitgliedern und einem im Rahmen der Umsetzung errichteten EBR **können die Kosten des Verfahrens** vor der Geschäftsabteilung des Berufungsgerichts Amsterdam nicht auferlegt werden.

In einigen Ländern gibt es öffentliche Stellen, die EBR bei ihrem Zugang zur Justiz unterstützen können. So kann beispielsweise in Finnland der Ombudsmann des Unternehmens eine Aufsichtsfunktion in einem Konflikt übernehmen. Der Ombudsmann hat das Recht, alle relevanten Informationen anzufordern, einschließlich vertraulicher oder börsenbezogener Daten, und kann grundsätzlich sehr schnell handeln.

¹² Die Angaben stammen aus dem Jahr 2022. Die Bestimmungen über Gerichtsgebühren können sich seitdem in dem betreffenden Mitgliedstaat geändert haben.

Eine entscheidende Frage ist der zeitliche Rahmen für derartige Fälle im nationalen Rechtssystem, das für die Vereinbarung gilt. In einigen Ländern kann es leicht Monate oder sogar Jahre dauern, was zur Folge haben kann, dass die Problemlösungswirkung des Rechtssystems für EBR gegen Null tendiert.

In Kapitel 4.4 gehen wir näher auf die Frage der Kosten eines Rechtsanwalts ein und wie der EBR sicherstellen kann, dass das Unternehmen diese Kosten tragen kann.

3.5.2 BEZIEHUNGEN ZUR UNTERNEHMENSLEITUNG

Die Erfahrung von EBR, die in der Vergangenheit in Rechtsstreitigkeiten verwickelt waren, zeigt, dass es verschiedene mögliche Szenarien gibt, wie sich Rechtsstreitigkeiten auf Ihre gegenwärtigen und zukünftigen Beziehungen zur Unternehmensleitung auswirken werden. Das Spektrum möglicher Szenarien ist breit, aber durch die beiden folgenden Extrempositionen begrenzt:

- ▶ **Best-Case-Szenario:** Die Unternehmensleitung beginnt, den EBR als ernsthafteren Partner zu betrachten als in der Vergangenheit. Der EBR gewinnt Respekt als formale Institution, die stark genug ist, dass in Zukunft mit ihr gerechnet werden muss, und die Unternehmensleitung neigt eher dazu, konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammenzuarbeiten. Dies ist das optimale Szenario, das sich jeder EBR erhofft – es verbessert die Ausgangsposition des EBR und ermöglicht eine zukünftige konstruktive Zusammenarbeit.
- ▶ **Worst-Case-Szenario.** Der Rechtsstreit schürt die (bereits bestehende) Feindschaft zwischen Unternehmensleitung und EBR und führt zu einem ständigen offenen Krieg. Eine zukünftige konstruktive Zusammenarbeit ist kaum möglich, wenn nicht ein wichtiger Richtungswechsel stattfindet (Wechsel der Unternehmensleitung, struktureller Wandel innerhalb des Unternehmens, Veränderung der Unternehmenskultur, neue Zusammensetzung des EBR usw.).¹³ Künftige Streitigkeiten, die möglicherweise in Gerichtsverfahren münden, sind wahrscheinlich.
- ▶ Verzetteln Sie sich bei der Erwägung möglicher Reaktionen der Unternehmensleitung nicht in zu detaillierte Überlegungen, sondern nehmen Sie sich Zeit, um die Reaktionen Ihrer Unternehmensleitung vorherzusehen, und bereiten Sie Ihre Antworten oder Gegenmaßnahmen vor.



SICH RESPEKT VERSCHAFFEN

„Die Unternehmensleitung, die von einem EBR mit einem Rechtsfall konfrontiert wird, ist nie glücklich darüber. Sie werden aber auch die Möglichkeit schätzen, eine objektive und fach-kundige Autorität klären zu lassen, wer im Unrecht war und wer im Recht. Meiner Erfahrung nach hat ein Gerichtsverfahren immer dazu geführt, dass die Unternehmensleitung den EBR ernster genommen hat, auch wenn der EBR den Prozess nicht gewonnen hat. Eine Unternehmensleitung, die einen Fall verliert, kann abgesetzt werden, aber ich habe noch nie Fälle von Vergeltungsmaßnahmen gegen einen EBR erlebt.“

Leitender EBR-Koordinator

¹³ Offene Feindseligkeit wird nur von einer kleinen Minderheit (7 %) der EBR-Mitglieder berichtet (De Spiegelaere, Jagodziński und Waddington 2021: 200)

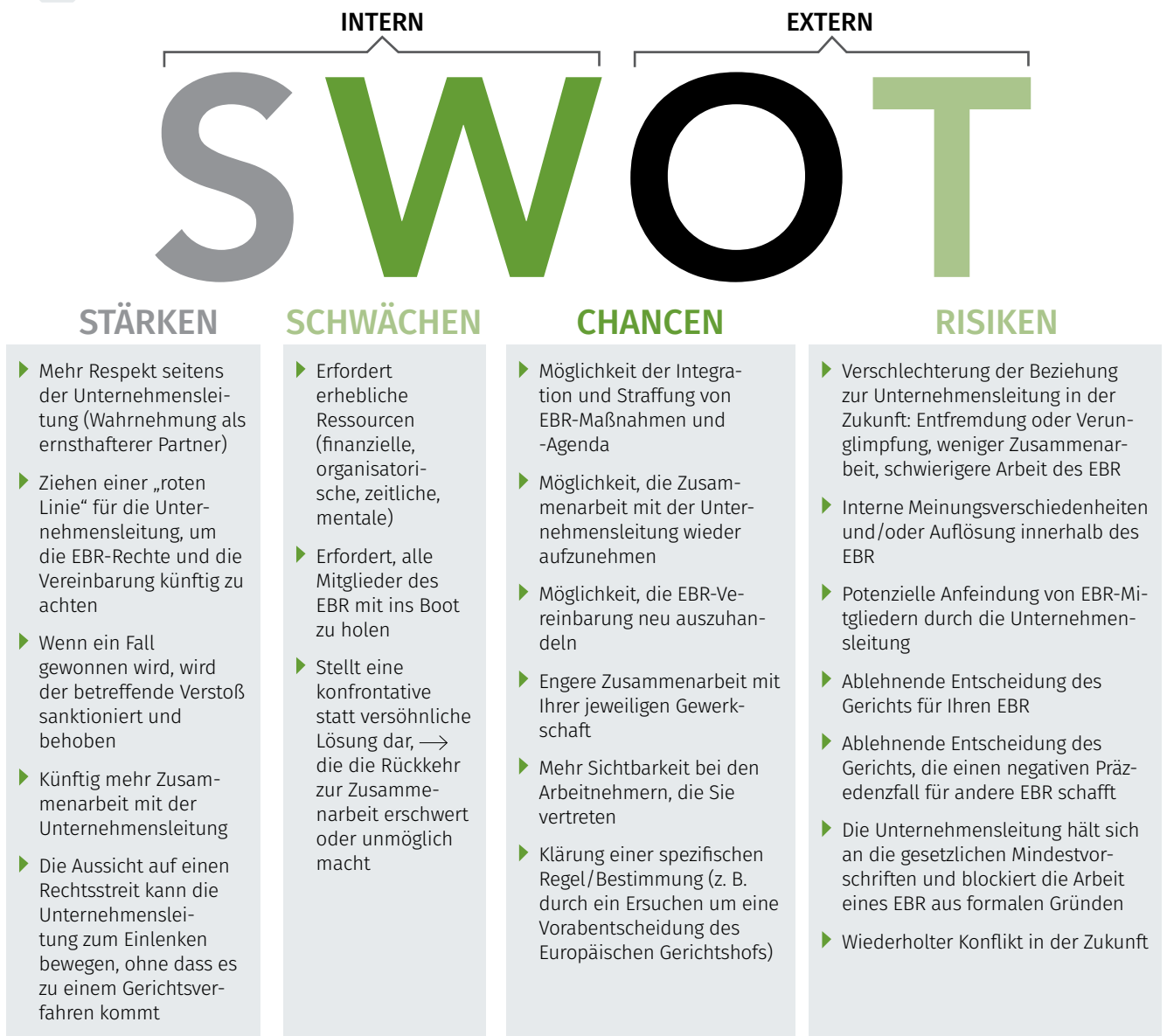
3.6 SWOT-Analyse

Für eine umfassende Bewertung verschiedener Aspekte und die Einschätzung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses des prozessualen Weges zur Lösung eines bestimmten Konflikts müssen verschiedene Faktoren und ihre Auswirkungen auf die Entscheidung berücksichtigt werden. Das SWOT-Modell kann hierbei von Nutzen sein – ein einfaches, schnelles und weit verbreitetes Instrument zur Entscheidungsfindung. SWOT steht für „Stärken“, „Schwächen“, „Chancen“ und „Risiken“.

Abbildung 10 zeigt ein Beispiel für die Klassifizierung allgemeiner Überlegungen zu Rechtsstreitigkeiten als Weg zur Konfliktlösung durch EBR. In dieser Tabelle sind „Stärken“ und „Schwächen“ interne Faktoren (d. h. diejenigen, die Sie selbst beeinflussen können), während die beiden anderen Faktoren dynamischer Natur sind, wobei das Ergebnis weder in der Hand des EBR noch in der Hand der Gewerkschaften liegt.

ABBILDUNG 9

SWOT-Analyse zur Einleitung eines Gerichtsverfahrens: ein Beispiel



SWOT-Analyse der alternativen Lösung

Eine ähnliche SWOT-Analyse könnte auch für die Option durchgeführt werden, nicht vor Gericht zu gehen. Sie könnte über ähnliche Aspekte einer Situation aufklären, in der der EBR und die Gewerkschaften nicht vor Gericht gehen, und so dazu beitragen, die Stärken und Kosten einer alternativen Lösung zu berücksichtigen. Ein Vergleich der Ergebnisse der SWOT-Analysen für die Beilegung eines Konflikts mit der Unternehmensleitung auf dem Rechtsweg oder auf konziliante Weise kann die effizientere Lösung für einen bestimmten Fall erkennen lassen.

Rechtsstreit

4

Im vorherigen Kapitel haben wir die Schritte und Überlegungen erörtert, die zu der Entscheidung führen können, vor Gericht zu gehen. In der Regel sind mindestens drei weitere Schritte erforderlich, um ein Gerichtsverfahren zu beginnen.

4.1 Zuständige Gerichtsbarkeit und zuständiges Gericht

Die absolute Voraussetzung dafür, dass die EBR ihr Recht geltend machen können, besteht darin, einen besonderen Rechtsstatus zu haben: entweder Rechtspersönlichkeit oder Rechtsfähigkeit, vor Gericht zu handeln. Der Rechtsstatus von EBR und BVG ist durch nationales Recht geregelt und unterscheidet sich in der EU (siehe Abschnitt 3.2).

Das Land des Gerichtsstands und das für die Entscheidung im Streitfall zuständige Gericht sollten in der Vereinbarung zur Gründung eines EBR und in jeder neu ausgehandelten Fassung erwähnt werden. Probleme können jedoch auftreten:

- ▶ weil in der Vereinbarung eine (klare) Gerichtsstandsklausel fehlt;
- ▶ wenn im Falle strittiger BGV-Rechte noch kein BVG eingerichtet wurde, können Unternehmen dem Antrag auf Einrichtung eines BVG ausweichen, indem sie sich weigern, zu klären, welche ihrer Tochtergesellschaften in Europa für die Bearbeitung dieses Antrags zuständig ist. Obwohl die Neufassung der Richtlinie klare Kriterien für die Bestimmung der juristischen Person (Tochtergesellschaft) innerhalb eines multinationalen Unternehmens oder Konzerns enthält, die diese Verantwortung übernehmen soll (Art. 3. der Neufassung der EBR-Richtlinie), können sich Unternehmen manchmal hinter komplexen rechtlichen Strukturen verstecken. In solchen Fällen folgt oft eine lange juristische Auseinandersetzung;¹⁴
- ▶ In vielen Mitgliedstaaten gibt es keine oder nur unklare gesetzliche Bestimmungen für die automatische Einrichtung eines EBR im Falle eines Scheiterns von BVG-Verhandlungen. Es kann schwierig sein, eine Entscheidung über die Einrichtung eines EBR zu erhalten (basierend

auf subsidiären Anforderungen, Anhang 1 der neugefassten Richtlinie).

Für verschiedene Arten von Problemen kann es vor Gericht unterschiedliche Rechtswege geben. So kann beispielsweise bei einem Streit über eine unangemessene Forderung der Unternehmensleitung nach Vertraulichkeit ein anderes Gericht zuständig sein als bei einem Streit über eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung und Anhörung des EBR oder eine Behinderung der Bildung eines BVG. Da viele Länder noch keine Erfahrungen mit Fällen im Zusammenhang mit EBR gesammelt haben, können die Gerichte untereinander uneins darüber sein, welches von ihnen das geeignete (zuständige) Gericht (geografisch und inhaltlich) ist, um sich mit einem bestimmten Streitfall zu befassen¹⁵.

Für Tarifstreitigkeiten zwischen dem gesamten EBR und der Unternehmensleitung sind die Gerichte des Landes zuständig, das in der EBR-Vereinbarung angegeben ist. Rechtsfragen zu einzelnen EBR-Mitgliedern wie der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und der Anspruch als EBR-Mitglied auf Ressourcen, müssen vor dem Gericht des Landes behandelt werden, in dem das einzelne EBR-Mitglied beschäftigt ist.

In einigen Mitgliedstaaten könnte es als erster Schritt erforderlich sein, einen Schlichtungsversuch (oder eine Schlichtung oder ein Schiedsverfahren, kollektiv als alternative Streitbeilegung – oder ADR – bezeichnet) zu unternehmen, bevor ein gerichtliches Verfahren eingeleitet werden kann (z. B. Italien, Spanien, Vereinigtes Königreich). Alternativ kann eine solche Verpflichtung auch in der EBR-Vereinbarung festgehalten werden. Die Möglichkeit, einen unabhängigen Mediator einzuschalten, wird in neueren EBR-Vereinbarungen zunehmend als obligatorischer Schritt aufgenommen, bevor ein Konflikt nach außen getragen und vor Gericht ausgekämpft wird.

¹⁴ Ein bekannter Fall ist die Rechtssache des EBR von Kühne und Nagel (C-440/00), wo es mehrere Jahre dauerte, bis ein EBR gegründet wurde.

¹⁵ Beispiele hierfür sind die Rechtssachen des EBR von Manpower (2014), des SE-Betriebsrats von Zalando (2016), Hamilton Sundstrand (2008), ein deutscher Fall (11 BVGa 5/18 von 2018), der EBR von Visteon (2012) und andere.

Die Nutzung von Schlichtung oder Mediation kann hilfreich sein und in einigen Fällen als gute Praxis angesehen werden. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass die EBR-Vereinbarung Garantien für die notwendigen Ressourcen des EBR enthält, wenn es um eine solche Form der Streitbeilegung geht (z. B. Zugang zu Experten oder Rechtsanwälten). Es könnte daher sinnvoll sein, in der EBR-Vereinbarung einige Einzelheiten anzugeben: ob ein Schiedsverfahren, eine Mediation oder eine Schlichtung eingeleitet wird (Einzelheiten siehe Abschnitt 4.6.1), ob die Parteien

eine verbindliche Entscheidung beantragen und wer die betreffende(n) Person(en) benennt (einige dieser Modalitäten können auch zu Beginn des ADR-Verfahrens festgelegt werden).

Schließlich stellt sich die Frage nach der Berechtigung und dem Zugang zu den Gerichten für die freiwilligen EBR aus der Zeit vor der Richtlinie, die auf der Grundlage von Art. 13 der Richtlinie eingerichtet wurden. Die Situation von EBR nach Art. 13 ist in der EU unterschiedlich (siehe Tabelle 4).

TABELLE
4

Zugang zu Gerichten für EBR nach Art. 13

Name des Landes	Vorhandensein administrativer oder gerichtlicher Konfliktlösungsverfahren auf Basis von Gesetzen für EBR nach Art. 13
Österreich	Von den strafrechtlichen Bestimmungen des ArbVG ausgeschlossen (EBR-Gesetz)
Belgien	Unklar / stillschweigend eingeschlossen
Bulgarien	stillschweigend eingeschlossen
Kroatien	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Zypern	Ausgeschlossen
Tschechien	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Dänemark	unklar
Estland	Ausgeschlossen
Finnland	unklar
Frankreich	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Deutschland	Das EBRG gilt nicht für Vereinbarungen nach Art. 13, es sei denn, es handelt sich um einen wesentlichen Strukturwandel im Unternehmen
Griechenland	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Ungarn	ausgeschlossen
Irland	ausgeschlossen
Italien	ausgeschlossen
Lettland	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Litauen	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Luxemburg	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Malta	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Niederlande	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Polen	ausgeschlossen
Portugal	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Rumänien	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Slowakei	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Slowenien	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Spanien	ausgeschlossen
Schweden	unklar
Vereinigtes Königreich	ausgeschlossen
Island	
Liechtenstein	keine Erwähnung/rechtliche Unterscheidung zwischen Art. 6 und Art. 13
Norwegen	ja, getrenntes Verfahren beim norwegischen Streitbeilegungsausschuss
Schweiz	

Ein weiteres Problem kann bei gemeinsamen EBR auftreten (d. h. bestehend aus Arbeitnehmervertretern und unter dem Vorsitz eines Unternehmensvertreters, manchmal auch als französisches Modell bezeichnet). Da viele erfolgreiche EBR-Gerichtsverfahren von fran-

zösischen EBR vor französische Gerichte gebracht wurden, scheint die gemeinsame Zusammensetzung eines EBR kein ernsthaftes Hindernis für die Suche nach Gerechtigkeit zu sein.

4.2 Den gesamten EBR einbeziehen

In der Regel gibt es zwei Arten der Behandlung eines Konflikts mit der Unternehmensleitung innerhalb des EBR und der Entscheidung über die Einleitung eines Gerichtsverfahrens. Im ersten Szenario: Dank guter interner Kommunikation wird der gesamte EBR regelmäßig über alle Verstöße der Unternehmensleitung auf dem Laufenden gehalten. In diesem Fall versucht der gesamte EBR, Informationen einzuholen und einen Streit beizulegen. Nachdem sie alle Entwicklungen verfolgt haben, sind die EBR selten über die Entscheidung über einen Rechtsstreit als nächsten Schritt gespalten, weil ihn alle für das letzte, aber notwendige Mittel für sich halten.

Im zweiten Szenario sind EBR eher Sonderausschuss-zentriert und eine gemeinsame Entscheidung innerhalb eines EBR kann anders aussehen. Bevor der EBR und die ihn unterstützenden Gewerkschaften eine endgültige Entscheidung treffen, werden die meisten Überlegungen zu einem möglichen/geplanten Gerichtsverfahren für gewöhnlich in einem kleineren Kreis von EBR-Mitgliedern (z. B. dem Sonder- oder Lenkungsausschuss in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften) angestellt. Natürlich werden die anderen EBR-Mitglieder in vielen Fällen bereits einige Informationen über das haben, was der Sonderausschuss vorbereitet. Das bedeutet, dass nach Abschluss aller Analysephasen, der Entscheidungsfindung und der Vorbereitung des Falls eine Erörterung des Gerichtsverfahrens mit dem gesamten EBR erforderlich ist.

Entscheidet sich der Sonderausschuss in Abstimmung mit den Gewerkschaften dafür, dem gesamten EBR die Einleitung eines Rechtsstreits zu empfehlen, ist es ratsam, sich die Zeit zu nehmen, die Analyse, die zu einer solchen Empfehlung geführt hat, mit allen EBR-Mitgliedern zu teilen.

Wenn der Ausschuss den Fall dem gesamten EBR vorlegt, sollte er die Erwähnung folgender Punkte in Betracht ziehen:

- ▶ den Kontext, also die Geschichte der bisherigen Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung (besonders interessant für neue EBR-Mitglieder und Gewerkschaftskoordinatoren), sowie die aktuelle Situation und den Kern des Streits;
- ▶ Beschreibung der verschiedenen Versuche und Optionen zur Lösung des Konflikts, die angewandt oder in Betracht gezogen wurden;
- ▶ die SWOT-Analysen der bevorzugten Option und der anderen Optionen (z. B. des Verzichts auf ein Gerichtsverfahren);

- ▶ mögliche Szenarien;
- ▶ Kosten, die mit einem Rechtsstreit verbunden sind, sowie zusätzliche (nicht finanzielle) Kosten für alternative Lösungen (z. B. Verzicht auf ein Gerichtsverfahren);
- ▶ Wie dieser Vorschlag die Ziele der EBR und der Arbeitnehmer unterstützen wird.

In Rechtssystemen, wo sich die Beschwerde nicht an das Unternehmen selbst richtet, wo aber eine konkrete Person (ein Manager) verantwortlich gemacht werden soll, könnte es schwierig sein, alle EBR-Mitglieder für eine Entscheidung zur Einleitung eines Rechtsstreits zu gewinnen. Vor allem, wenn für den individuellen Gesetzesübertreter persönliche Sanktionen zum Tragen kommen können. Es sollte klar sein, dass der Rechtsstreit eines EBR keine persönlichen Zwecke verfolgt. Die rechtlichen Schritte werden nicht unternommen, um eine bestimmte Person anzugreifen oder zu bestrafen, sondern um die Einhaltung der EBR-Vorschriften zu verbessern und die kollektiven Rechte der EBR-Mitglieder und Arbeitnehmer zu verteidigen. In diesem Sinne sollten Sanktionen auch nicht das Ziel eines Rechtsstreits sein – sie sind ein Mittel zum Zweck: Sie sollen das Unternehmen zur Einhaltung der Regeln bewegen.

Aus verfahrenstechnischen Gründen ist es absolut entscheidend, dass der EBR eine förmliche Abstimmung durchführt, wenn er beschließen soll, das Gericht anzurufen. EBR sind daher am besten beraten, alle Entscheidungsverfahren oder Abstimmungen, die sie zur Entscheidung über die Einleitung eines Rechtsstreits getroffen haben, akribisch zu erfassen (archivieren) (Prüfung der EBR-Vereinbarung und/oder anderer Verfahrensregeln oder interne Geschäftsordnung). Das unterstreicht auch die Bedeutung klarer interner Regeln im EBR zu den Abstimmungsmodalitäten und insbesondere zu den Bedingungen für eine gültige Abstimmung. Die internen Regeln sollten am besten in einem einzigen Dokument festgeschrieben werden (interne Verfahrensordnung, interne EBR-Ordnung usw.). Neben den Abstimmungsmodalitäten sollten sie auch die Frage der (rechtlichen) Vertretung des EBR gegenüber externen Akteuren/Institutionen klären.

Der Nachweis über die Abstimmung zur Erhebung einer Klage gegen die Unternehmensleitung und die Abstimmung über die Beauftragung eines EBR-Mitglieds mit

der Vertretung des EBR gegenüber dem externen Anwalt und dem Gericht muss sorgfältig aufbewahrt werden. Es gab (seltene) Fälle, in denen das Mandat des EBR für die Einleitung von Gerichtsverfahren in Frage gestellt wurde oder in denen das Mandat z. B. des EBR-Vorsitzenden, den gesamten EBR vor Gericht zu vertreten (Vollmacht), angezweifelt wurde, weil der Nachweis fehlte, dass alle richtigen Verfahren eingehalten worden waren.

Manchmal kann Zeitdruck Sie zwingen, eine Online-Abstimmung abzuhalten, z. B. per E-Mail. In solchen Fällen sollte zunächst geprüft werden, ob die EBR-Vereinbarung oder die interne Verfahrensordnung dies zulassen, oder zumindest, dass diese Regeln keine Bestimmungen enthalten, die ein solches Abstimmungsverfahren ausdrücklich verbieten. Damit die Online-Abstimmung innerhalb des erforderlichen Zeitrahmens stattfindet, können Sie zweitens in der E-Mail an die EBR-Mitglieder angeben, dass bei Ausbleiben einer Antwort innerhalb einer bestimmten Frist davon ausgegangen wird, dass ein EBR-Mitglied keine Einwände gegen den Antrag auf Einleitung eines Gerichtsverfahrens hat.

EBR in Zeiten der Corona-Pandemie

„Hätten wir uns als EBR persönlich getroffen, wäre die Entscheidung, nicht vor Gericht zu gehen, anders ausgefallen“.

Ein Gewerkschaftsordinator erklärte uns, warum ein EBR, der sich mit einer offensichtlichen Verletzung seiner Rechte konfrontiert sah und einen eindeutigen Grund hatte, vor Gericht zu gehen, letztendlich nicht gegen das Unternehmen vorging. Der Grund dafür ist, dass die Abstimmung über den Gang vor Gericht im gesamten EBR geteilt und nicht schlüssig war und der Sonderausschuss dahingehend kein Mandat erhielt. Einer der wichtigsten Gründe für die Uneinigkeit des EBR über die Entscheidung war die Corona-Pandemie und das Fehlen von EBR-Präsenzsitzungen während dieses Zeitraums. Infolgedessen bekamen die ordentlichen EBR-Mitglieder keinen vollständigen Einblick in den Fall und fühlten sich nicht eingebunden. Der Grund dafür war die fehlende Gelegenheit und Zeit, sich in den üblichen Pausen zu treffen, und der fehlende direkte Kontakt zum Informationsaustausch zwischen den EBR-Mitgliedern. Dadurch geriet der EBR, der in „normalen“ Zeiten proaktiv und kämpferisch war, durcheinander.¹⁶

Ein abschließender Rat eines erfahrenen EBR-Koordinators lautet: Wenn eine gute Kommunikation innerhalb des EBR hergestellt wurde sowie der gesamte EBR regelmäßig beteiligt und über die Verstöße informiert wird, gibt es selten Probleme, alle mit ins Boot zu holen, und eine Entscheidung für ein Gerichtsverfahren ist selten umstritten.



¹⁶ Ähnliche Probleme in Bezug auf Online-Sitzungen wurden von EBR-Mitgliedern berichtet, die an einer Online-Studie unter mehr als 500 EBR-Mitgliedern teilnahmen, die vom ETUI im Jahr 2021 durchgeführt wurde (De Spiegelaere, Hoffmann und Jagodziński, 2021).

4.3 Schritte im Prozessverfahren

Wenn ein EBR (in Verbindung mit den Gewerkschaften) beschlossen hat, einen Fall vor Gericht zu bringen, ist dies nicht der letzte Schritt im Prozess. Vielmehr setzt er einen neuen Maßnahmenzyklus in Gang. In der Praxis müssen diese Schritte folgen (nicht immer in dieser speziellen Reihenfolge), sobald der EBR die Entscheidung getroffen hat, einen Fall vor Gericht zu bringen:

1. Mitteilung an die Unternehmensleitung, dass der EBR um die Dienste eines Rechtsanwalts nachsuchen wird. Je nach den spezifischen rechtlichen Anforderungen des Landes des Gerichtsstands und/oder der EBR-Vereinbarung könnte der EBR verpflichtet sein, auch einen Kostenvoranschlag vorzulegen. In diesem Fall sollte der EBR bereits einen Rechtsanwalt wählen und um einen Kostenvoranschlag bitten, der in diese Mitteilung an die Unternehmensleitung aufgenommen wird (siehe Schritt 2).
2. Suche und Wahl eines Rechtsanwalts (in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften) in dem Land des Gerichtsstands, der sachkundig, erfahren und auf die Vertretung von Arbeitnehmern, Betriebsräten und Gewerkschaften spezialisiert ist.¹⁷
3. Der Anwalt setzt sich mit der Unternehmensleitung in Verbindung und teilt ihr mit, dass er gebeten wurde, den EBR dabei zu unterstützen, diesen speziellen Fall vor Gericht zu bringen. Je nach dem nationalen Rechtssystem und der Herangehensweise des Anwalts kann dieses Schreiben weitere Angaben und/oder auch andere Mitteilungen (z. B. Informationen über die Gebühren für die Dienstleistung des Anwalts) oder Fragen an die Unternehmensleitung enthalten.
4. Abhängig von der Antwort des Unternehmens entscheidet der Anwalt gemeinsam mit dem EBR und den Gewerkschaften, ob er einen offiziellen Antrag an das zuständige Gericht stellt, das Verfahren in dem Fall zu formell zu eröffnen.
5. Nach der Entscheidung des Gerichts, den Fall zuzulassen, werden die Termine für das Gerichtsverfahren festgelegt und beide Parteien beginnen mit der Zusammenstellung ihrer Unterlagen (Beweise, unterstützende Dokumente, Anträge usw.), die zu einem bestimmten Zeitpunkt vorgelegt werden müssen, um den Fall zu vertreten.¹⁸

6. Das Gericht kann mit einer ersten Anhörung beginnen oder beide Seiten auffordern, schriftlich zusätzliche Fragen und Erläuterungen einzureichen. Einige Verfahren können ohne Anhörungen ablaufen, andere können mehrere Anhörungen umfassen. In allen Fällen, vor allem aber, wenn nur eine Anhörung vorgesehen ist, sollten Sie Ihren Fall, Ihre Argumente, Beweise und Forderungen gut vorbereiten (weitere Einzelheiten siehe Abschnitt 4.6).

7. Das Gericht wird ein Urteil fällen und seine Entscheidung veröffentlichen.

Jeder dieser Schritte eröffnet der Unternehmensleitung die Möglichkeit, zu versuchen, das Problem ohne Gericht zu lösen, oder ohne dass das Gericht eine endgültige Entscheidung trifft. Wie bereits erwähnt (siehe Abschnitt 3.4), kommt es tatsächlich sehr oft vor, dass irgendwo auf halber Strecke Fälle außergerichtlich beigelegt werden. Für das Unternehmen vermeidet das neben erheblichen Kosteneinsparungen viel negative Werbung. Ein Angebot zur außergerichtlichen Beilegung eines Streits kann die Unternehmensleitung bereits machen, nachdem der EBR die Einleitung eines Gerichtsverfahrens mitgeteilt hat. Wenn der EBR die zentrale Unternehmensleitung darüber informiert, dass er einen Rechtsanwalt beauftragt und die Kosten der Unternehmensleitung mitteilt, könnte diese bereits die Notwendigkeit empfinden, das Problem außergerichtlich zu lösen. Sollte jedoch keine Reaktion erfolgen, sollte der EBR die angekündigten Schritte einleiten: Beauftragung eines Rechtsanwalts, der der Unternehmensleitung in einem Schreiben mitteilt, dass er seine Tätigkeit aufgenommen hat.

Für den EBR und die Gewerkschaften wäre es jedoch normalerweise eine schlechte Taktik, sich darauf zu verlassen, dass die Unternehmensleitung so schnell kapituliert. Wenn der EBR in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften den ersten Schritt von obiger Liste macht, sollte der EBR bereit sein, das gesamte Verfahren bis zum Ende durchzuziehen. Ein Rückzieher dazwischen ohne triftigen Grund, wie z. B. ein angemessenes Angebot der Unternehmensleitung zur Lösung des Problems, könnte dazu führen, dass der EBR in Zukunft nicht mehr ernst genommen wird.

4.4 Beauftragung eines Anwalts

Die Suche nach einem Anwalt, der den EBR unterstützt, ist wie berichtet schwierig. Die wichtigsten Eigenschaften, die verlangt werden, sind: Fachwissen über

die EBR-Gesetzgebung und Erfahrung in der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Der beste Weg, einen geeigneten Anwalt zu finden, besteht darin, sich mit der

¹⁷ Ob die Kosten für diesen Anwalt übernommen werden können (vom Unternehmen, der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat), muss gemeinsam mit den Gewerkschaften besprochen werden, bevor die Entscheidung getroffen wird, den Fall vor Gericht zu bringen. Siehe auch Beispiele in Vereinbarungen.

¹⁸ Siehe Abschnitt 4.5 dieses praxisnahen Überblicks zur Vorbereitung von Beweisen.

Gewerkschaftsorganisation (EGV, national oder lokal) in Verbindung zu setzen, da die Gewerkschaften möglicherweise über interne Anwälte mit Erfahrung in solchen Fällen verfügen und/oder einen geprüften externen Rechtsberater empfehlen können.

Die Vertretung vor Gericht erfolgt in der Regel über einen zugelassenen Rechtsanwalt. Aufgrund der Bedeutung und Komplexität von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem EBR sowie ihres transnationalen Kontextes ist dies die empfohlene Option, auch wenn laut dem für eine bestimmte EBR-Vereinbarung geltenden Recht

nicht immer eine Vertretung durch einen zugelassenen Rechtsanwalt vorgeschrieben ist. Wenn das Gesetz nicht vorschreibt, dass eine Partei vor Gericht von einem Rechtsanwalt vertreten werden muss, könnte das Unternehmen argumentieren, dass diese Kosten nicht notwendig sind. Dies kann von der Unternehmensleitung bei Ländern vorgebracht werden, in denen die erste oder einzige Möglichkeit der Konfliktlösung in der alternativen Streitbeilegung besteht (Schlichtung, Mediation, Schiedsverfahren; z. B. nach irischem Recht).

TABELLE
5

Vertretung vor Gericht durch einen zugelassenen Rechtsanwalt

Name des Landes	Vertretung durch einen zugelassenen Rechtsanwalt NICHT erforderlich	Vertretung durch einen zugelassenen Rechtsanwalt erforderlich
Österreich	Beim Bezirksgericht, Fälle bis zu 5000 EUR	Bei Landesgerichten, Fälle > 5000 EUR
Belgien		ja
Bulgarien		ja
Kroatien		ja
Zypern		ja
Tschechien		ja
Dänemark	vor Zivilgerichten nicht erforderlich, aber in der Regel durch einen Rechtsanwalt	gewöhnlich
Estland		ja
Finnland	nicht vor einem Zivilgericht	ja
Frankreich	nicht beim Bezirksgericht (1. Instanz)	im Allgemeinen ja
Deutschland	vor einem Amtsgericht, Fälle < 5000 EUR	im Allgemeinen ja
Griechenland	nicht bei: Bezirkszivilgericht (Irinodikio), (2) vorläufigen Rechtsbehelfen, (3) zur Abwendung einer drohenden Gefahr (Artikel 94(2) der Zivilprozessordnung) und (4) arbeitsrechtlichen Verfahren vor dem Gericht der ersten Instanz in Einzelrichterschaft	im Allgemeinen ja
Ungarn	Ja	manchmal
Irland	Manchmal	manchmal
Italien	manchmal*	im Allgemeinen ja
Lettland		ja
Litauen		ja
Luxemburg		ja
Malta	Nein	ja
Niederlande	nicht vor einem Zivilgericht	Unternehmenskammer des Amsterdamer Gerichts: Ja
Polen	nicht vor einem Zivilgericht (manchmal)	im Allgemeinen ja
Portugal	nicht vor einem Zivilgericht < 5000 EUR	im Allgemeinen ja
Rumänien	Manchmal	im Allgemeinen ja
Slowakei	nicht vor einem Zivilgericht	im Allgemeinen ja
Slowenien	vor den Bezirksgerichten möglich	in höheren Instanzen
Spanien		im Allgemeinen ja
Schweden	bei Zivilgerichten nicht erforderlich	im Allgemeinen ja
Vereinigtes Königreich	möglich	ratsam

Es ist ratsam, die Unternehmensleitung schriftlich darüber zu informieren, dass der EBR und die Gewerkschaften die Dienste eines Rechtsanwalts in Anspruch nehmen werden, und ihr die voraussichtlichen Kosten für dessen Beauftragung mitteilen. Diesen Schritt sollten Sie nicht überspringen, da die EBR-Vereinbarung dies sogar als Bedingung für die Übernahme der Prozesskosten durch das Unternehmen festlegen kann. Die zentrale Unternehmensleitung ist für die Deckung der Kosten eines Anwalts verantwortlich und der Anwalt sollte die Unternehmensleitung darüber informieren, dass er Rechnungen für seine Dienste ausstellen wird, die vom Unternehmen zu tragen sind. Diese Informationen vermitteln der zentralen Unternehmensleitung, dass der EBR in Verbindung mit den Gewerkschaften entschlossen ist, ein Gerichtsverfahren einzuleiten, und können als letzte Warnung dienen, um einen Rechtsstreit zu vermeiden.

In einigen Fällen kann sich die Unternehmensleitung weigern, die Kosten eines Anwalts zu übernehmen, und das Gericht muss darüber im Rahmen des Urteils entscheiden (der Anwalt muss diese Forderung in den Antrag an das Gericht aufnehmen!). Manchmal behaupten Unternehmen, dass das Recht von EBR, mit den „erforderlichen Mitteln zur Anwendung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte“ ausgestattet zu werden, nicht die Kosten eines Rechtsbeistands abdeckt (wie im Fall der Beteiligung der britischen UNITE am Fall des EBR von Emerson Electric im Central Arbitration Committee, EWC/13/2015).

Das Unternehmen kann auch versuchen, zu behaupten, dass es die Kosten für einen Gewerkschaftsanwalt/Sachverständigen nicht erstattet, weil es das Mandat der Gewerkschaften ist, EBR kostenlos zu unterstützen, oder dass der EBR aufgrund der Konsultation einer Gewerkschaft (auch wenn dem Unternehmen daraus keine Kosten entstehen) keinen Anspruch auf weitere bezahlte Rechtsberatung hat. Diese Argumentation wurde von der Unternehmensleitung in mehreren Fällen erfolglos vorgebracht, in denen der britische CAC entschied, dass das Unternehmen verpflichtet war, die Kosten für die Rechtsberatung des EBR zu übernehmen (u. a. 2020 im Fall des EBR der Princes Group gegen die Princes Group; 2019 in der Rechtsache Verizon vor dem CAC).

Ein Ratschlag eines erfahrenen EBR-Koordinators ist es, die „Expertenklausel“ in der EBR-Vereinbarung zu nutzen, wenn die Unternehmensleitung sich hartnäckig weigert, die Kosten für die Vertretung vor Gericht durch einen Anwalt zu übernehmen. Der EBR kann dann die Anwaltskosten als Sachverständigenhonorare verbuchen und auf diese Weise eine Erstattung vom Unternehmen verlangen. Wenn die EBR-Vereinbarung eine Klausel enthält, die nur einen Sachverständigen zulässt, und ein EBR beispielsweise sowohl finanzielle als auch juristische Unterstützung benötigt, kann der

Finanzexperte zurücktreten, bis die juristischen Fragen geklärt sind, und seine Sachverständigenrolle wieder aufnehmen. Berichten zufolge ist dies ein viel einfacherer Weg, um sicherzustellen, dass das Unternehmen die Kosten für die Rechtsberatung übernimmt, als dies im Rahmen der allgemeinen Gesetzesklausel einzufordern, nach der die zentrale Unternehmensleitung die Mittel bereitstellen muss, die erforderlich sind, um die Rechte von EBR auszuüben.

In den allermeisten Fällen wird die Unternehmensleitung selbst von mehreren hoch bezahlten Fachanwälten (oder einer großen Anwaltskanzlei) vertreten, die unter Umständen sehr komplexe juristische Argumentationsketten verwenden. Um vor Gericht gleichberechtigt zu sein, sollte der EBR auch über eine gleichwertige rechtliche Unterstützung verfügen. Für EBR ist ein Rechtsanwalt auch in der Vorbereitungsphase des Verfahrens unerlässlich. Praktizierende Anwälte wissen, wie das Verfahren abläuft, was geschieht, welche Fallen zu vermeiden sind, was schiefgehen kann usw. und welche Vorbereitungen daher notwendig sind.

Nicht in jedem Land werden die EBR-Mitglieder, die beauftragt sind, den EBR vor Gericht zu vertreten, befragt oder bekommen die Gelegenheit, im Gerichtssaal auszusagen. In Spanien beispielsweise übernehmen Anwälte das gesamte Verfahren. In anderen Ländern können EBR-Mitglieder, die einen Fall vor Gericht bringen, zum Beispiel einem ausführlichen Kreuzverhör ausgesetzt sein. Abhängig von dem jeweiligen nationalen Gericht und dem nationalen Verfahrensrecht kann, wie ein erfahrenes EBR-Mitglied berichtete, das Verfahren vor Gericht einem Kreuzverhör vor einem Strafgericht ähneln. Gleichzeitig können die Vertreter des Unternehmens versuchen, die Angelegenheit durch eine Fülle von Dokumenten zu verkomplizieren und zu verwässern. Es ist daher wichtig, dass der EBR nicht nur die relevanten Beweise sammelt, sondern sie auch in einer transparenten, kohärenten und möglichst einfachen Weise darstellt und erläutert.

Versuchen Sie nicht, wie sie zu sein

Ein erfahrener EBR-Koordinator rät „Versuchen Sie nicht, Rechtsanwalt zu sein oder den Anwalt zu spielen“ und sich auf das Niveau von Rechtsbeiständen von Unternehmen zu begeben. Oft geht das furchtbar schief. Versuchen Sie nicht, zu clever zu wirken – handeln Sie normal, wie ein ganz normaler Arbeitnehmervertreter, der nur möchte, dass seine Rechte und die der Arbeitnehmer, die er vertritt, respektiert werden.

Beispiel: EBR nach irischem Recht kämpft um rechtliche

In einem Streitfall in Irland argumentierte die Unternehmensleitung, dass die Deckung der Kosten für juristische Unterstützung weder im Gesetz noch in der EBR-Vereinbarung gewährleistet sei und der EBR daher keine professionellen anwaltlichen Dienste benötige, um einen Fall vor der irischen Workplace Relations Commission (WRC; die für die Entscheidung von Arbeitskonflikten in Irland zuständige Stelle) zu verhandeln. Im Sinne gleicher Wettbewerbsbedingungen wäre das Unternehmen selbst natürlich durch mindestens einen Fachanwalt vor der WRC vertreten. Dies bedeutete für den EBR ein ernsthaftes praktisches Hindernis und eine Einschränkung bei der Durchsetzung seiner Rechte, da er keine Anwaltskanzlei finden konnte, die bereit war, den Fall vor der WRC zu verhandeln, wenn die Zahlung der Gebühren so unsicher war (darüber entscheidet das Gericht im Rahmen des Urteils). Schließlich gelang es dem EBR, in Irland einen pensionierten Rechtsexperten (aber formal kein Rechtsanwalt) zu finden, der bereit war, den Fall zu übernehmen, auch wenn keine Bezahlung garantiert war. Darüber hinaus konnte der EBR einen ehemaligen deutschen Minister gewinnen, der bereit war, ihn zu unterstützen. Der ehemalige deutsche Minister arbeitet eng mit dem Rechtsexperten zusammen, um die gesamte juristische Kommunikation mit der Unternehmensleitung vorzubereiten.

4.5 Vorbereitung von Beweismitteln

Ein wesentlicher Bestandteil der Fallvorbereitung ist das Sammeln, Archivieren und Bearbeiten von Beweisen. Der Anwalt muss alle Einzelheiten des Falls in Erfahrung bringen und mit der Bearbeitung beginnen. Eine Beweismittelverzeichnis ist notwendig, damit sich der Rechtsanwalt, der den Fall übernimmt, ein umfassendes Bild machen kann (Vorgeschichte der Beziehungen zur Unternehmensleitung, frühere Verstöße usw.) und einen Einblick in die Besonderheiten des Falls erhält. Je vollständiger die Beweismittel sind, desto einfacher ist es für den Anwalt, eine kohärente, starke und überzeugende Argumentation vor Gericht vorzubereiten.

Bei einem Gerichtsverfahren gibt es besondere Regeln und Verfahren für die Zulassung, Verwendung und Vorlage von Beweismitteln sowie den Nachweis von Fakten. Diese Vorschriften unterscheiden sich von Land zu Land. Im Allgemeinen gibt es in jedem Land eine Reihe von gesetzlichen Regeln und Grundsätze für die Beweisführung in einem Gerichtsverfahren. Diese Regeln bestimmen, welche Beweismittel zulässig sind und welche Beweismittel vom Gericht bei seiner Entscheidung nicht berücksichtigt werden dürfen. Das Beweisrecht regelt verschiedene Aspekte der Beweisführung in einem Prozess: die Menge, die Qualität (wie zuverlässig solche Beweise sein sollten) und die Art der Beweise, die erforderlich sind, um in einem Rechtsstreit zu obsiegen. Darüber hinaus gibt es wichtige Regeln für die Zulässigkeit von Beweismitteln, die Authentifizierung, die Relevanz, Zeugen, Gutachten, Sachverständigenaussagen, Identifizierung usw. Die Regeln variieren je nach Rechtsgebiet (und sind spezifisch für das Arbeitsrecht) und können je nach Zuständigkeit des Gerichts unterschiedlich sein. Diese verschiedenen Beweisstandards müssen berücksichtigt werden, und der (gewerkschaftliche) Anwalt kann Ihren EBR diesbezüglich beraten.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Gerichtsverfahren besteht darin, inwieweit sich das Gericht nur mit der konkret vorliegenden Frage befassen wird oder ob auch die Vorgeschichte dieses Falls berücksichtigt werden kann. Der EBR und die Gewerkschaften wollen möglicherweise zeigen, dass die schwerwiegende Nichteinhaltung der EBR-Vereinbarung oder der EBR-Gesetzgebung, die derzeit vor Gericht verhandelt wird, bereits mehrfach von der Unternehmensleitung begangen wurde, und dass der EBR in der Vergangenheit einige Versuche unternommen hat, Verstöße von Führungskräften zu beheben. Es kann der Sache mehr Gewicht verleihen, wenn der EBR nachweisen kann, dass er jedes Mal gescheitert ist, wenn er versucht hat, einen Konflikt ohne Rückgriff auf ein Gerichtsverfahren zu lösen. Es kann allerdings auch sein, dass das Gericht derartige Beweismittel im vorliegenden Fall für irrelevant erachtet, weshalb Sie auf beide Möglichkeiten vorbereitet sein sollten.

Wichtig ist, dass die Beweise aussagekräftig genug sind, um die gesetzliche Beweislast in einer bestimmten Situation zu erfüllen. Sie müssen dem Rechtsanwalt auch die Möglichkeit geben, eine überzeugende Argumentation aufzubauen und sie in einer Weise vorzutragen, die den Gepflogenheiten und Traditionen eines Gerichts entspricht.

Es gibt verschiedene Arten von Beweisen, je nach Form oder Quelle, die Sie bei der Vorbereitung eines Gerichtsverfahrens berücksichtigen können. Auf welche Art von Beweismitteln Sie sich konzentrieren sollten, hängt vom Sachverhalt Ihres Rechtsstreits ab, kann aber Folgendes umfassen:

- ▶ Korrespondenz des EBR mit der Unternehmensleitung (E-Mails, Aufzeichnungen von Chats im internen Kommunikationssystem, verschiedene

Versionen von Änderungsvorschlägen für die EBR-Vereinbarung usw.);

- ▶ offizielle Dokumente, die dem EBR zur Verfügung gestellt werden (Finanzberichte; Geschäftsberichte, Präsentationen der zentralen Unternehmensleitung bei EBR-Sitzungen), um z. B. zu belegen, dass der Umfang und die Qualität der von der Unternehmensleitung übermittelten Informationen unzureichend waren;
- ▶ Screenshots während der Präsentationen von Mitgliedern der Unternehmensleitung (einige Materialien werden Ihnen nur auf dem Bildschirm gezeigt und Sie werden sie nie wieder sehen!);
- ▶ inoffizielle/interne Dokumente der Unternehmensleitung, die dem EBR möglicherweise zugänglich gemacht wurden (im Fall British Airways aus dem Jahr 2006 wurde ein ganzes Gerichtsverfahren über ein transnationales Umstrukturierungsprojekt auf internen Dokumenten aufgebaut, die nicht für den EBR bestimmt waren und versehentlich mit einem EBR-Mitglied geteilt wurden);
- ▶ Dokumente und Informationen der lokalen oder nationalen Unternehmensleitung, die den einzelnen EBR-Mitgliedern in ihrem Land zur Verfügung gestellt wurden (als EBR-Mitglieder oder in anderer Funktion als Arbeitnehmervertreter, z. B. als Mitglieder des Betriebsrats);
- ▶ Beschreibung und Aufzeichnung von Fakten und Ereignissen, insbesondere in Bezug auf den Zeitpunkt, zu dem die Unternehmensleitung den EBR informiert hat, zu dem der EBR deutlich gemacht hat, dass er eine Anhörung verlangt, und zu dem der EBR zum ersten Mal signalisiert hat, dass die Qualität und/oder der Zeitplan des Informationsprozesses nicht den Anforderungen der EBR-Vereinbarung oder der geltenden Gesetzgebung entspricht;
- ▶ Dokumente im Zusammenhang mit Ausgaben von EBR-Mitgliedern (z. B. Flugtickets, Rechnungen für Sachverständigenleistungen oder Schulungen usw.);
- ▶ Informationen, die offiziell vom Unternehmen veröffentlicht wurden oder anderweitig der Öffentlichkeit zugänglich sind (besonders relevant bei Streitigkeiten/Fällen, bei denen die Unternehmensleitung die Weitergabe von Informationen aus Gründen der Vertraulichkeit verweigert).

Als sichere Regel gilt, dass alles, was von Bedeutung sein könnte, ordnungsgemäß aufgezeichnet werden sollte (einschließlich Aufzeichnungen über interne Abstimmungen). Die Beweismittel sollten dann mit dem Rechtsanwalt erörtert und bewertet werden, der die endgültige Entscheidung darüber trifft, was in die Vorlagen bei Gericht aufgenommen werden soll. Je mehr der EBR ordnungsgemäß Aufzeichnungen führt, desto leichter wird es ihm fallen, die Anforderung der „Beweislast“ überzeugend zu erfüllen. Die Aufzeichnungen sollten auch Nachweise über etwaige frühere Maßnahmen enthalten:

- ▶ Verstöße gegen die EBR-Vereinbarung oder die EBR-Gesetzgebung durch die Unternehmensleitung als Nachweis, dass der Verstoß von der Unternehmensleitung in der Vergangenheit begangen wurde oder sogar zur normalen Praxis geworden ist;
- ▶ Ersuchen des EBR an die Unternehmensleitung, die Vereinbarung oder die Gesetzgebung zu respektieren als Nachweis der Bemühungen zur Wahrung der Rechte des EBR;
- ▶ Versuche einer Schlichtung oder gütlichen Konfliktbeilegung als Nachweis, dass das vorliegende Gerichtsverfahren eher der Höhepunkt als ein Ausgangspunkt des Konflikts ist.

Sobald der Sachverhalt zweifelsfrei feststeht, konzentriert sich das Gericht auf seine Auslegung und nicht mehr darauf, ob er zulässig, relevant oder glaubwürdig ist.

Eine sorgfältige Beweisvorbereitung ist besonders in Ländern wichtig (z. B. im Vereinigten Königreich), wo Gerichtsverhandlungen ohne Präsenz der Parteien stattfinden können. Nicht in jedem Land führt ein Fall zu einer gerichtlichen Anhörung – manchmal werden Fälle durch einen schriftlichen Austausch von Anfragen, Vorlagen und Antworten behandelt. Das kann in Vorverfahren/Anhörungen oder in der Hauptverhandlung während einer Pandemie der Fall sein, wenn Präsenzverhandlungen nur eingeschränkt oder gar nicht möglich sind. Wenn das der Fall ist, ist es wichtig zu wissen, wie viele Anfragen (durch das Gericht) und Antworten (durch den Prozessierenden) es geben wird. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie alle Argumente und begleitenden Beweismittel sofort in der ersten schriftlichen Runde schriftlicher Ausführungen oder in den ersten Antworten auf Anfragen des Gerichts auf den Tisch legen. Wenn es eine Gelegenheit gibt, auf die Argumente oder die Darstellung von Fakten der anderen Partei zu reagieren, sollte der Rechtsanwalt oder der EBR auf alle Punkte eingehen, mit denen er nicht einverstanden ist, auch wenn sie irrelevant oder schlicht absurd erscheinen. Man weiß nie genau, ob das Gericht in solchen Argumenten einen gewissen Sinn sieht und daraus schließen kann, dass der EBR sie stillschweigend akzeptiert, da er sie nicht bestreitet.

Mehr als nur beweisen, was schiefgelaufen ist

Bei seiner Anrufung des Gerichts kann der EBR mehr tun, als zu beweisen, dass die Unternehmensleitung die Regeln nicht eingehalten hat. Wenn das Problem reparabel ist, sollte der EBR eine Aufforderung an das Gericht aufnehmen, einen Beschluss zur Behebung der Situation zu erlassen. Wenn die strittige Angelegenheit irreparabel ist, könnte der EBR dem Gericht einen Antrag auf Erlass einer Verfügung darüber vorlegen, was das Unternehmen in Zukunft besser machen sollte.

4.6 Kontakte zur Unternehmensleitung

Selbst wenn sich der EBR in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für den Rechtsweg entschieden hat und eine Gerichtsverhandlung ansteht, ist es ratsam, in Kontakt mit der Unternehmensleitung zu bleiben und die Kommunikation mit der Unternehmensleitung nach Möglichkeit sorgfältig zu steuern.

Das ist wichtig, denn sobald die Unternehmensleitung erkennt, dass der EBR mit Rückendeckung der Gewerkschaften entschlossen ist, vor Gericht zu gehen, wird sie wahrscheinlich Schritte unternehmen, um sich aus dem Konflikt zurückzuziehen und nach Schlichtungslösungen zu suchen. Die Unternehmensleitung kann sich daher an den EBR mit einem Vorschlag für eine Schlichtung, Mediation oder ein Schiedsverfahren wenden und darauf bestehen, dass diese Wege zuerst ausgeschöpft werden, bevor eine Konfrontation vor Gericht stattfindet. Darüber hinaus muss der EBR trotz der Klage vor Gericht laufende Angelegenheiten mit der Unternehmensleitung abwickeln (z. B. einen geplanten Umstrukturierungsprozess, die Organisation der nächsten EBR-Vollversammlung usw.). Ferner kann der Rechtsstreit je nach Land, in dem er geführt wird, mehrere Monate oder sogar länger als ein Jahr andauern, so dass die Beziehung zur Unternehmensleitung nicht vollständig abgebrochen werden kann. Eine angemessene Kommunikation mit der Unternehmensleitung ist ein Ausdruck des guten Willens und der Professionalität. Zudem ist sie ein Instrument, dass zu einer höflichen Beziehung trotz des Konflikts beiträgt.

4.6.1 SCHLICHTUNG, MEDIATION UND SCHIEDSVERFAHREN

Einige EBR-Vereinbarungen und/oder nationale Rechtsvorschriften sehen vor, dass der EBR und die Unternehmensleitung versuchen sollten (oder dazu verpflichtet sind), einvernehmliche Lösungen zu finden oder alternative Konfliktlösungsmethoden zu nutzen, bevor ein Streitfall vor Gericht ausgetragen werden kann (siehe Tabelle 5). Es gibt drei Arten alternativer Konfliktlösungsmechanismen: Schlichtung, Mediation und Schiedsverfahren.

Schlichtung und Mediation sind gütliche Streitbeilegungsverfahren, bei denen mit Hilfe eines neutralen Dritten eine außergerichtliche Lösung für eine Streitigkeit gefunden wird.

Schlichtung ist ein alternatives Streitbeilegungsverfahren (**ADR**), bei dem ein Schlichter die Parteien getrennt und gemeinsam trifft, um die Suche nach einer Lösung zu erleichtern und ihre Differenzen beizulegen. Bei der Schlichtung wird im Wesentlichen versucht, Spannungen abzubauen und so die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien zu verbessern. Es wird auch versucht, die Parteien zu ermutigen, mögliche Lösungen zu finden, und sie dabei zu unterstützen, ein für beide Seiten akzeptables Ergebnis zu erzielen. Die Schlichtung unterscheidet sich vom Schiedsverfahren dadurch, dass das Schlichtungsver-

fahren in der Regel keinen streng gesetzlich festgelegten Rahmen hat und der Schlichter in der Regel nicht befugt ist, Beweismittel zu erheben oder Zeugen aufzurufen, er fasst keine endgültige Entscheidung und fällt keinen Schiedsspruch.

Mediation ist wie die Schlichtung ein freiwilliges Verfahren zur Lösungsfindung, bei dem die Dienste eines externen Mediators in Anspruch genommen werden. Mediation ist ein strukturierter, interaktiver Prozess, bei dem ein unparteiischer Dritter die streitenden Parteien durch spezielle Kommunikations- und Verhandlungstechniken bei der Konfliktlösung unterstützt. Mediation ist ein Prozess, der sich hauptsächlich auf die Bedürfnisse, Rechte und Interessen der Parteien konzentriert. Der Mediator, dessen Hauptaufgabe darin besteht, die Suche nach einer Lösung durch die Verbesserung der Interaktion, des Dialogs und der Kommunikation zwischen den Parteien zu erleichtern, setzt eine Vielzahl von Techniken ein, um den Prozess in eine konstruktive Richtung zu lenken und den Parteien zu helfen, ihre optimale Lösung zu finden.

Der Hauptunterschied zwischen Schlichtungs- und Mediationsverfahren besteht darin, dass der Schlichter zu einem bestimmten Zeitpunkt während des Schlichtungsverfahrens von den Parteien aufgefordert werden kann, ihnen einen unverbindlichen Vergleichsvorschlag zu unterbreiten. Wenn der Schlichter einen Vergleich vorschlägt, berücksichtigt er nicht nur die Rechtspositionen der Parteien, sondern auch ihre wirtschaftlichen, finanziellen und/oder persönlichen Interessen. Den Parteien steht es frei, den Vorschlag anzunehmen oder abzulehnen. Wenn sie den Vorschlag annehmen, wird er in der Regel als Vergleichsvereinbarung festgeschrieben. Während die Vergleichsvereinbarung selbst in der Regel nicht direkt durchsetzbar ist, kann sie in einigen Ländern durch eine notarielle Beurkundung und/oder in anderen Ländern durch einen Schiedsspruch durchsetzbar werden (erkundigen Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft und einem Anwalt nach den Einzelheiten in Ihrem Land).

Ein Mediator hingegen wird in den meisten Fällen und aus Prinzip davon absehen, einen solchen Vorschlag zu unterbreiten.

Sowohl bei der Schlichtung als auch bei der Mediation liegt die endgültige Entscheidung über die Einigung auf einen Vergleich bei den Parteien.

Schiedsverfahren (insbesondere ein verbindliches Schiedsverfahren) ist dagegen ein direkterer Ersatz für das förmliche Verfahren vor einem Gericht. Ein verbindliches Schiedsverfahren wird in der Regel vor einem oder drei Schiedsrichtern durchgeführt (z. B. einem von jeder Partei ernannten Schiedsrichter und einem dritten Schiedsrichter, auf den sich die beiden Schiedsrichter einigen). Das Verfahren ähnelt in gewissem Maße einem stärker formalisierten Gerichtsverfahren mit Regeln für die Beweisführung usw. Normalerweise ist ein Schieds-

verfahren schneller und billiger als ein Gerichtsverfahren. Der Hauptunterschied zur Schlichtung oder Mediation besteht darin, dass der/die Schiedsrichter die endgültige Entscheidung über die Lösung des Konflikts trifft/treffen und nicht die Parteien selbst. Die Entscheidungen von Schiedsrichtern sind in der Regel endgültig, können aber je nach nationalem Recht vor den ordentlichen Gerichten angefochten werden.

Die EBR-Vereinbarung muss immer zuerst überprüft werden, um festzustellen, ob einer der ADR-Mechanismen im Falle eines Konflikts mit der Unternehmensleitung obligatorisch ist. Anschließend kann der EBR die Anforderungen des nationalen Rechts prüfen

(in einigen Ländern ist die alternative Streitbeilegung ein obligatorischer Schritt, bevor Sie sich bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten an ein Gericht wenden können). Dies ist eine Aufgabe, die am besten von der beteiligten Gewerkschaft oder dem Anwalt erledigt werden sollte. Entscheidet sich der EBR für eine alternative Streitbeilegung, ist es sinnvoll zu prüfen, ob es in dem Land, in dem die EBR-Vereinbarung gilt, ADR-Einrichtungen auf nationaler Ebene gibt (öffentliche und private Verbände, Kammern usw.; siehe länderspezifische Datenblätter in Teil 2 dieses Überblicks) (weitere Informationen und Beratung zu alternativen Konfliktlösungen sind in der Regel bei derartigen Institutionen erhältlich).

TABELLE 6 Alternative Streitbeilegung in EBR-Fällen

Name des Landes	Schlichtung	Mediation	Schiedsverfahren	Institutionen, die den Prozess organisieren
Österreich		möglich		
Belgien	möglich, organisiert vom Ministerium für Arbeit			Ministerium für Arbeit – Belgischer Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung
Bulgarien		möglich, bei Streitigkeiten über die Vertraulichkeit	möglich, bei Streitigkeiten über die Vertraulichkeit	
Kroatien	möglich auf freiwilliger Basis	möglich auf freiwilliger Basis	möglich auf freiwilliger Basis	
Zypern		möglich im Rahmen eines Drei-Parteien-Mechanismus		
Tschechien		freiwillige Mediation		
Dänemark	obligatorisch vor Schiedsverfahren und Gericht	obligatorisch vor Schiedsverfahren und Gericht	üblich (durch Arbeitsschiedsgerichte)	Schlichtungsstelle Statens Forligsinstitution
Estland	unklar: „außergerichtliche Verfahren“ durch die Arbeitsaufsichtsbehörde	unklar: „außergerichtliche Verfahren“ durch die Arbeitsaufsichtsbehörde		Arbeitsaufsichtsbehörde, Nationale Schlichtungsstelle
Finnland		möglich	möglich	Institut für Schiedsgerichtsbarkeit
Frankreich	Erster Schritt vor einem Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten	gerichtliche Mediation vor allen Gerichten möglich	nein	
Deutschland	Nein	theoretisch möglich (in der Praxis selten)	nein	
Griechenland	uneindeutig	uneindeutig	uneindeutig	
Ungarn	möglich	möglich (hauptsächlich bei zivilrechtlichen Streitigkeiten)	möglich	
Irland	Nein	nein	de facto die einzige Option	

Name des Landes	Schlichtung	Mediation	Schiedsverfahren	Institutionen, die den Prozess organisieren
Italien	obligatorisch vor einem Gerichtsverfahren (spezieller Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten des Ministeriums für Arbeit)	möglich, lokale oder zentrale Stellen können handeln	Nur bei individuellen Streitigkeiten (nicht bei kollektiven Streitigkeiten)	Präfektur, Ministerium für Arbeit
Lettland		obligatorisch vor Schiedsverfahren und Gericht	möglich	Vermittlungsausschuss
Litauen	möglich			
Luxemburg	möglich	möglich	möglich	
Malta		möglich	möglich	Malta Mediation Centre (MAC)
Niederlande	Nein	nein	optional, kann in die EBR-Vereinbarung aufgenommen werden (ist aber unüblich)	Gemischte sektorale Ausschüsse (aus dem Sozial- und Wirtschaftsrat), nur bei Konflikten zwischen Betriebsräten und Arbeitgeber.
Polen	Nein	nein	nein	Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales. Rat für sozialen Dialog
Portugal	möglich	möglich	möglich	Ministerium für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit. Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen DGERT
Rumänien		freiwillige Mediation	möglich	
Slowakei		möglich	freiwilliges Schiedsverfahren möglich	
Slowenien		freiwillige Mediation		
Spanien		möglich		Die Autonomen Gemeinschaften (Arbeitsvermittlungsstellen, die auf diese Fragen spezialisiert sind). Auf nationaler Ebene der Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) (Interkonföderale Schlichtungs- und Schiedsstelle)
Schweden		möglich	möglich	Ausschuss für industrielle Demokratie
Vereinigtes Königreich	erster Schritt	zweiter Schritt	dritter Schritt (erste Instanz im Gerichtsverfahren)	Schiedsverfahren und Schlichtung ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), Central Arbitration Committee
Island	möglich	möglich		Landesbeauftragter für Schlichtung und Mediation
Liechtenstein				
Norwegen		möglich (häufig)	möglich (häufig)	Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten

Bedenken Sie, dass das Unternehmen manchmal Ihre Versuche, den Konflikt auf einvernehmliche Weise zu lösen, ignoriert oder blockiert. Wie uns in den Befragungen berichtet wurde, entscheiden sich Unternehmen manchmal aus ideologischen Gründen, den Rechtsweg zu wählen, d. h. aufgrund eines hartnäckigen Mangels an Bereitschaft, Informationen weiterzugeben und eine Anhörung der Arbeitnehmer als solche zuzulassen, oder weil die Unternehmensleitung den EBR in einer engstirnigen, vorgefassten Meinung als Unruhestifter betrachtet. Überraschenderweise können und wollen viele multinationale Unternehmen sich die mit einem Rechtsstreit verbundenen Kosten leisten, weil diese Kosten relativ gering sind. In solchen Fällen könnten Bemühungen um eine gütliche Konfliktlösung vergeblich sein, da sich das Unternehmen nur einem Gerichtsurteil beugen wird.

Schließlich ist es sehr wichtig, Ihre Kommunikation (insbesondere schriftliche Korrespondenz) mit der Unternehmensleitung sehr höflich, diplomatisch und förmlich zu halten. Jedes Schreiben, das verfasst wird, wenn sich ein Fall möglicherweise aufbaut und erst recht, wenn die Kontroverse begonnen hat, sollte sorgfältig abgefasst werden. Jede anstößige oder aggressive Sprache muss vermieden werden, da die Korrespondenz bei Gericht vorgelegt und gegen den EBR verwendet werden kann.

4.6.2 AN DEN RICHTIGEN RÄDCHEN DREHEN

Es wäre naiv zu erwarten, dass jede Unternehmensleitung ihre Haltung schon bei den ersten Anzeichen eines drohenden Gerichtsprozesses ändern wird. Daher sollten Sie andere Aspekte der Beziehung zu Ihrer zentralen Unternehmensleitung berücksichtigen. Eine solche Strategie sollte immer in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften entwickelt werden.

Nachfolgend finden Sie einige Beispiele, wie Sie eine genaue Reaktion der Unternehmensleitung auslösen können:

- ▶ Unternehmen legen in der Regel großen Wert auf ihr soziales Image. So möchten sie möglicherweise Imageschäden im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) und der sozialen Nachhaltigkeit (als Teil von ESG: Umwelt, Soziales und Governance) vermeiden. Manchmal reicht die Androhung eines Rechtsstreits aus, um die Unternehmensleitung zum Einlenken oder zu mehr Entgegenkommen zu bewegen. Prüfen Sie, ob das Unternehmen regelmäßige CSR- oder Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht und ob es sich an CSR-Initiativen wie der Global Reporting Initiative oder dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB) beteiligt. Dem Unternehmen mitzuteilen, dass seine Verstöße gegen die Vorschriften zur Unterrichtung und Anhörung

Berichterstattung über Sozialstandards

Mehr als 90 Prozent der S&P 500-Unternehmen veröffentlichen inzwischen ESG-Berichte in irgendeiner Form, ebenso etwa 70 Prozent der Russell 1000-Unternehmen.

Quelle: Sustainability reporting in focus, G&A Institute, 2021.

Die EU-Vorschriften über die Angabe nichtfinanzieller Informationen gelten derzeit für große Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Beschäftigten. Betroffen sind rund 11 700 große Unternehmen und Konzerne in der gesamten EU, darunter

- börsennotierte Unternehmen
- Banken
- Versicherungen
- andere Unternehmen, die von den nationalen Behörden als Unternehmen von öffentlichem Interesse bezeichnet werden

Gemäß der Richtlinie 2014/95/EU müssen große Unternehmen Informationen u. a. über soziale Angelegenheiten, die Behandlung von Mitarbeitern und die Achtung der Menschenrechte veröffentlichen.

Am 21. April 2021 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) an, die die bestehenden Berichterstattungsanforderungen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen ändern würde. Der Vorschlag weitet den Geltungsbereich auf alle großen Unternehmen und alle an geregelten Märkten notierten Unternehmen (mit Ausnahme von börsennotierten Kleinstunternehmen) aus, schreibt die Prüfung (Assurance) der gemeldeten Informationen vor, führt detailliertere Berichterstattungsanforderungen ein und schreibt vor, dass die Berichterstattung nach verbindlichen EU-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgen muss. Diese neuen Instrumente geben auch den EBR neue Einflussmittel und neue Instrumente an die Hand.

Quelle: [Corporate sustainability reporting \(europa.eu\)](https://europa.eu)

im Widerspruch zur erklärten Unterstützung von CSR- oder ESG-Standards stehen, ist eine Option, die Sie in Betracht ziehen können. Darüber hinaus könnte der Hinweis darauf, dass die Offenlegung solcher Informationen das Image des Unternehmens als „sozial verantwortlicher“ Akteur zunichtemachen könnte, dazu beitragen, das Unternehmen zur Vernunft zu bringen;

- ▶ Einige Unternehmen sind in hohem Maße davon abhängig, Geschäfte mit Behörden zu tätigen. Öffentliche Stellen nehmen manchmal Sozialklauseln in die Anforderungen von Ausschreibungen im Rahmen der von der Europäischen Kommission (GD Beschäftigung) geförderten sozial verantwortlichen Vergabe öffentlicher Aufträge (SRPP) auf. Prüfen Sie, ob das Unternehmen von solchen Aufträgen profitiert oder sich um solche öffentlichen Aufträge bewirbt. Erwägen Sie, die Unternehmensleitung darauf hinzuweisen, dass Verstöße gegen das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung negative Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens bei der Erlangung solcher Aufträge haben können. Prüfen

Sie, ob das Unternehmen Aufträge von nationalen oder lokalen Behörden erhalten hat und wie diese Behörden kontaktiert werden können;

- ▶ Irgendwann will der EBR die Probleme in Bezug auf die Missachtung seiner Grundrechte durch das Unternehmen vielleicht auch direkt der Öffentlichkeit mitteilen. Es ist ein mächtiges, aber heikles Instrument, das den Einfluss auf das Unternehmen erhöhen, aber auch alle Bemühungen auf einmal zunichtemachen kann. Eine Mitteilung an die Presse kann vom Unternehmen als ultimative Kriegserklärung angesehen werden, aber es sind auch Fälle bekannt, in denen die Unternehmensleitung dadurch zurück an den Verhandlungstisch gebracht wurde. Wenn Sie sich als Mitglied eines EBR in einer solchen Situation befinden, sollten Sie unbedingt gemeinsam mit dem EGV/Gewerkschaftsordinator darüber entscheiden. Eventuell sollten Sie auch die Teilnahme an einer Schulung „Öffentliche Kommunikation für Gewerkschafter im EU-Kontext“ durch das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Erwägung ziehen.

Lektionen aus dem Gerichtssaal¹⁹

5

Eine Sache vor Gericht oder eine andere zuständige Stelle (z. B. ein Schiedsgericht) zu bringen, ist für die meisten EBR oft eine „Blackbox“. Denn der Prozess ist unberechenbar, aber auch nur wenige haben diesen Prozess durchlaufen und können ihr Wissen bis heute weitergeben. Das folgende Kapitel basiert auf Befragungen und präsentiert einige punktuelle Erfahrungen, Gedanken und Tipps (manche davon wurden bereits in einem früheren Teil des Überblicks aufgegriffen) von EBR-Mitgliedern und Gewerkschaftsexperten, die einen oder mehrere Gerichtsfälle erlebt haben.

Zögerliche Gerichte

Ein interessanter Fall ist der des EBR von IAG. Der Rechtsstreit führte sogar zu einer Beschwerde bei der Europäischen Kommission (siehe Kapitel 6). IAG hat seinen Hauptsitz im Vereinigten Königreich, ist aber in Spanien eingetragen und die EBR-Vereinbarung wurde nach spanischem Recht abgeschlossen. Es ging um fehlende Anhörungen zu Massenentlassungen von mehr als 10.000 britischen Mitarbeitern von British Airways, einem der zu IAG gehörigen Unternehmen. Das erste Problem besteht darin, dass nicht klar ist, an welches Gericht sich der EBR wenden soll. Unter den drei relevanten Optionen – die Arbeitsaufsicht, das Tribunal in Madrid oder der britische Oberste Gerichtshof – hat der EBR die höchstmögliche Instanz gewählt. Dies führte dazu, dass der Oberste Gerichtshof den Fall an das Madrider Tribunal zurückverwies. Folglich führte es zu einigem Hin und Her zwischen den Gerichten. Offenbar zögern die Gerichte, über einen Fall in Spanien zu entscheiden, der zu einer möglichen gerichtlichen Anordnung an ein Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich führen würde. Der Fall wurde schließlich vom Obersten Gerichtshof aufgegriffen.

Die Art und Weise, wie ein Rechtsstreit vor Gericht gebracht wird, unterscheidet sich von Land zu Land (siehe Teil 2 des praxisnahen Überblicks). Im Folgenden stellen wir einige allgemeine Ratschläge vor.

- ▶ Wie und wer kann eine Klage gegen die Unternehmensleitung einreichen?
- ▶ Der EBR muss sich an ein bestimmtes Gericht wenden (oder, je nach Land, an andere Stellen, wie das Arbeitsministerium, einen Ombudsmann oder eine Schlichtungsstelle oder sogar an die Polizei, wenn die Verletzung von EBR-Rechten als Straftat gilt²⁰). Es kann ziemlich kompliziert sein, herauszufinden, wohin man gehen soll und welche Schritte man unternehmen muss.



ICH SCHÄME MICH

„Ich bin nicht stolz darauf, dass wir das Gerichtsverfahren gewonnen haben, denn ich bin ein Angestellter des Unternehmens, ich bin stolz darauf, die Uniform des Unternehmens zu tragen (Verkäufer). Ich schäme mich, dass meine Unternehmensleitung vor Gericht gegen ihre Mitarbeiter vorgegangen ist.“

¹⁹ Der folgende Teil basiert auf Befragungen von Vertretern aus der Praxis (EBR-Mitglieder, Gewerkschaftsfunktionäre und -koordinatoren auf europäischer und nationaler Ebene, die EBR unterstützen, Experten), die direkt in EBR-bezogene Rechtsstreitigkeiten vor Gericht involviert waren.

²⁰ Beispielsweise in Finnland.

Ein Hindernis kann darin bestehen, dass nicht klar ist, wer im Falle einer Nichteinhaltung haftet: ist es der CEO, der Leiter des europäischen Führungsteams des Unternehmens (in der Regel als EMEA bezeichnet: Europa, Naher Osten, Afrika) oder beispielsweise das Mitglied der Unternehmensleitung, das in diesem speziellen Fall für die Unterrichtung und Anhörung zuständig war. In einigen Ländern haften Manager möglicherweise persönlich für die Nichteinhaltung von Vorschriften. In solchen Fällen wird die Frage, wer konkret haftet, noch wichtiger. Und was ist, wenn diese Person das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt bereits verlassen hat ...?

- ▶ In einigen Ländern wird eine Beschwerde in einem EBR-Fall wie eine Straftat behandelt und muss daher einem Strafverfahren unterzogen werden. Es kann daher zwingend erforderlich sein, eine Anzeige bei der örtlichen Polizei zu erstatten, die von den EBR-Gesetzen keine Ahnung hat. Das Problem beschränkt sich aber nicht nur auf die Polizei. In vielen Ländern fehlt es den Stellen, die sich mit EBR-Beschwerden befassen müssen, einschließlich der Gerichte, an Bewusstsein, Erfahrung und Fachwissen, um mit solchen Verstößen umzugehen. Ein weiteres Problem bei Strafverfahren besteht darin, dass solche Verstöße in der Regel innerhalb einer bestimmten Frist gemeldet werden müssen, da die Straftat sonst nicht mehr verfolgt werden kann. Ein weiteres Problem besteht darin, dass in einigen Ländern, in denen der EBR über ein Strafverfahren gehen muss, womöglich ein Berufungsverfahren fehlt. Ein EBR kann daher mit einer Weigerung konfrontiert sein, ein Gerichtsverfahren einzuleiten (z. B. wenn die Polizei sich weigert, eine Anzeige einer angeblichen Verletzung von EBR-Rechten durch die Unternehmensleitung aufzunehmen, oder wenn ein Ombudsmann beschließt, den Fall nicht weiterzuverfolgen), ohne die Möglichkeit, gegen solche Weigerungen Berufung einzulegen.
- ▶ Der Zweck eines Rechtsstreits durch einen EBR besteht nicht darin, die Unternehmensleitung zu verärgern oder sich an ihr zu rächen. Daher sollte der EBR deutlich machen, dass die rechtlichen Schritte nicht unternommen werden, um eine bestimmte Person zu beschuldigen, sondern um die Einhaltung der EBR-Vorschriften zu verbessern. In diesem Sinne sollten Sanktionen auch nicht das Ziel eines Rechtsstreits sein - sie sind ein Mittel zum Zweck: um das Unternehmen zur Einhaltung der Regeln zu bewegen.
- ▶ Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Problem oder ein Streitfall möglicherweise vor Gericht kommen könnte, vergewissern Sie sich, dass das Kommunikationsnetz zwischen dem EBR, seinem Sonderausschuss, dem EGV-Koordinator und etwaigen externen Sachverständigen gut funktioniert, da dies für den Erfolg eines etwaigen Rechtsstreits von entscheidender Bedeutung ist.
- ▶ In einigen Ländern gibt es öffentliche Stellen, die EBR bei ihrem Zugang zur Justiz unterstützen können. (Z. B. kann in Finnland der Ombudsmann des Unternehmens eine Aufsichtsfunktion in einem Konflikt übernehmen. Solche (staatlichen) Einrichtungen (z. B. die Arbeitsaufsicht) können über weitreichende Kompetenzen verfügen, auch das Recht, alle relevanten Informationen anzufordern, einschließlich vertraulicher oder börsenbezogener Daten. Achten Sie darauf, diese zu verwenden, falls verfügbar.
- ▶ Einigkeit demonstrieren. Alle EBR-Mitglieder müssen den Plan und die Vorteile eines Rechtsstreits kennen.
- ▶ Die Entschlossenheit und der Wille des Sonderausschusses müssen stark sein und der Unternehmensleitung deutlich mitgeteilt werden: „Wir sind bereit, den Fall bis zum Ende durchzuzufechten, sogar bis zum Europäischen Gerichtshof, wenn es sein muss.“
- ▶ Wissen ist wichtig – die Teilnahme an einem Schulungskurs kann dem EBR und seinem Sonderausschuss helfen, das Rechtssystem in einem bestimmten Land zu verstehen und den gesamten Prozess der Einleitung und Durchführung eines Gerichtsverfahrens zu erleichtern.
- ▶ Ob und inwieweit EBR-Vertreter vor Gericht einem Kreuzverhör ausgesetzt werden können, hängt vom Land des Gerichtsstands und dem nationalen Verfahrensrecht, der Art des Gerichts und sogar von einem einzelnen Richter ab. Experten, die schon einmal in einem Gerichtssaal waren, raten: Fürchten Sie sich nicht davor, „in die Mangel genommen zu werden“, denn dazu kommt es vielleicht gar nicht, aber seien Sie auf diese Möglichkeit vorbereitet. Sprechen Sie mit Ihrem Anwalt/Rechtsbeistand. Und denken Sie daran, dass die Unternehmensleitung einem ähnlichen Kreuzverhör wie EBR-Mitglieder ausgesetzt sein kann.
- ▶ Bei Anhörungen vor Gericht können Unternehmen versuchen, jeden einzelnen Fall aus der Vergangenheit vorzubringen, nur um die EBR-Vertreter und den Richter mit Informationen zu überschütten und die Dinge zu verwässern. Richter können manchmal durch solche Praktiken irritiert werden, was zu Ihrem Vorteil sein kann.
- ▶ Die Komplexität der Fälle ist je nach Streitfrage unterschiedlich. Berichten zufolge sind technische Fragen (z. B. die Verbindung zwischen der europäischen (EBR) und der nationalen Ebene der Unterrichtung und Anhörung; Wahlen zum EBR oder BVG) die schwierigsten, während Verstöße im Bereich der Transnationalität einer Entscheidung der Unternehmensleitung oder der rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung zur Kategorie der einfacheren Fälle gehören.
- ▶ Die Unternehmen versuchen, wo immer möglich, den Börsenregeln und -vorschriften Vorrang einzuräumen (insbesondere bei Streitigkeiten über die Vertraulichkeit). Denken Sie jedoch daran, dass in vielen Ländern die Börsenregeln (und die Rechtsprechung) Ausnahmen für die Weitergabe von Daten an Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte vorsehen (im Vereinigten Königreich z. B. besagt das Gesetz ausdrücklich, dass vertrauliche Informationen an Arbeitnehmervertreter weitergegeben werden können). In solchen Fällen sollten Sie die nationalen Börsenvorschriften auf solche Ausnahmen hin überprüfen.



Schlussfolgerungen und Zukunftsperspektiven

6

Die Leser, die so geduldig waren, uns bis zu diesem letzten Kapitel zu folgen, werden festgestellt haben, dass für einen EBR die Möglichkeit, einen Streitfall vor Gericht zu bringen, sowohl manchmal notwendig als auch immer eine Herausforderung ist. Dies kann notwendig sein, weil das Konfliktpotenzial hoch ist: Die EBR befassen sich mit strittigen Fragen, die nicht immer im Dialog gelöst werden können, und die große Mehrheit von ihnen wird zu spät unterrichtet und angehört. Die EU und die Mitgliedstaaten haben vereinbart, dass Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen eine rechtlich garantierte Stimme erhalten müssen. Daher müssen die EU und die nationalen Gesetzgeber einen Rahmen schaffen, der diese Arbeit ermöglicht. Umsetzungsstudien, Umfragen unter EBR-Mitgliedern, Fallstudien und andere Forschungen zeigen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen manchmal unvollständig und vage sind. Dies ist ein echtes Problem, da eine EBR-Vereinbarung nicht nur ein Schönwetterversprechen sein kann – sie muss den Arbeitnehmern eine Stimme geben und ihre Rechte schützen, insbesondere wenn es zu Streitfällen mit der Unternehmensleitung kommt und der soziale Dialog an seine Grenzen stößt.

Leider ist es trotz allgemeiner Garantien für den Zugang zur Justiz, die in der Neufassung der EBR-Richtlinie verankert und in den nationalen Rechtsvorschriften wiederholt werden, in der Praxis sehr schwierig und manchmal unmöglich für EBR, ihre Rechte vor Gericht zu verteidigen. EBR stehen (zu) vielen Hindernissen gegenüber, wenn sie versuchen, ihre rechtmäßigen Interessen und die der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer zu verteidigen. Einige der Hindernisse ergeben sich aus der Dynamik einer transnationalen Arbeitnehmervertretung, die mit der Macht eines multinationalen Unternehmens konfrontiert ist. Wir haben diese Fragen in den ersten drei Kapiteln dieses praxisnahen Überblicks erörtert. Die beste Versicherung gegen solche Probleme ist erfahrungsgemäß ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad der EBR-Mitglieder und ein regelmäßiger Kontakt mit dem jeweiligen Europäischen Gewerkschaftsverband über einen Koordinator.

Schwieriger sind jedoch die Hindernisse, die sich aus den Unzulänglichkeiten der Rechtssysteme vieler EU-Mitgliedstaaten ergeben und teilweise auf Unklarheiten und Schlupflöcher in der Neufassung der EBR-Richtlinie selbst zurückzuführen sind. In Kapitel 4 haben wir uns mit diesen Fragen befasst, die unter anderem Folgendes beinhalten:

- ▶ Unklarheiten hinsichtlich der Frage, wer im Namen des EBR einen Fall vor Gericht bringen kann;
- ▶ welches Gericht für einen bestimmten Fall zuständig ist;
- ▶ Ungewissheit, ob die Rechtskosten des EBR vom Unternehmen getragen werden;
- ▶ ein allgemeines Fehlen von beschleunigten Verfahren und einstweiligen Verfügungen, mit denen der EBR einen Aussetzungsbeschluss zur Wahrung seiner Rechte vor unwiderruflichen Folgen von Managemententscheidungen erwirken kann.

Hinzu kommt das Problem der Durchsetzung der Rechte: In vielen Ländern sind die Sanktionen für Unternehmen, die gegen die Rechte des EBR verstoßen, nicht schwerwiegend (wirksam, abschreckend und verhältnismäßig) genug, um die Unternehmen zu bewegen, sich an die Gesetze zu halten. Es muss deutlich gemacht werden, dass zu viele Berichte aus erster Hand von an Rechtsstreitigkeiten beteiligten Praktikern bestätigen, dass Geld für die Unternehmen, die am stärksten gegen Vorschriften verstoßen, keine Rolle spielt (finanzielle Sanktionen), da ihnen enorme Ressourcen zur Verfügung stehen. Ein Rechtsstreit ist für diese Unternehmen eher ein Ausdruck einer ideologischen Missachtung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene. Eine solche Haltung kann niemals mit finanziellen Sanktionen korrigiert werden, sondern erfordert eine grundsätzlichere Reaktion: Einführung der Ungültigkeit von Entscheidungen der Unternehmensleitung, die ohne Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer getroffen werden.

Fall: Beschwerden bei der Europäischen Kommission wegen unzureichender Umsetzung der EBR-Richtlinie in nationales Recht

Aufgrund von Gesetzeslücken, die zu mangelnder Rechtssicherheit bei der Verteidigung der EBR-Rechte vor Gerichten und praktischen Schwierigkeiten führen, haben Gewerkschaften in verschiedenen Ländern Beschwerden bei der Europäischen Kommission eingereicht.

Jede Person kann sich bei jeder Maßnahme (Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsmaßnahme), dem Fehlen einer Maßnahme oder Praxis eines Landes der Europäischen Union, die nach Ansicht des Antragstellers gegen das Unionsrecht verstößt, an die Europäische Kommission wenden.

Die Europäische Kommission kann sich einer Beschwerde annehmen, wenn es um einen Verstoß gegen das Unionsrecht von Behörden in einem EU-Land geht. Sie behandelt keine Beschwerden über das Vorgehen einer Privatperson oder eines Unternehmens (sofern der Antragsteller nachweisen kann, dass die nationalen Behörden irgendwie darin verwickelt sind). Natürlich müssen solche Beschwerden Teil einer vorab mit den Gewerkschaften vereinbarten Strategie sein.

Der erste Fall einer Beschwerde bei der Europäischen Kommission, in der auf eine unzureichende Umsetzung hingewiesen wurde, war das Schreiben finnischer Gewerkschaften (2017) über Probleme mit der Anzeige eines EBR-Falls bei der Polizei, was ein obligatorischer Schritt im finnischen Strafverfahren wegen EBR-Verstößen war.

Das zweite Beispiel betrifft das irische EBR-Gesetz, das sich auf die Beteiligung eines Schiedsrichters bezieht, „dem aus Geldern, die das Oireachtas (Parlament) zu diesem Zweck zur Verfügung stellt, die Gebühren in einer Höhe gezahlt werden, die der Minister mit Zustimmung des Finanzministers festlegen kann“. Diese Mittel wurden jedoch nie bereitgestellt. In Irland zeigen sich noch weitere Probleme: Das irische System schließt die Möglichkeit aus, Gerichtsverfahren für EBR einzuleiten. Nach einer erfolglosen Beschwerde bei der irischen Regierung wandte sich die irische Gewerkschaft SIPTU 2021 an die Europäische Kommission und kritisierte den unzureichenden Zugang zu Rechtsmitteln und die niedrigen Sanktionen für Unternehmen, die gegen Gesetze verstoßen. Nach der Beschwerde leitete die Europäische Kommission im Mai 2022 das erste Vertragsverletzungsverfahren gegen die Republik Irland ein.

Die dritte Beschwerde betrifft das spanische Gesetz. Im IAG-Fall wurde ein Problem der transnationalen Zuständigkeit nationaler Gerichte veranschaulicht. In der Beschwerde wird eine unzureichende Umsetzung der EBR-Richtlinie in spanisches Recht in Bezug auf Bestimmungen von Artikel 11 Absatz 2 der neugefassten EBR-Richtlinie geltend gemacht, nämlich dass die spanische Regierung die Richtlinie nicht vollständig umgesetzt habe, um sicherzustellen, dass die geeigneten administrativen oder gerichtlichen Verfahren zur Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen zur Verfügung stehen. Derzeit – zwei Jahre nach dem Auftreten der Probleme – ist der Fall noch anhängig und es gibt keinen konkreten Termin für eine Entscheidung, aber in der Zwischenzeit wurden die Arbeitnehmer entlassen.

Eine wichtige Bemerkung aus der Praxis im Gerichtssaal sollte hier hinzugefügt werden: Strafrechtliche Sanktionen gegen einzelne Manager sind für EBR-Zwecke keine effektive oder angemessene Lösung, da sie naturgemäß dazu führen, dass der Streit persönlich wird (der mutmaßliche Gesetzesübertreter ist eine bestimmte Person, nicht das Unternehmen als Organisation). Die Ineffizienz einer solchen Lösung besteht darin, dass sie ein Tätigwerden einer Staatsanwaltschaft/einer Behörde erfordern kann, die sich selten mit EBR auskennt. Was nach einhelliger Ansicht von Praktikern, Experten und Gewerkschaften dringend fehlt, sind allgemein verfügbare präventive Aussetzungsbeschlüsse und einstweilige Verfügungen, die schnell von einem Gericht erlassen werden könnten, um zu verhindern, dass Unternehmen Entscheidungen treffen, die ohne Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter getroffen werden. Dies steht in direktem Zusammenhang mit dem Zweck und dem effektiven Nutzen: Es nützt wenig, ein Gerichtsurteil nach mehreren Monaten (oder sogar Jahren) zu erhalten, in dem eingeräumt wird, dass das Unternehmen damals gegen das Gesetz verstoßen hat, wenn nichts mehr dagegen getan werden kann.

Die Beseitigung dieser Hindernisse erfordert eine Änderung der Rechtsvorschriften sowohl in der EU-Richtlinie als auch in der anschließenden nationalen Umsetzung. Infolge solcher Probleme beim Zugang zur Justiz mussten Gewerkschaften in mehreren Ländern (Finnland, Spanien, Irland) als Hinweisgeber auftreten und Verfahren gegen ihre eigenen Regierungen vorbereiten, weil sie die EBR-Richtlinie nicht umgesetzt haben. Die Europäische Kommission ist sich dieses Problems bewusst, hat sich aber weitgehend entschlossen, nicht zu handeln (vgl. Europäische Kommission 2018). Vorerst müssen die EBR nach Lösungen suchen und die Erfahrungen aus Rechtsstreitigkeiten mit der Unternehmensleitung nutzen, aus ihnen lernen und diese verbreiten. Aus diesem praxisnahen Überblick geht hoffentlich hervor, dass Rechtsstreitigkeiten nicht leichtfertig gefördert werden sollten, und dass sie ein letztes Mittel darstellen, aber manchmal notwendig und unvermeidlich sein können.

Die Autoren hoffen, dass dieser praxisnahe Überblick ein nützliches Instrument zur Verbreitung des relevanten Wissens sein wird und verhindert, dass die EBR immer wieder bei null anfangen müssen.

Länderspezifische Datenblätter

7

Sie finden die Länderbögen auf der EGB-Website "Demokratie am Arbeitsplatz" (www.democracyatwork.eu)

Sie finden sie unter TOPICs → *European Works Councils* oder in der *Document Library*.

Aufgrund der häufigen Änderungen in der nationalen Gesetzgebung werden die Länderbögen regelmäßig aktualisiert.

Nachstehend finden Sie die Links zu den einzelnen nationalen Länderbögen:

Österreich <https://www.etuc.org/en/media/286>

Belgien <https://www.etuc.org/en/media/287>

Bulgarien <https://www.etuc.org/en/media/288>

Kroatien <https://www.etuc.org/en/media/289>

Zypern <https://www.etuc.org/en/media/290>

Tschechien <https://www.etuc.org/en/media/291>

Dänemark <https://www.etuc.org/en/media/292>

Estland <https://www.etuc.org/en/media/294>

Finnland <https://www.etuc.org/en/media/295>

Frankreich <https://www.etuc.org/en/media/296>

Deutschland <https://www.etuc.org/en/media/297>

Griechenland <https://www.etuc.org/en/media/298>

Ungarn <https://www.etuc.org/en/media/299>

Island <https://www.etuc.org/en/media/300>

Irland <https://www.etuc.org/en/media/301>

Italien <https://www.etuc.org/en/media/302>

Lettland <https://www.etuc.org/en/media/303>

Liechtenstein <https://www.etuc.org/en/media/304>

Litauen <https://www.etuc.org/en/media/305>

Luxemburg <https://www.etuc.org/en/media/306>

Malta <https://www.etuc.org/en/media/307>

Niederlande <https://www.etuc.org/en/media/308>

Norvegia <https://www.etuc.org/en/media/309>

Polen <https://www.etuc.org/en/media/310>

Portugal <https://www.etuc.org/en/media/311>

Rumänien <https://www.etuc.org/en/media/312>

Slowakei <https://www.etuc.org/en/media/313>

Slowenien <https://www.etuc.org/en/media/314>

Spanien <https://www.etuc.org/en/media/315>

Schweden <https://www.etuc.org/en/media/316>

**Vereinigtes
Königreich** <https://www.etuc.org/en/media/317>

Referenzen

De Spiegelaere S. and Jagodziński R. (2015) European Works Councils in 2015. Facts and Figures. Brüssel, ETUI.

De Spiegelaere S., Jagodziński R. and Waddington J. (2021) European Works councils: contested and still in the making, Brüssel, ETUI.

Schömann, I. Clauwaert, S. and Warneck, W. (2006) Information and Consultation of workers in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC. Report 97. ETUI-REHS: Brüssel

Blanke T. and Dorsemont F. (2010) THE RECAST OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL DIRECTIVE, Social Europe Series Vol 22, Intersentia, ISBN 9789400000759

Jagodziński R. (2014) Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'? ETUI Policy Brief Nr. 7/2014, Brüssel: ETUI <https://www.etui.org/sites/default/files/Policy%20Brief%202014-07.pdf>

Europäische Kommission (2018) ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSION Begleitend zu dem Dokument Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung) durch die Mitgliedstaaten [COM(2018) 292 final], Brüssel, SWD(2018) 187 final,

Dorsemont F. and Jagodziński R. (2018) Placebos don't cure! On the review of the Recast EWC Directive, Vortrag auf der IREC-Konferenz, Leuven, Belgien, 10.-12. September 2018, Leuven, KU Leuven.

Picard S. (2010) EUROPEAN WORKS COUNCILS: A TRADE UNION GUIDE TO DIRECTIVE 2009/38/EC, ETUI, Brüssel, abrufbar unter: <https://www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec>

ETUI database von EBR-Vereinbarungen, verfügbar unter www.ewcdb.eu, einschließlich der (Unter-) Datenbank von EBR-bezogenen Rechtsstreitigkeiten, verfügbar unter www.ewcdb.eu/court-cases

Liste der Tabellen:

- **Tabelle 1:** Rechtliche Möglichkeiten der EBR und Fähigkeit der Gewerkschaften, EBR vor Gericht zu vertreten **12**
- **Tabelle 2:** EBR-Rechtsstatus und Möglichkeiten zur Umgehung formaler Beschränkungen **23**
- **Tabelle 3:** Vertretung durch Nicht-Anwälte in EBR-Gerichtsverfahren **29**
- **Abbildung 4:** Zugang zu Gerichten für EBR nach Art. 13 **35**
- **Abbildung 5:** Vertretung vor Gericht durch einen zugelassenen Rechtsanwalt **39**
- **Tabelle 6:** Alternative Streitbeilegung in EBR-Fällen **44**

Liste der Abbildungen:

- **Abbildung 1:** Die roten Linien **15**
- **Abbildung 2:** Verschiedene Faktoren, die die Wahrnehmung und Beurteilung der Schwere des Konflikts beeinflussen **20**
- **Abbildung 3:** EBR-Rechtsstatus in der EU **21**
- **Abbildung 4:** Rechtsstreit über Gewerkschaften **22**
- **Abbildung 5:** Verfügbarkeit von einstweiligen Verfügungen bei EBR-Rechtsstreitigkeiten in der EU **25**
- **Abbildung 6:** Verschiedene Optionen der Streitbeilegung **26**
- **Abbildung 7:** Eskalationsleiter (ein Beispiel) **27**
- **Abbildung 8:** EBR nach nationalem Recht von Gerichtsgebühren befreit **31**
- **Abbildung 9:** SWOT-Analyse zur Einleitung eines Gerichtsverfahrens: ein Beispiel **33**



Weitere Informationen über unsere Aktionen, Forderungen und Unterstützung für die Mitgliedsorganisationen finden Sie auf unserer Website:

www.democracyatwork.eu
www.worker-participation.eu

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**