

## Betriebs- verfassung

§ 40 BetrVG

### Auslandsreise als erforderliche Betriebsratsstätigkeit; Abstimmung des eigenen Vorgehens mit der ausländischen Interessenvertretung in einer „Schwestergesellschaft“

1. Sind einem Betriebsratsmitglied in Ausübung seines Amtes Aufwendungen entstanden, kann der Betriebsrat als solcher den Erstattungsanspruch gerichtlich geltend machen.
2. Ist eine bestimmte Angelegenheit Gegenstand eines Einigungsstellenverfahrens, macht dies Aktivitäten des Betriebsrats zu einer anderweitigen Lösung der Probleme nicht überflüssig. Dies gilt auch dann, wenn dabei Kosten entstehen.
3. Will der Arbeitgeber ein grenzüberschreitendes Informationssystem einführen, kann der deutsche Betriebsrat mit den vom selben Vorhaben betroffenen ausländischen Interessenvertretungen Kontakt aufnehmen und sich mit ihnen abstimmen. Zu diesem Zweck kann auch eine Reise ins Ausland erforderlich sein.

(Leitsätze des Bearbeiters)

*ArbG München, Beschluß vom 29. 8. 1991  
— 12 BV 53/91 —*

#### Sachverhalt:

Arbeitgeber ist die deutsche Tochtergesellschaft eines amerikanischen Computerunternehmens, das entsprechende Firmen auch in Österreich und der Schweiz besitzt. Zu jeder Firma gehören mehrere Niederlassungen, die insbes. Marketing- und Kundendienstaufgaben erfüllen.

In allen drei Ländern sollte ein neues Informationssystem eingeführt werden, um den Einsatz der Kundendiensttechniker zu verbessern. Kernpunkt war die Möglichkeit, von jeder Niederlassung abzufragen, wie die Auslastung an anderen Orten war und wann frühestens bestimmte Spezialisten verfügbar sind.

Zwischen dem Arbeitgeber und dem deutschen Gesamtbetriebsrat bestand Einigkeit darüber, daß

die Einführung des Systems der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 unterliegt. Da Verhandlungen ergebnislos blieben, kam es zu einem Einigungsstellenverfahren. Beisitzer auf Arbeitnehmerseite war u. a. der GBR-Vorsitzende.

Weiter heißt es im Beschluß des ArbG München: „Da die Einführung des Systems . . . im österreichischen Unternehmen der Mitbestimmung des dortigen Zentralbetriebsrats unterliegt, nahm der Gesamtbetriebsrat mit dem Zentralbetriebsrat Kontakt auf, um die Haltung des deutschen Gesamtbetriebsrats und des österreichischen Zentralbetriebsrats zu der beabsichtigten länderübergreifenden Einführung von . . . abzustimmen. Dies geschah zunächst durch Telefonate. Dabei stellte sich heraus, daß der österreichische Zentralbetriebsrat anders informiert war als der deutsche Gesamtbetriebsrat und die in den deutschen und österreichischen Betrieben bisher benutzten EDV-Systeme teilweise anders sind, teilweise trotz gleicher Funktionalität unter einer anderen Bezeichnung laufen.“

Der Gesamtbetriebsrat beschloß daraufhin, daß sein Vorsitzender zu einer Unterredung mit dem österreichischen Zentralbetriebsrat nach Wien reisen sollte. Für die am 17. Juli 1990 unternommene Reise rechnet der GBR-Vorsitzende nach Maßgabe der Reisekostenregelung des Arbeitgebers insgesamt DM 770,93 ab.“

Da sich der Arbeitgeber weigerte, diese Kosten zu übernehmen, leitete der GBR ein Beschlußverfahren ein. Er beantragte, den Arbeitgeber zur Erstattung des verauslagten Betrages an den GBR-Vorsitzenden zu verurteilen.

#### Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsgericht München stellte zunächst klar, daß der Kostenerstattungsanspruch nicht notwendigerweise von dem einzelnen Betriebsratsmitglied selbst geltend gemacht werden muß. Im Anschluß an die BAG-Rechtsprechung ist es vielmehr auch zulässig, daß der Betriebsrat als solcher das Beschlußverfahren einleitet und dabei nach Art eines gesetzlichen Prozeßstandschafters Zahlung an sein Mitglied verlangt (näher Blanke, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 3. Aufl., Dezember 1991, § 40 Rn. 57 m.w.N.).

In der Sache selbst ging es zunächst darum, ob die Erforderlichkeit der Reise deshalb zu verneinen war, weil das Informationssystem Gegenstand eines Einigungsstellenverfahrens war. Das ArbG München führte dazu aus:

„Die Erforderlichkeit entfällt nicht deshalb, weil in der Angelegenheit bereits eine Einigungsstelle angerufen und gebildet war. Die Einigungsstelle soll

*Unterschiedliche Informationen in Österreich und Deutschland*

*Anrufung der Einigungsstelle und Informationsbedarf*

nach § 76 BetrVG Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat beilegen. Das bedeutet, daß sie **Hilfe** zu leisten hat zur Beendigung und zur Regelung einer umstrittenen Frage. . . Die Anrufung und Einrichtung einer Einigungsstelle bedeutet aber nicht, daß ab diesem Zeitpunkt dem Betriebsrat jegliche Tätigkeit in der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit untersagt wäre. Er kann vielmehr weiterhin außerhalb der Einigungsstelle versuchen, eine einvernehmliche Regelung der streitigen Angelegenheit herbeizuführen bzw. Tätigkeiten in der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit entfalten, die zu einer Einigung — sei es innerhalb oder außerhalb der Einigungsstelle — führen sollen.“

Das eigentliche Problem des Falles lag freilich weniger hier als im Zuschnitt der GBR-Aktivitäten: Bewegt sich ein Betriebsrat oder ein GBR innerhalb seiner Zuständigkeit, wenn er sich mit ausländischen Interessenvertretungen in Verbindung setzt, die mit denselben Problemen wie er selbst konfrontiert sind? In der Literatur wird die Frage bejaht (Bobke, AiB 1989, 231 f.; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 11. Aufl., Reinbek 1990, S. 609). Das ArbG München entschied in gleichem Sinne:

„Allerdings erstrecken sich die Zuständigkeit und das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats grundsätzlich nur auf die Einführung des Systems . . . in den (deutschen) Betrieben des Arbeitgebers. Wenn der Arbeitgeber allerdings wie hier ein nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtiges System einführen will, das gerade auch die Vernetzung seiner Betriebe mit denen ausländischer Tochterunternehmen bezweckt und die Einführung des Systems in einem ausländischen Tochterunternehmen ebenfalls der Mitbestimmung der dortigen Betriebsvertretung unterliegt, kann es nach Ansicht der Kammer dem deutschen (Gesamt-)Betriebsrat nicht verwehrt werden, zur Herbeiführung einer einheitlichen Regelung mit der ausländischen Betriebsvertretung Kontakt aufzunehmen und sich mit dieser abzustimmen. Denn die Regelung einer Angelegenheit, die wegen der grenzüberschreitenden Konzeption des Arbeitgebers in ihren Auswirkungen wechselseitig die deutschen Betriebe des Arbeitgebers und die ausländischen Betriebe eines ausländischen Tochterunternehmens betrifft, kann sinnvollerweise nur geregelt werden, wenn die deutschen und ausländischen Mitbestimmungsrechte der deutschen und ausländischen Betriebsvertretungen von diesen koordiniert ausgeübt werden.“

Da die Höhe der Kosten — Flugreise München-Wien und zurück — vom Arbeitgeber als solche nicht beanstandet wurde, hatte der Antrag des GBR Erfolg.

## Anmerkung:

Über Betriebsräte in multinationalen Unternehmen wird seit Jahren viel geredet und viel geschrieben. Die Praxis der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit steckt jedoch noch immer in den Kinderschuhen. Fühler ins Ausland auszustrecken, ist immer noch die Ausnahme. Dem entspricht es, daß die Gerichte sich bislang so gut wie nie mit den Rechtsproblemen grenzüberschreitender Kooperation betrieblicher Interessenvertretungen zu befassen hatten.

Die Entscheidung des ArbG München betritt Neuland. Ergebnis wie Begründung überzeugen. Wenn der Arbeitgeber eine einheitliche Regelung in verschiedenen Ländern wünscht, muß auch die Arbeitnehmerseite die Möglichkeit haben, einheitliche Alternativvorstellungen zu entwickeln. Der vorliegende Sachverhalt machte dies besonders deutlich, doch kann bei anderen „Parallelproblemen“ nichts anderes gelten: Auch wenn es um einen länderübergreifenden Sparplan oder um ein länderübergreifendes Arbeitsgruppenkonzept geht, muß die Arbeitnehmerseite die Möglichkeit einer Verständigung haben. Keine Rolle kann es auch spielen, ob die ausländische Interessenvertretung Mitbestimmungsrechte ähnlich den im BetrVG garantierten hat — auch wenn sich ihr Einfluß und ihre Handlungsmöglichkeiten auf andere Grundlagen stützen, ist der Kooperationsbedarf derselbe.

Die Entscheidung kommt den Arbeitnehmern insoweit entgegen, als die nationale Aufspaltung der Interessenvertretung ansatzweise überwunden werden kann. Im Grunde müßte jedoch auch die Arbeitgeberseite damit einverstanden sein, daß sich Arbeitnehmervertreter über Landesgrenzen hinweg abstimmen. Besteht nämlich ein betriebswirtschaftliches Interesse daran, eine konzernweitliche Regelung zu haben, müssen über kurz oder lang die Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite sowieso gebündelt werden: Bei getrennten Verfahren riskiert nämlich die Konzernspitze, daß die deutsche Einigungsstelle anders als die österreichische Schlichtungsstelle entscheidet oder daß sich eine in Deutschland gefundene Lösung gegenüber einer streikenden italienischen Belegschaft nicht durchsetzen läßt. Grenzüberschreitende Informationssysteme können von daher einen gewissen „Internationalisierungsschub“ bewirken — vorausgesetzt, es gibt mehr als ein Land, in dem die geplanten Veränderungen nicht von vornherein widerspruchlos akzeptiert werden.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler  
Bremen

*Entscheidung  
für zahlreiche  
Parallelprobleme  
relevant*

*Grenzüberschreitende Maßnahmen bedingen grenzüberschreitenden Kontakt*

*Übernahme der Flugkosten*