

Der Europäische Betriebsrat als Störer?

Europäische Betriebsräte (EBR) haben die deutschen Arbeitsgerichte bisher nur wenig beschäftigt. Das könnte sich ändern.

Ein EBR hatte den Wunsch, über seine Arbeit im konzernweiten Intranet zu berichten. Die Arbeitgeberseite meinte, darüber könne man reden, doch müsse sie jede Erklärung vorher genehmigen. Das Netz gehöre ihr, und deshalb könne sie auch bestimmen, was dort geschrieben werde. Der EBR sah dies als „Zensur“ und erstrebte eine gerichtliche Klärung. Warum sollte für ihn nicht dasselbe gelten wie für einen deutschen Betriebsrat? Dieser kann sich im Intranet präsentieren, ohne dass der Arbeitgeber ein Vetorecht hätte (BAG, NZA 2004, 278).

Das ArbG Lörrach (*Kammer Radolfzell*) (BeckRS 2013, 71065) sah das anders. § 36 I EBRG verpflichte den EBR zu einem Bericht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern; nur wenn es diese nicht gebe, müsse er sich an die Arbeitnehmer selbst wenden. Ihm stehe kein Recht auf unmittelbaren „Kommunikationskontakt“ zu. Auch erwähne § 39 I 2 EBRG nur „sachliche Mittel“, anders als § 40 II BetrVG keine „Informations- und Kommunikationstechnik“. Gegen die Position des EBR würden auch „gute Sachgründe“ sprechen. Arbeitnehmer könnten unterschiedlichen Informationen ausgesetzt sein. Eine „einheitliche Kommunikation“, über deren Inhalt der Betriebsrat bestimme, verringere „das Risiko betriebsstörender Unruhe und Diskussionen“ und stärke die Funktionalität und Akzeptanz der örtlichen Arbeitnehmervertretungen.

Die Sehnsucht nach der „einen Wahrheit“ ist unverkennbar. Eine unterschiedliche Sicht der Dinge verwirrt die Menschen und hat üble Folgen: Diskussionen könnten entstehen, sogar „Unruhe“ ist zu befürchten. Hinter diesem „Sachgrund“ steht ein bestimmtes Menschenbild: Die Einzelnen sollen nicht diskutieren oder sich gar eigene Gedanken machen, sondern brav weiterarbeiten und sich an dem ausrichten, was ihr Betriebsrat sagt. Wenn da mal ein paar Dinge unter den Tisch fallen – was soll's? Die gute Ordnung ist wichtiger.

Doch wie ist der Fall juristisch zu beurteilen? Die „Sachgründe“ tragen dazu nichts bei. Dass das EBRG die Technik nicht ausdrücklich erwähnt, ist ohne Bedeutung; der Streit geht nur um die Art und Weise ihrer Nutzung. Die Pflicht zur Information nach § 36 I EBRG sagt nichts darüber aus, ob der EBR aus eigenem Antrieb Kontakt zu den Beschäftigten aufnehmen darf. Niemand hat bisher die Ansicht vertreten, den Tätigkeitsbericht des Gesamtbetriebsrats auf der Betriebsräteversammlung als ausschließlichen „Basiskontakt“ zu qualifizieren. Im Gegenteil: Das BAG (NZA 2010, 662) räumt ihm das Recht ein, mit allen Beschäftigten in direkten Kontakt zu treten; er müsse sich ein Bild über die Situation in den Betrieben machen können. Der Repräsentant muss wissen, was die Repräsentierten denken – das ist auch im Betrieb eine demokratische Selbstverständlichkeit. Sollte dies plötzlich nicht mehr gelten, wenn es um einen EBR geht, der über seine Tätigkeit informieren will?



Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen