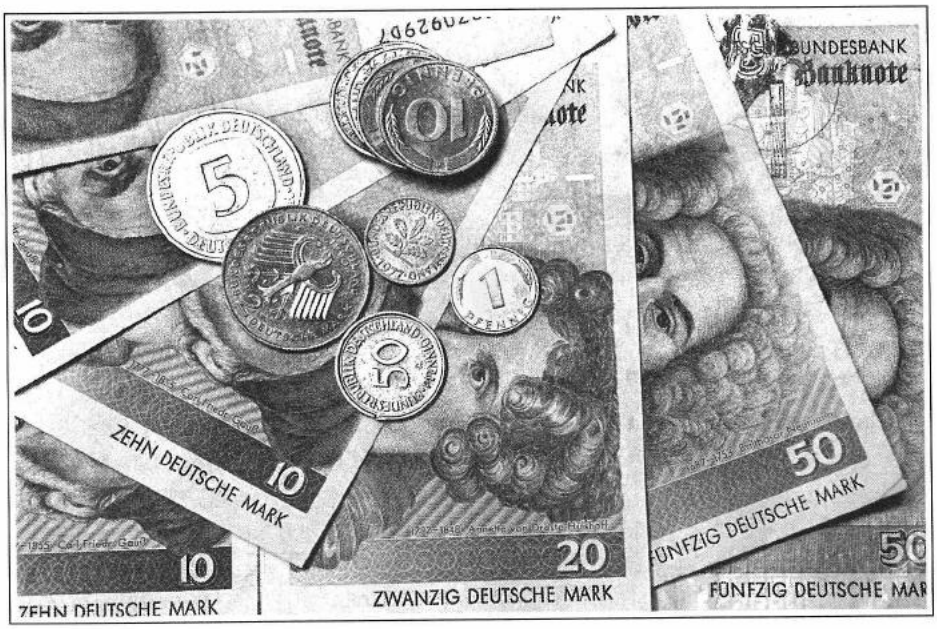
Die Einführung des Euro — Auswirkungen im Arbeitsrecht



Nach der Einführung des Euro kann der Arbeitgeber den für die erbrachte Arbeitsleistung geschuldeten Betrag sowohl in der von vielen geschätzten DM als auch in dem von den meisten Bürgern mit Mißtrauen beäugten Euro zahlen. Geht der Arbeitgeber zur Zahlungsweise in Euro über, muß er den Betriebsrat darüber informieren.

Ab 1. 1. 1999 gilt in der Bundesrepublik der Euro. Zusammen mit zehn weiteren Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) bildet sie eine Währungsunion. Die D-Mark kann zwar noch drei Jahre lang als Zahlungsmittel Verwendung finden, doch ist sie nichts anderes mehr als eine „Untereinheit" der neuen Währung, vergleichbar dem 50-Pfennig-Stück im Verhältnis zur Mark.

Der Umrechnungskurs wird erst am 1. 1. 1999 verbindlich festgelegt. Er wird irgendwo zwischen DM 1,90 und DM 1,95 für einen Euro liegen. Er wird fünf Stellen hinter dem Komma besitzen, was nur passionierte Kopfrechner erfreut.

Nach dem 31. 12. 2001 wird dann die „Untereinheit DM" aus dem Verkehr gezogen und durch Euro-Scheine bzw. Cent-Münzen ersetzt. D-Mark-Beträge müssen innerhalb eines halben Jahres umgetauscht werden; danach haben sie nur noch Nostalgie-Wert.

Erste Auswirkungen

Die Einführung des Euro hat eine sozialpsychologische Dimension. Sehr viele Mitbürger identifizieren sich mit der D-Mark als einem Symbol des Erfolges — gewissermaßen eine moderne Ausgabe der vaterländischen Fahne vergangener Zeiten. Plötzlich darauf zu verzichten und zum „bloßen Europäer" zu werden, mag manchem schwerfallen. Rund zwei Drittel der Bevölkerung waren vermutlich primär deshalb Anfang 1998 noch gegen die neue Währung.[1)]

Neben dieser sozialpsychologischen steht die wirtschaftliche Dimension für den einzelnen wie für die Volkswirtschaft insgesamt. Wer über Geld verfügt, hat ungleich mehr Lebenschancen und Alternativen. Wer die Entwicklung der Währung steuert, ist in gewissem Umfang Herr der gesamten Wirtschaft. Gerät der Wechselkurs zum Dollar oder zu einer anderen wichtigen Währung außer Kontrolle, hat dies verheerende Wirkungen. Dies läßt sich derzeit in Rußland, aber auch in Südostasien studieren. Das Direktorium der Europäischen Zentralbank (EZB) ist so in Zukunft eine zentrale Schaltstelle auch für unsere Wirtschaft. Ihre Mitglieder sind ungekrönte Könige — sie sind unabsetzbar, keinen Weisungen unterworfen und nur an sehr allgemeine Vorgaben im EG-Vertrag gebunden. Überspitzt formuliert, mußte am Eingang des Gebäudes der EZB in Frankfurt stehen: „Sie betreten den souveränen Sektor der Europäischen Union". In Währungsfragen liegt das entscheidende Wort bei den Experten, nicht beim Volk. Das Thema „Währungspolitik und Demokratie" kann jedoch hier nicht vertieft werden. Dasselbe gilt für die Auswirkungen im Bereich der staatlichen Beschäftigungspolitik und künftiger Tarifverhandlungen — insoweit muß auf anderwärts gemachte Ausführungen verwiesen werden.[2)] Im vorliegenden Zusammenhang ist nur ein erster Schritt zum besseren Verständnis möglich: Wie sieht der juristische Rahmen für die Einführung des Euro im Betrieb aus, welche Probleme können in der Alltagspraxis von Betriebsräten auftreten?

---

1) Güllner, in: Jörges (Hrsg.), Der Kampf um den Euro. Wie riskant ist die Währungsunion? Hamburg 1998, S. 134 spricht von „annähernd zwei Dritteln"; Hickel (Standort-Wahn und Euro-Angst, Reinbek 1998, S. 210) teilt mit, Anfang 1998 seien „über 70 %" dagegen gewesen.

2) Dazu im einzelnen Däubler, Der Euro im Betrieb, Textausgabe mit arbeitsrechtlicher Einführung, Frankfurt/Main 1998, S. 22 ff., 38 ff.

Rechtsgrundlage

Die Einführung des Euro ist in zwei EG-Verordnungen geregelt[3], die innerhalb der EU für und gegen jedermann verbindlich sind. Sie werden im folgenden als „erste Verordnung" bzw. als „zweite Verordnung" bezeichnet. Dazu kommt das deutsche Euro-Einführungsgesetz[4], das zahlreiche Regelungen (z. B. über das Mindestkapital bei Aktiengesellschaft und GmbH) an die neue Währung anpaßt. Insbesondere in den beiden EG-Verordnungen sind zahlreiche praktische Fragen angesprochen, die hier der Reihe nach skizziert seien.

Der Fortbestand aller Verträge

Nach Artikel 3 der Verordnung von 1997[5] bleiben „Rechtsinstrumente", insbesondere Verträge, trotz Einführung des Euro bestehen; niemand kann sich insoweit auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen.[6] Diese sogenannte Vertragskontinuität ist schon deshalb geboten, weil keine wesentliche Wertverschiebung stattfindet. Bei sehr viel größeren Umbrüchen wie bei der Herstellung der Währungsunion mit der DDR ist man im übrigen nicht anders verfahren.[7]

Die Situation während der Übergangszeit: Wahlrecht bei Überweisungen

Wird zwischen dem 1. 1. 1999 und dem 31. 12. 2001 ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, so können die Beteiligten frei vereinbaren, ob Zahlungen in D-Mark oder in Euro zu erbringen sind.[8] Angesichts der ein für alle Mal feststehenden Umrechnungskurse sind Benachteiligungen des schwächeren Teils, d. h. des Arbeitnehmers, im Regelfall nicht zu befürchten.

Was geschieht mit Verträgen, die schon heute bestehen oder in denen keine Wahl getroffen wurde? Bei Barzahlungen bleibt alles beim alten: Obwohl der Euro gesetzliche Währung ist, kann bis zum 1. 1. 2002 nur in DM-Noten bezahlt werden. Bei bargeldloser Zahlung verhält es sich anders. Nach Art. 8 Abs. 3 Satz 1 der 2. Verordnung besitzt hier der Schuldner ein Wahlrecht. Er kann nach seiner individuellen Vorliebe einen D-Mark- oder einen Euro-Betrag überweisen bzw. einen entsprechenden Scheck übersenden. Dies gilt selbstredend auch für einen Arbeitgeber, der Lohn- und Gehalt bzw. sonstige Zahlungen schuldet. Das Wahlrecht gilt ohne Rücksicht darauf, ob das Konto des Arbeitgebers auf D-Mark oder auf Euro lautet. Hat er die Benennung der Einheit vergessen, muß die Bank nachfragen was gemeint ist.[9]

Der Arbeitnehmer erhält des Geld seinerseits in der Einheit gutgeschrieben, in der sein Konto geführt wird. Dies ergibt sich eindeutig aus Art. 8 Abs. 3 Satz 2 der 2. Verordnung.[10] Auch wenn der Betrieb auf Euro umgestellt hat, kann der Arbeitnehmer also für seine privaten Zwecke weiter über D-Mark verfügen.

Will der Arbeitnehmer sein Konto von D-Mark auf Euro umstellen, so kann er dies in Abstimmung mit der Bank jederzeit tun.[11] Die dadurch gegebenenfalls entstehenden Kosten gehen zu seinen Lasten.[12] Entstehen später höhere Kontoführungsgebühren, sind auch diese vom Arbeitnehmer zu tragen[13], es sei denn, durch Tarifvertrag oder durch Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sei etwas Abweichendes vereinbart worden.[14]

Die Kreditinstitute haben schon 1996 eine Rahmenvereinbarung getroffen, wonach der Überweisungsverkehr immer „doppelspurig", d. h. in D-Mark und in Euro erfolgt.[15]

Insbesondere: Umrechnungs- und Rundungsprobleme

Soweit der Arbeitsvertrag auf D-Mark lautet, der Arbeitgeber aber in Euro bezahlen möchte, ist eine Umrechnung nach dem offiziellen Kurs notwendig. Der sich ergebende Euro-Betrag wird bis auf zwei Stellen hinter dem Komma auf- oder abgerundet. Liegt des Ergebnis genau in der Mitte, so wird aufgerundet.

Beispiel: Unterstellt, der am 1. 1. 1999 festgesetzte Umrechnungskurs für einen Euro betrage 1,93275 DM. Arbeitnehmer A verfügt über ein Nettoeinkommen von 2 562 DM, das zunächst weiter in D-Mark ausbezahlt werden soll. Um den Anschluß an die neue Zeit nicht zu verpassen, hat A jedoch ein Euro-Girokonto eröffnet und den Arbeitgeber gebeten, die 2 562 DM dorthin zu überweisen. Nun muß man den Taschenrechner bemühen. Der Euro-Betrag ergibt sich dadurch, daß man 2 562 DM durch 1,93275 teilt. Ergebnis ist ein Betrag von 1 325,57237097 Euro. Er wird auf 1 325,57 Euro abgerundet. Hätte sich (bei einem anderen Umrechnungskurs) ein Betrag von 1 325,57500 erge-

---

3) Verordnung (EG) Nr. 1103/97 des Rates vom 17. 6. 1997 über bestimmte Vorschriften im Zusammenhang mit der Einführung des Euro, ABl vom 19. 6. 1997, Nr. L 162/1 und Verordnung (EG) Nr. 974/98 des Rates vom 3. 5. 1998 über die Einführung des Euro, ABl vom 11. 5. 1998, Nr. L 139/1, im Wortlaut abgedruckt auch bei Däubler, Der Euro im Betrieb, a. a. O., Anhang Nr. 2 und Nr. 3

4) Vom 9. 6. 1998, BGBl I S. 1242, abgedruckt bei Däubler, a. a. O., Anhang Nr. 4

5) siehe oben Fn. 3

6) Bauer/Diller, NZA 1997, 740

7) Siehe zur deutschen Einheit Artikel 232 § 5 Abs. 1 EGBGB

8) Art. 8 Abs. 1 und 2 der 2. Verordnung (oben Fn. 3); siehe weiter Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Auflage, Reinbek 1998, Rn. 803

9) Rehbein, WM 1998, 1004

10) Dazu Schaub, BB 1998, 1475

11) Rehbein WM, 1998, 1003

12) Schaub, BB 1998, 1477

13) Vgl. BAG, Urteil vom 15. 12. 1976, NJW 1977, 919 = DB 1977, 679

14) Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG siehe unten

15) Die Rahmenvereinbarung ist dokumentiert in WM 1996, 1752

ben, würde man auf 1 325,58 Euro aufrunden.

Die Umrechnung ist dem Arbeitnehmer im einzelnen zu erläutern. Dies folgt aus § 82 Abs. 2 BetrVG[16] und überdies aus einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht.

In Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen findet sich bisweilen eine Regelung, wonach eine Aufrundung „auf volle D-Mark" zu erfolgen habe. Natzel[17] vertritt den Standpunkt, daß mit dem Wegfall der D-Mark als selbständiger Währungseinheit der Rundungsbedarf hinfällig geworden sei. Für eine entsprechende „Glättung" auf Euro-Basis fehle die Rechtsgrundlage, da eine Umdeutung nach § 140 BGB nicht erfolgen könne; auch hätten die Beteiligten eine solche zusätzliche Belastung des Arbeitgebers nicht gewollt. Zutreffend ist dabei nur das letzte Argument, auch dies allerdings nur für den Regelfall. Übersehen ist, daß die Entgeltvereinbarung eine planwidrige Lücke aufweist, da die Einführung des Euro bei der Abfassung des Textes ersichtlich nicht bedacht wurde. Bei der Lückenfüllung ist darauf abzustellen, was die Parteien redlicherweise vereinbart hätten, wäre ihnen die Schaffung einer Währungseinheit gegenwärtig gewesen, die in etwa einen doppelt so hohen Wert wie die D-Mark besitzt. Wenn man nicht ein erhebliches Maß an Großzügigkeit unterstellen will, wird man davon ausgehen können, daß dann eine Rundung auf halbe bzw. volle Euro erfolgt wäre. Dies macht die Beträge leichter handhabbar, ohne der Arbeitgeberseite wirtschaftlich mehr als unter der Herrschaft der D-Mark zuzumuten.[18]

Einzelfragen zum Lohn- und Gehaltsanspruch

Nach Artikel 8 Abs. 6 der 2. Verordnung sind bei Aufrechnungen Forderungen in D-Mark und in Euro „gleichartig". Dies bedeutet beispielsweise, daß der Arbeitgeber gegen den pfändbaren Anteil des auf D-Mark lautenden Entgeltanspruchs mit einer Schadensersatzforderung aufrechnen kann, die er in Euro berechnet.

Lohnersatzleistungen können in einen Zeitraum fallen, in dem im Betrieb von D-Mark auf Euro umgestellt wird.

Liegt ein Fall der Entgeltfortzahlung bei Krankheit vor und erfolgt während der Arbeitsunfähigkeit die betriebsinterne Umstellung von D-Mark auf Euro, so wird der Arbeitgeber bis zum Stichtag in D-Mark, anschließend in Euro bezahlen. Insoweit besteht kein Unterschied zwischen „Krankenlohn" und normaler Entgeltzahlung. Das Recht des Arbeitnehmers, durch die Art seines Kontos zu bestimmen, in welcher Einheit des Geld bei ihm ankommt[19], bleibt allerdings unberührt.

Bestimmt sich eine Leistung wie z. B. das gesetzliche Urlaubsentgelt nach dem Referenzperiodenprinzip und erfolgt die Umstellung während des maßgebenden Zeitraums, so sind die gesamten Beträge in Euro umzurechnen.[20] Andernfalls müßte eine wenig praktikable Aufspaltung erfolgen.

Nach Artikel 2 EuroEG[21] ist § 688 Abs. 1 ZPO ab 1. 1. 1999 in der Weise geändert, daß der Gläubiger (hier: der Arbeitnehmer) einen Mahnbescheid nach seiner Wahl entweder in D-Mark oder in Euro beantragen kann.[22] Ob aus einem Euro-Titel in ein DM-Konto vollstreckt werden kann, ist bislang nicht ausdrücklich geregelt. Im Ergebnis kann allerdings kein Zweifel bestehen, daß ein Schuldner sich seinen Verpflichtungen nicht dadurch entziehen kann, daß er sich in D-Mark verklagen läßt, sein Vermögen jedoch im sicheren Euro-Hafen parkt.

Informationsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß

Will der Arbeitgeber bei einzelnen oder allen Zahlungen zum Euro übergehen, hat er den Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG zu informieren.[23] Nur auf diese Weise wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG über die Einhaltung des geltenden Rechts zu wachen. Insoweit ergeben sich keine weiteren Probleme, zumal der Arbeitgeber ein eigenes Interesse daran hat, Mißtrauen gegenüber der neuen Währung (die sich in vielen Nachfragen niederschlagen kann) von vornherein auszuschließen.

Was die Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses betrifft, so muß ihm selbstredend der Jahresabschluß übermittelt werden. Dieser ist nach § 244 HGB in Zukunft in Euro zu erstellen, doch kann während der Übergangszeit weiter mit D-Mark gerechnet werden.[24] Die Umstellung des Grund- bzw. Stammkapitals bei AG und GmbH ist eingehend in Artikel 3 EuroEG geregelt.[25] Danach wird die Umstellung auf Euro, insbesondere auch auf „glatte" Beträge, die Regel sein, doch bleibt es den Beteiligten unbenommen, bei allen bis zum 31. 12. 2001 gegründeten und ins Handelsregister eingetragenen Gesellschaften weiter bei der D-Mark zu bleiben. In der Literatur wird bestritten, daß der Wirtschaftsausschuß über entsprechende Umstellungsmaßnahmen nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG zu unterrichten ist; Arbeitnehmerinteressen seien „nicht wesentlich berührt"[26] bzw. wegen der Ko-

16) Bauer/Diller, NZA 1997, 740; Schaub, BB 1998, 1475; ähnlich Natzel, DB 1998, 368

17) DB 1998, 368

18) Ebenso § 4 Abs. 1 des Tarifvertrags in der Metallindustrie (abgedruckt bei Däubler, Der Euro im Betrieb, a. a. O., Anhang Nr. 7).

19) Siehe dazu oben

20) Natzel, DB 1998, 368; Schaub, BB 1998, 1476

21) Siehe oben Fn. 3

22) Schaub, BB 1998, 1476

23) Schaub, BB 1998, 1477

24) Natzel, DB 1998, 367

25) Zu den gleichlautenden Entwürfen siehe die informative Darstellung bei Seibert, ZGR 1998, 1 ff.

26) So Bauer/Diller, NZA 1997, 739

stenneutralität des Vorgangs nicht betroffen.[27] Sofern sich nicht durch die „Glättung" eine effektive Veränderung des Grund- bzw. Stammkapitals ergibt, mag man dem zustimmen, doch wäre ein Arbeitgeber schlecht beraten, wenn er insoweit Informationszurückhaltung praktizieren würde: Die entsprechenden Angaben lassen sich unschwer durch Einsichtnahme ins Handelsregister ermitteln. Es wäre kein Beitrag zu vertrauensvoller Zusammenarbeit, müßten die Wirtschaftsausschußmitglieder sich erst zum Amtsgericht begeben, um das zu erfahren, was im Unternehmen für ihre Gesprächspartner jederzeit verfügbar ist.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG unterliegt die „Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte" der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dazu gehört anerkanntermaßen der Übergang von der Barzahlung zur Überweisung,[28] aber auch die Auswahl der Währung, was bisher nur bei Auslandsmitarbeitern eine Rolle spielte.[29] Obwohl die D-Mark ab 1. 1. 1999 nur noch eine „Untereinheit" des Euro, also keine eigentliche Währung mehr ist[30], ist sich die Literatur im wesentlichen darüber einig, daß der Übergang zum Euro unter § 87 Abs. 1 Nr. 4 fällt.[31] Allerdings wird das effektive Eingreifen eines Mitbestimmungsrechts mit dem Argument bestritten, das Wahlrecht des Arbeitgebers in seiner Eigenschaft als Schuldner einer Geldleistung sei eine das Mitbestimmungsrecht verdrängende gesetzliche Regelung im Sinne des Einleitungssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG.[32] Dem kann nicht zugestimmt werden. Gerade die Tatsache, daß der Arbeitgeber Spielräume besitzt, macht des Mitbestimmungsrecht überhaupt erst funktionsfähig. Bei reinem Gesetzesvollzug gäbe es nichts zu verhandeln und nichts zu entscheiden; die Rechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG liefen leer.[33] Im Arbeitsschutzrecht ist die Unterscheidung zwischen normativen Regelungen mit und ohne betrieblichen Spielraum seit jeher geläufig; gerade die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist dort der wesentliche Anknüpfungspunkt für die Mitentscheidung durch den Betriebsrat.[34] Daß das EG-Recht dem Arbeitgeber eine uneinschränkbare Entscheidungsfreiheit gewähren wollte, läßt sich nicht ernsthaft behaupten, da Artikel 8 Abs. 2 der zweiten Verordnung ausdrücklich den Vorrang parteiautonomer Vereinbarungen festlegt. Der Übergang zum Euro unterliegt daher der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG.

Im Zusammenhang mit der Einführung bargeldloser Lohnzahlung hat die Rechtsprechung den Grundsatz entwickelt, im Rahmen der Mitbestimmung könne auch eine Beteiligung des Arbeitgebers an den dem Arbeitnehmer entstehenden Kontoführungsgebühren verlangt werden.[35] Dies ist in den vorliegenden Zusammenhang zu übertragen: Stellt der Arbeitgeber auf Euro um und tut der Arbeitnehmer dasselbe mit seinem Gehaltskonto, weil er die Umrechnerei vermeiden möchte, so kann der Betriebsrat verlangen, daß die Kosten der Umstellung wie die etwaigen höheren Kosten des Euro-Kontos vom Arbeitgeber erstattet werden.[36] Ob im Streitfall eine Einigungsstelle in diesem Sinne entscheiden wird, ist allerdings nicht ausgemacht; dies wird u. a. von der wirtschaftlichen Belastung für das Unternehmen abhängen.

Betriebsvereinbarung

Soweit das Mitbestimmungsrecht reicht, kann eine Betriebsvereinbarung notfalls über die Einigungsstelle erzwungen werden. Dies betrifft insbesondere Fragen der Kontoführungsgebühren. Darüber hinaus wird es im Interesse eines an Kooperation interessierten Arbeitgebers liegen, auch Probleme des Auf- und Abrundens einzubeziehen. Wird etwa bisher im Betrieb eine Aufrundung auf volle D-Mark praktiziert, kann Vergleichbares in bezug auf volle Euro vorgesehen werden. Insoweit kann man sich an dem Tarifvertrag orientieren, der für die gesamte Metallindustrie abgeschlossen wurde (und seine Regelungen ggf. verbessern).[37] Zu beachten ist allerdings, daß dies wegen des Tarifvorrangs dann nicht gilt, wenn in der betreffenden Branche bereits eine tarifliche Regelung dieser Fragen vorhanden ist.

Wird bei Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG) und bei Werkswohnungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG) auf Euro umgestellt, so handelt es sich um eine Verwaltungsmaßnahme, die gleichfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.[38] Ausscheiden muß demgegenüber eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG, da die bloße Umstellung auf Euro die Verteilungsrelationen und beim Leistungslohn auch die Verdiensthöhe als solche nicht ändert.[39]

---

27) So Natzel, DB 1998, 367

28) Siehe die Nachweise bei Klebe in: Däubler/Kittner/Klebe, Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., Frankfurt/M. 1998, § 87 Rn. 108

29) Dazu Hess/Schlochauer/Glaubitz, Kommentar zum BetrVG, 5. Aufl., Neuwied 1997, § 87 Rn. 248

30) Siehe oben sowie Rehbein, WM 1998, 999

31) Bauer/Diller, NZA 1997, 738; Däubler, Arbeitsrecht 1, 15. Aufl., Reinbek 1998, Rn. 973; Schaub, BB 1998, 1477; anders nur Natzel, DB 1998, 369

32) So insbesondere Bauer/Diller, NZA, 1997, 739

33) Siehe etwa BAG Beschluß vom 23. 4. 1985, AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung = BetrR 1985, 424

34) Siehe den Überblick über die Rechtsprechung bei Klebe in: Däubler/Kittner/Klebe, a. a. O., § 87 Rn. 169 ff.

35) Grundlegend BAG Beschluß vom 8. 3. 1977, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung = BetrR 1977, 399. Weitere Nachweise bei Klebe, a. a. O., § 87 Rn. 109

36) Ebenso im Ergebnis Bauer/Diller, NZA 1997, 739

37) Tarifvertrag über die Umstellung währungsrelevanter Tarifvertragsbestimmungen im Rahmen des Währungsübergangs von D-Mark auf Euro (TV-Euro) vom 30. 6. 1998, abgedruckt im Anhang unter Nr. 7 bei Däubler, Der Euro im Betrieb, a. a. O.

38) Schaub, BB 1998, 1477

39) Ebenso Bauer/Diller, NZA 1997, 738; Natzel, DB 1998, 369; Schaub, BB 1998, 1477

Änderungen im Arbeitszeitrecht

Artikel 14 a EuroEG fügt dem § 10 Abs. 3 des ArbZG einen Absatz 4 an, der eine Sonderregelung der Feiertagsarbeit für solche Arbeitnehmer enthält, die mit der Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs sowie des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels betraut sind. Sie können auch an solchen Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen anderen Mitgliedstaaten der EU begangen werden, da andernfalls die „Zahlungsstelle Deutschland" einen Wettbewerbsnachteil hätte.

Die Situation nach Ende der Übergangszeit

Ab dem 1. 1. 2002 dürfen weder Arbeits- noch Tarifverträge auf D-Mark lauten. Als Währungseinheit ist ausschließlich der Euro zu benutzen.

Verträge, die bis dahin nicht umgestellt sind, werden gemäß Artikel 14 der zweiten Verordnung automatisch auf Euro umgerechnet. Wird irrtümlich ein DM-Vertrag geschlossen, so ist dieser insoweit unwirksam, doch ist nach § 140 BGB eine Umdeutung in einen Euro-Vertrag vorzunehmen.

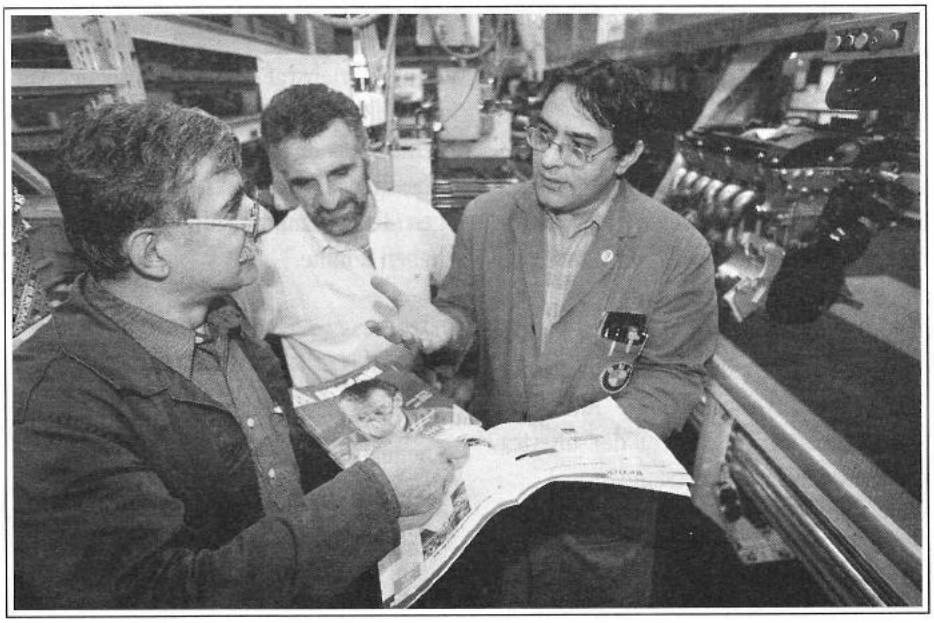
Fazit

Die Einführung des Euro hat im Betrieb keine dramatischen Konsequenzen. Durch den ein für alle Mal festgesetzten Wechselkurs entstehen für den einzelnen keinerlei unmittelbare Nachteile, wenn Zahlungen nicht mehr in D-Mark, sondern in Euro abgewickelt werden. Die eigentlichen Probleme liegen auf wirtschafts- und tarifpolitischer Ebene — hier werden wir in den kommenden Jahren noch zahlreiche Diskussionen und Auseinandersetzungen erleben.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Die Verschmelzung von Unternehmen

— Ihre Folgen für die Arbeitnehmer und den Fortbestand des Betriebsrats



Die Zuständigkeit des Betriebsrats des Ursprungsbetriebs erstreckt sich bei Zusammenlegung mit einem bisher betriebsratslosen Betrieb auch auf die dortigen Arbeitnehmer — selbst dann, wenn es sich bei dem betriebsratslosen Betrieb um den größeren und aufnehmenden handelt.

Nahezu alle Branchen werden von einer Welle von Fusionen erfaßt. Es entstehen immer mächtigere Wirtschaftskolosse, deren Umsatz sich mit dem Bruttosozialprodukt so manchen Staates messen kann und die zunehmend weltweit Märkte kontrollieren und damit die Geschicke von Millionen Menschen bestimmen. Für die Arbeitnehmer haben Verschmelzungen ebenfalls weitreichende Folgen, von denen einige anhand eines Beispielfalls erörtert werden sollen. In der Regel droht der Verlust von Arbeitsplätzen. Aber es entstehen auch andere Probleme. Im Mittelpunkt steht hier die Frage nach dem Fortbestand des Betriebsrats, wenn zwei Unternehmen verschmelzen und Betriebe zusammengelegt werden.

Ausgangsfall

Das Unternehmen A wird auf B verschmolzen. Es handelt sich also um eine Verschmelzung durch Aufnahme, wobei B das aufnehmende Unternehmen ist.

Bei A haben die Mitarbeiter einen Betriebsrat gewählt. Er vertritt bundesweit alle Beschäftigten. Bei B besteht weder in der Zentrale, noch in einer Niederlassung oder gar bundesweit ein Betriebsrat.