

**Information und Anhörung des
Europäischen Betriebsrats
der Mayr-Melnhof Packaging Division**

Gutachtliche Stellungnahme

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

A. Sachverhalt

Die Mayr-Melnhof Packaging Division verfügt über einen Europäischen Betriebsrat. Eine Abmachung über seine Errichtung und seine Rechte und Pflichten ist nicht zustande gekommen. Seit 1.1.2018 besteht er daher als Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes. Er unterliegt unstreitig dem österreichischen Recht, da sich die zentrale Leitung in Österreich befindet.

Im Europäischen Betriebsrat sind Werke aus Österreich, Deutschland, Frankreich und Spanien vertreten. Weitere Niederlassungen, insbesondere in Polen, Rumänien und Großbritannien haben bisher keine Delegierten entsandt.

Der Europäische Betriebsrat hat einen Engeren Ausschuss (EA) gebildet, der aus fünf Personen besteht. Sowohl der Europäische Betriebsrat (EBR) als auch der EA haben sich eine Geschäftsordnung gegeben.

Zwischen der zentralen Leitung und dem EBR ist streitig, ob und wann dieser Informationen über Vorgänge erhalten muss, die mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU betreffen. Dies ist nach den vorliegenden Unterlagen derzeit bei drei Vorhaben der zentralen Leitung streitig geworden. Im einzelnen geht es um folgende Vorgänge:

- Das System „**Speed Monitor**“ wurde sukzessive in allen Ländern eingeführt.

Mitteilung des EBR-Vorsitzenden Michael Heizmann mit Mail v. 3. Dezember 2018

Seine Hauptfunktion liegt darin, dass es Abweichungen von der kalkulierten Geschwindigkeit anzeigt. Der verantwortliche Arbeitnehmer ist im grünen Bereich, wenn die Geschwindigkeit der Planung entspricht oder höher ist. Der rote Bereich zeigt an, dass die Geschwindigkeit niedriger als vorgesehen ist; durch erhebliche Beschleunigung kann der Einzelne in der Regel den Normalbereich wieder erreichen.

Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden Gin an andere Betriebsräte, Mail v. 22.10. 2018

Von Vorgesetzenseite wurde der Einsatz als Mittel der Selbstkontrolle und damit als Unterstützung qualifiziert. Dazu kommt allerdings, dass ein Prämie davon abhängt, dass im Laufe eines Tages die geplante Arbeitsgeschwindigkeit im Durchschnitt eingehalten wird. In Bielefeld befand sich außerdem im Büro des Schichtleiters eine Kamera mit Monitor, von dem aus alle Maschinen zu überwachen waren. Inwieweit bei der Einführung dieses Systems in Deutschland das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eingehalten wurde, spielt im vorliegenden Zusammenhang keine Rolle. Entscheidend für die Stellung des EBR ist die Tatsache, dass dieses System nicht nur in deutschen, sondern auch in zahlreichen ausländischen Niederlassungen eingeführt wurde. Inwieweit es noch einzelne „weiße Flecken“ gab oder gibt, spielt dabei gleichfalls keine Rolle.

- Das System „3S“ wird zur einheitlichen Erfassung und Verarbeitung von Betriebsdaten eingesetzt. Es soll den Zwecken der Unternehmensplanung und der Unternehmenssteuerung sowie der Fehleranzeige dienen. Dabei soll es nicht als Mittel zur Kontrolle von Leistung und Verhalten der Mitarbeiter eingesetzt werden. Über dieses System existiert u. a. eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Betriebe Bielefeld und Delmenhorst der MM Graphia Innovaprint GmbH. Inwieweit für andere deutsche Niederlassungen entsprechende Regelungen gelten, ist den Unterlagen nicht zu entnehmen, aber im vorliegenden Zusammenhang auch nicht von Bedeutung. Entscheidend ist, dass das System nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern eingeführt worden ist, so dass sich das Problem der Einschaltung des EBR stellt.

- Die Mayr-Melnhof Gruppe hat im Laufe des Jahres 2018 die sog. **Tann-Gruppe** erworben. Bei dieser handelt es sich um eine ebenfalls in mehreren EU-Ländern tätige Unternehmensgruppe. Sie verfügte in der Vergangenheit über einen Europäischen Betriebsrat, der jedoch – so wird berichtet – wegen zahlreicher Umstrukturierungen nicht mehr aktiv ist. Über die Frage, ob auch hier der EBR einzuschalten ist, hat es eine Korrespondenz mit der zentralen Leitung, d. h. mit dem Vorsitzenden des Vorstands, Herrn Dr. Wilhelm Hörmanseder, gegeben.

Der Vorsitzende des Eurobetriebsrats Michael Heizmann schrieb am 14.10.2018 unter dem Betreff „Kauf der Tann – Gruppe“ an den Vorstandsvorsitzenden:

„Sehr geehrter Herr Dr. Hörmannseher,
im Zusammenhang mit dem Kauf der Tann-Gruppe sind wir sehr enttäuscht,
dass es mal wieder keine Informationen an den Eurobetriebsrat gab.

Wir möchten Sie bitten, uns umfassend zu unterrichten und dazu anzuhören.

Fragen wie: Mitarbeiter, Erhalt der Standorte, Stand der Abwicklung, Konzern-
Strategie, Auswirkungen auf andere europäische Werke stehen für uns im
Vordergrund.

Danke

Mit Mail vom 5.11.2018 erwiderte der Vorstandsvorsitzende:

„Sehr geehrte Herren

Da keine außergewöhnlichen Umstände im Sinne des § 200 ArbVG
vorliegen, werde ich mich an den internen Gesprächen des engeren
Ausschusses natürlich nicht beteiligen.

Desgleichen fordere ich Sie auf, vor dem Treffen mir die notwendige
Geschäftsordnung des engeren Ausschusses zu übermitteln.

Bitte lassen Sie mich noch wissen, aus wieviel Personen der engere Ausschuss
besteht.

Mit freundlichen Grüßen“

Auch hier stellt sich die Frage, ob der EBR zu informieren und ggf. anzuhören ist.

B. Rechtliche Würdigung

I. Die Fragestellung

Zwischen dem EBR und der Zentralen Leitung bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, bei welcher Gelegenheit der EBR oder der engere Ausschuss unterrichtet und angehört werden muss.

Da es sich aus Sicht der EWC-Academy und der deutschen Betriebsräte um Fragen eines ausländischen Rechts handelt, seien die einschlägigen Vorschriften kurz im Wortlaut wiedergegeben.

Das österreichische Recht regelt den Bildung und die Rechte und Pflichten Europäischer Betriebsräte im V. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), der die Überschrift „Europäische Betriebsverfassung“ trägt und der die §§ 171 – 207 ArbVG umfasst. Im 3. Hauptstück (§§ 191 – 201 ArbVG) ist der Europäische Betriebsrat kraft Gesetzes geregelt; ihm folgt das 4. Hauptstück mit „Sonstigen Bestimmungen.“ Von unmittelbarem Interesse sind im vorliegenden Zusammenhang die folgenden Bestimmungen (zitiert nach <https://www.jusline.at/gesetz/arbvg/Paragraph> , zuletzt abgerufen am 2.1.2019):

§ 198 ArbVG Befugnisse des Europäischen Betriebsrates

(1) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, unterrichtet und angehört zu werden.

(2) Bei Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist (§ 171 Abs. 4), beschränkt sich das Unterrichts- und Anhörungsrecht des Europäischen Betriebsrates auf die Angelegenheiten im Sinne des Abs. 1, die mindestens zwei zum Unternehmen gehörende Betriebe oder mindestens zwei zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in den Mitgliedstaaten betreffen

§ 199 ArbVG

(1) Der Europäische Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 200 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit der zentralen Leitung, das Recht, einmal jährlich mit der zentralen Leitung, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hievon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen davon sowie auf Massentlassungen.

(3) Die Anhörung (§ 173 Abs. 3) hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglicht, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre Stellungnahme zu erhalten.

§ 200 ArbVG Befugnisse des engeren Ausschusses

(1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massentlassungen, so hat der engere Ausschuss das Recht, ehestmöglich darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Falls ein engerer Ausschuss nicht errichtet ist, ist dieses Recht vom Europäischen Betriebsrat wahrzunehmen.

(2) An der Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates teilnehmen, die von den Betrieben bzw. Unternehmen entsendet worden sind, die unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffen sind.

(3) Die Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichtes der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann. Diese Sitzung läßt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

§ 203a ArbVG Wesentliche Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe

(1) Im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe hat die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß § 187 aufzunehmen, sofern entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen fehlen oder Widersprüche zwischen zwei oder mehreren geltenden Vereinbarungen bestehen. Für die Errichtung und Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gelten die §§ 177 und 178, wobei dem besonderen Verhandlungsgremium zusätzlich mindestens drei Mitglieder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrates angehören müssen. Im Übrigen gelten für die Verhandlungen die Bestimmungen des 2. Hauptstückes.

(2) Als wesentliche Änderungen gelten insbesondere der Erwerb, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluss mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten.

(3) Während der Dauer der Verhandlungen erfolgt die Wahrnehmung der Aufgaben durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend der in den Unternehmen bzw. in den Unternehmensgruppen geltenden Vereinbarungen.

(4) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 191 Abs. 1 Z 3) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Hauptstückes mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nach der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt. Soweit in einer bisher geltenden Vereinbarung eine im Vergleich zu den Bestimmungen des 3. Hauptstückes günstigere Regelung bestanden hat, bestimmt sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nach dieser Vereinbarung.

Im Folgenden soll geprüft werden, ob die unter A geschilderten Vorgänge eine Unterrichtungspflicht der zentralen Leitung und eine Anhörungspflicht auslösen.

II. Die Einführung des Systems „Speed Monitor“

Ausgangspunkt ist zunächst die unbestrittene Feststellung, dass das System „Speed Monitor“ nicht nur in einem EU-Mitgliedstaat eingeführt wurde, sondern im Prinzip den ganzen Konzern und alle seine Niederlassungen umfasst. Soweit einzelne Betriebe ausgeklammert sein sollten, ist dies ohne Bedeutung.

Das System „Speed Monitor“ betrifft die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer im Sinne des § 198 Abs. 1 ArbVG. Es will dafür sorgen, dass die geplante Geschwindigkeit eingehalten wird und dass niemand eine Prämie erhält, der diese Bedingung nicht erfüllt. Darüber hinaus ist es möglich, das Verhalten von Arbeitnehmern zu überwachen (wobei es keine Rolle spielt, ob von dieser Möglichkeit effektiv Gebrauch gemacht wird oder nicht). Dieser Umstand betrifft die „sozialen Interessen“ der Arbeitnehmer im Sinne des § 198 Abs. 1 ArbVG, was man als Synonym für das Bedürfnis nach angemessenen, humanen Arbeitsbedingungen ansehen muss. Wären Arbeitnehmer in ihrem gesamten Arbeitsverhalten einer totalen Überwachung ausgesetzt, würde dies gegen ihre „sozialen Interessen“ verstoßen.

§ 198 Abs. 1 ArbVG stellt nicht darauf ab, ob die fraglichen wirtschaftlichen und sozialen Interessen beeinträchtigt sind, die Maßnahmen also deutlichen Eingriffscharakter besitzen. Wie schon der Wortlaut der Bestimmung deutlich macht, genügt bereits das „Betroffen-Sein“ in den fraglichen Interessen. Wie stark dieses Betroffen-Sein ist, spielt erst dann eine Rolle, wenn es im Rahmen der Anhörung darum geht, negative Folgen im Rahmen eines Konsenses zu beseitigen. Insoweit ist alles der freien Entscheidung der Beteiligten, insbesondere des Arbeitgebers, überlassen.

Die Tatsache, dass § 198 Abs. 1 ArbVG eingreift, führt dazu, dass der EBR unterrichtet werden und eine Anhörung durchgeführt werden muss. Die „Unterrichtung“ ist in § 173 Abs. 2 definiert, wo es heißt:

„(2) Unter Unterrichtung im Sinne des V. Teiles ist die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben, zu verstehen. Die Unterrichtung hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten.“

Das System „Speed Monitor“ muss dem EBR daher im Einzelnen erläutert werden, und zwar in einer Weise, die eine Bewertung durch den EBR möglich macht. Außerdem muss sie zu einem Zeitpunkt erfolgen, in dem die Maßnahme noch nicht umgesetzt ist. Andernfalls hätte das in § 199 Abs. 3 ArbVG vorgesehene Recht zur Stellungnahme keine Bedeutung, da diese in keinen Entscheidungsprozess mehr eingehen könnte. Die als zweite Stufe vorgesehene Anhörung muss zu einem Zeitpunkt erfolgen, in dem noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen sind. Dies wird aus der gesetzlichen Definition deutlich, in der es heißt (§ 173 Abs. 3 ArbVG):

„(3) Unter Anhörung im Sinne des V. Teiles ist die Einrichtung eines Dialogs und der Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu verstehen, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagene Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann.“

Die Argumente des EBR können ersichtlich nur berücksichtigt werden, wenn sie bereits vor der definitiv getroffenen Entscheidung der zentralen Leitung zur Kenntnis gebracht werden.

Diese Vorgaben wurden im vorliegenden Fall nicht beachtet. Das System wurde eingeführt, ohne dass zuvor der EBR unterrichtet worden und ohne dass ein Anhörungsverfahren durchgeführt worden wäre. Die in § 200 ArbVG vorausgesetzte Situation dürfte jedoch nicht vorgelegen haben.

III. Die Einführung des Systems „3S“

Auch die mit Hilfe des Systems „3S“ erfolgende Erfassung und Verarbeitung von Betriebsdaten ist nicht auf die Unternehmen in einem Mitgliedstaat der EU beschränkt. Vielmehr verhält es sich ähnlich wie beim System „Speed Monitor“: Im Prinzip sind alle in

der EU gelegenen Betriebe erfasst. Soweit einzelne Betriebe noch ausgenommen sein sollten, würde dies am grenzüberschreitenden Charakter der Maßnahme nichts ändern.

Fraglich ist, ob ein System der Erfassung und Verarbeitung von Betriebsdaten die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Mitarbeiter betrifft. Dafür spricht, dass es sich um ein Mittel für rationellere Produktion handelt, was die Rentabilität des Unternehmens positiv beeinflussen soll. Dies schafft im positiven Falle mehr wirtschaftlichen Spielraum für die Arbeitgeberseite, was sich zugleich positiv auf die wirtschaftliche Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite auswirkt. Auch kann die Einheitlichkeit des Umgangs mit den Betriebsdaten in prinzipiell allen Niederlassungen dazu führen, dass sich die Arbeitsbedingungen verändern, dass sie in den verschiedenen Ländern aneinander angeglichen werden. Von daher sind auch die sozialen Interessen der Arbeitnehmer betroffen.

Auch bei der Einführung des System „3S“ wurde der EBR nicht unterrichtet; ein Anhörungsverfahren mit entsprechendem Meinungs austausch fand ebenfalls nicht statt. Auch insoweit wurde den Vorgaben der §§ 198, 199 ArbVG nicht Rechnung getragen. § 200 ArbVG liegt von seinen Tatbestandsvoraussetzungen her nicht vor.

Das ArbVG sieht für solche Fälle keine ausdrückliche Sanktion vor. Denkbar ist jedoch, dass die Aufsichtsbehörde nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 Gewerbeordnung (GewO) eingreift und die Gewerbeberechtigung entzieht. Voraussetzung ist, dass „der Gewerbeinhaber infolge schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem betreffenden Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen... die ...erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzt.“ Werden die §§ 198 ff. ArbVG nicht nur in einem Einzelfall verletzt, sondern werden sie in verschiedenen Fällen systematisch beiseite geschoben, so dürften die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Ziffer 3 GewO gegeben sein.

IV. Kauf der Tann-Gruppe

Ob der Hinzukauf von Unternehmen im konkreten Fall die wirtschaftlichen oder sozialen Interessen der Arbeitnehmer betrifft, bedarf bei größeren Akquisitionen keiner Entscheidung. Vielmehr greift in solchen Fällen die Sondervorschrift des § 203a ArbVG ein (die auf Art. 13 der EBR-Richtlinie beruht).

Voraussetzung ist dabei zunächst, dass eine „wesentliche Änderung der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe“ eintritt. Nach § 203a Abs. 2 ArbVG gilt als „wesentliche Änderung“ u. a. der Zusammenschluss mit anderen Unternehmensgruppen. Ein solcher liegt hier vor, da durchgängig von der „Tann-Gruppe“ die Rede ist und außerdem dort in der Vergangenheit ein eigener EBR bestanden hat, was eine beträchtliche Unternehmens- bzw. Konzerngröße indiziert.

Die Rechtsfolgen derartiger Änderungen unterscheiden sich von denen der Maßnahmen nach § 198 Abs. 1 ArbVG. § 203a Abs. 1 ArbVG sieht vielmehr vor, über eine (neue) Errichtungsvereinbarung unter Einbeziehung der neu hinzugekommenen Unternehmen zu verhandeln. Die zentrale Leitung hat diese Verhandlungen von sich aus einzuleiten. Daneben genügt der Antrag von zwei Interessenvertretungen aus zwei verschiedenen Mitgliedstaaten der EU, die zusammen mindestens 100 Arbeitnehmer repräsentieren. Eine Ausnahme gilt dann, wenn eine bestehende Vereinbarung über die Einsetzung eines EBR für solche Fälle eine Regelung trifft, doch kann diese Regel hier nicht eingreifen, da eine solche Vereinbarung in einem „EBR kraft Gesetzes“ nicht existiert.

Das Verfahren entspricht dem bei der Gründung eines EBR vorgesehenen, doch sieht § 203a Abs. 1 ArbVG bei der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums auch eine Vertretung der bestehenden Europäischen Betriebsräte vor.

Während der Dauer der Verhandlungen bleibt nach § 203a Abs. 3 ArbVG der bestehende EBR im Amt.

Kommt nach drei Jahren Verhandlungen keine Einigung zustande oder scheitern diese vorher, so ist ein neuer EBR kraft Gesetzes zu bilden, bei dessen Zusammensetzung die hinzugekommenen Unternehmen in gleicher Weise wie die bisher im EBR repräsentierten berücksichtigt werden.

V. Zusammenfassung

Sowohl bei der Einführung des Systems „Speed Monitor“ als auch bei der Einführung des Systems „3S“ sind die §§ 198, 199 ArbVG verletzt worden.

Der Kauf der Tann-Gruppe löst neue Verhandlungen über die Zusammensetzung des EBR aus. Während der Dauer dieser Verhandlungen bleibt der bisherige EBR im Amt.