

§ 106 Abs. 2, Abs. 3 Nrn. 9a, 10 i.V.m. § 109 BetrVG

Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses im Konzern

1. Der Wirtschaftsausschuss eines Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Einzelunternehmen kann von dem diesen Einzelunternehmen übergeordneten und in eine Konzernholding eingebundenen Tochterunternehmen Auskünfte über wirtschaftliche Angelegenheiten verlangen (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Auflistung übertragener Vermögenswerte und Verbleib erworbener Assets).

2. Ein Informationsdurchgriff auf eine übergeordnete Konzerngesellschaft scheidet jedenfalls nicht am Maßstab der offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle, wenn der Vorstandsvorsitzende und weitere leitende Personen einer Konzernholding an maßgeblichen, die Einzelunternehmen betreffenden unternehmerischen Entscheidungen beteiligt waren, wie z.B. bei der Verhandlung und dem Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans.

(Leitsätze der Bearbeiter)

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 3.11.2009 – 1 TaBV 63/09 (rechtskräftig)

Sachverhalt

Streitgegenstand

Der Betriebsrat wollte eine Einigungsstelle zur Regelung der Auskunftspflicht übergeordneter Konzerngesellschaften gegenüber dem Wirtschaftsausschuss einrichten. Er ist der Gemeinschaftsbetriebsrat von acht Unternehmen, deren Anteile vollständig von einer Obergesellschaft gehalten werden, die wiederum 100%ige Tochter einer Holding ist. Die Obergesellschaft hatte einen Unternehmensteil übernommen und diesen auf die acht Unternehmen übertragen. Es war zu Umstrukturierungen bzw. einem Personalabbau und dem Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans gekommen. Da weitere gravierende Personalmaßnahmen geplant waren, beharrte der Wirtschaftsausschuss auf Vorlage der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung der Obergesellschaft. Des Weiteren forderte er eine Auflistung der bei der Übertragung von der Obergesellschaft auf die acht Unternehmen übergegangenen Vermögenswerte und eine Auflistung des Verbleibs der erworbenen Assets. Diese Informationen waren bislang verweigert worden.

Entscheidungsgründe

Keine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle

Das LAG gab dem Begehren des Betriebsrats statt. Zwar könne die Einrichtung einer Einigungsstelle gemäß § 109 BetrVG daran scheitern, dass ihre offensichtliche Unzuständigkeit auf der Hand liegt. Dies ist dann der Fall, wenn ihre Zuständigkeit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt als möglich erscheint. Nur bei ernsthaften Zweifeln an der Zuständigkeit ist der Bestellsantrag zurückzuweisen. Demnach genügt es für die Bestellung einer Einigungsstelle im Rahmen des § 109 BetrVG, wenn der Wirtschaftsausschuss eine Auskunft über eine wirtschaftliche Angelegenheit verlangt hat und zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Meinungsverschiedenheit über deren Berechtigung und/oder Erfüllung besteht.

Berechtigtes Auskunftsverlangen des Betriebsrats

Das Auskunftsverlangen des Betriebsrats stützt sich materiellrechtlich auf § 106 Abs. 2 Abs. 3 Nrn. 9a, 10 in Verbindung mit § 109 BetrVG. Danach gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Wirtschaftsausschuss zu

unterrichten ist, auch die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie sonstige Vorgänge und Vorhaben, die die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren. Hier ist die Übernahme eines Unternehmensteils erfolgt, in deren Folge durch Umstrukturierungen und durch Personalabbau Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berührt werden. Beleg dafür ist der Abschluss eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans. Der Abschluss des Interessenausgleichs und des Sozialplans führt auch nicht dazu, dass das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Auskunft entfällt, wenn weitere Personalmaßnahmen geplant sind. Hierfür sind die wirtschaftlichen Grundlagen aller verbundenen Unternehmen von Bedeutung. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass der Betriebsrat über den Wirtschaftsausschuss nähere Informationen zu deren Vermögenssituation auch im Blick für die Zukunft durchsetzen will.

Informationsdurchgriff im Konzern

Auch scheidet der Informationsdurchgriff auf die Konzernholding bzw. das den Enkelunternehmen übergeordnete Tochterunternehmen nicht am Maßstab der offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle. Zwar sind die Unterrichtungspflichten grundsätzlich auf die den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen beschränkt. Gleichwohl ist ein Informationsdurchgriff auf ein übergeordnetes Konzernunternehmen denkbar, wenn dieses selbst Bestandteil des Gemeinschaftsbetriebs ist und letztlich in der Leitung der Unternehmen und insbesondere in Personalfragen »das Sagen« hat. Mit dem Inkrafttreten der Neuregelungen in § 106 Abs. 2 Satz 2 und in Abs. 3 Nr. 9a BetrVG zum 19.8.2008 (Risikobegrenzungsgesetz) wird deutlich, dass ein vom Gesetzgeber anerkanntes Auskunftsinteresse des Betriebsrats über den Wirtschaftsausschuss auch im Falle der Übernahme von Unternehmen besteht. Das bestätigt sich in der Aufnahme des § 109a in das Betriebsverfassungsgesetz, in dem die Auskunftsrechte sogar in Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, dem Betriebsrat übertragen werden. Aufgrund der hierzu noch nicht abschließend geklärten Rechtsfragen kann deshalb eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle zu den begehrten Auskünften gegenüber einem übergeordneten Konzernunternehmen nicht festgestellt werden. Für die Annahme eines die Konzernholding bzw. das übergeordnete Tochterunternehmen umfassenden Gemeinschaftsbetriebs spricht hier insbesondere, dass der Vorstandsvorsitzende der Konzernholding sowie weitere – dieser zuzurechnende – leitende Personen an maßgeblichen, die Enkelunternehmen betreffenden unternehmerischen Entscheidungen auch im personellen Bereich beteiligt waren, wie beispielsweise bei der Verhandlung und dem Abschluss des Interessenausgleichs und des Sozialplans. Außerdem würden Vertreter der Konzernholding auf das operative Tagesgeschäft der den Gemeinschaftsbetrieb direkt betreffenden Unternehmen einwirken. Ob damit die Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind, kann dahinstehen. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle ergibt sich jedenfalls nicht.

Anmerkung

Entscheidung von erheblicher Bedeutung für Betriebsräte in verbundenen Unternehmen

Die Entscheidung ist für Betriebsräte in verbundenen Unternehmen von erheblicher Bedeutung. In vielen Konzernen nutzen Arbeitgeber die gesellschaftsrechtliche Trennung in einzelne GmbHs dazu, dem Betriebsrat die für seine Arbeit erforderlichen Informationen zu verweigern. Dies ist insbesondere in Unternehmen untragbar, deren operatives Geschäft unmittelbar von der Muttergesellschaft geführt wird und in denen Betriebsräte einem Personalabbau aus wirtschaftlichen Gründen zustimmen sollen, ohne die wirtschaftliche Lage der einzelnen Unternehmen bzw. des gesamten Unternehmensverbundes zu kennen. Ohne die entsprechenden Informationen können Betriebsräte die wirtschaftliche Situation nicht beurteilen. Ohne einen Einblick in die Bilan-

zen sowie in die Gewinn- und Verlustrechnungen und ohne entsprechende Auskünfte über den Verbleib von Vermögenswerten können sie sich kein vollständiges Bild über die wirtschaftliche Lage des Unternehmensverbundes machen. Insbesondere in Fällen, in denen Konzernmütter in den Verdacht geraten, Unternehmen des Konzernverbundes wie »Heuschrecken« auszunehmen und womöglich Gelder in »dunkle Kanäle« abzuzweigen, ist die Vorlage aller Unterlagen zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmensverbundes unverzichtbar. Der Informationsdurchgriff gegenüber der Konzernmutter öffnet das Tor zu den erforderlichen Informationen. Auf diese Weise kann der Betriebsrat dem Wirtschaftsausschuss die notwendigen Unterlagen verschaffen.

WOLFGANG TRITTI
ANDREAS GILLES, LL.M.
Trittin Rechtsanwälte
Frankfurt am Main

§ 622 BGB, Richtlinie 2000/78 EG

Berechnung der Kündigungsfristen

- 1. Die Regelung des § 622 BGB, nach der bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer zur Bestimmung von Kündigungsfristen Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot.**
- 2. In einem Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber obliegt es dem nationalen Gericht, die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 zur Verwirklichung des Diskriminierungsverbotes nicht anzuwenden.**

(Leitsätze der Bearbeiter)

EuGH, Urteil vom 19.1.2010 – C – 555/07

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Nachdem wir dem LAG Düsseldorf bereits die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zur Nichtverfallbarkeit von gesetzlichen Mindesturlaubsansprüchen während lang anhaltender Krankheit zu verdanken haben (vgl. AiB 2009, S. 238), gibt es nun eine weitere Entscheidung des EuGH, die von einer Vorlage des LAG Düsseldorf ausging. Stein des Anstoßes war in diesem Fall die Regelung über die Kündigungsfristen in § 622 BGB. Darin heißt es, dass »das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) (...) mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (kann).« Die Regelung in § 622 Abs. 2 BGB sieht allerdings weiter vor, dass die Kündigungsfrist mit dem länger werdenden Bestand des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen steigt. Nach zwei Jahren beträgt sie einen Monat zum Ende eines Kalendermonats und verlängert sich um jeweils einen weiteren Monat nach fünf, acht, zehn, zwölf und fünfzehn Jahren, bis schließlich nach einer Beschäftigung von zwanzig Jahren die längstmögliche (gesetzliche) Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats erreicht ist. Ein Fall für das europarechtliche Diskriminierungsver-

Streitgegenstand