

20. GPA- djp Konzerneforum am 16.09.2019:
Großer Markt Osteuropa- Konkurrenz oder Partner?

Mitbestimmungsrechte von BetriebsrätInnen bei Standortfragen

1. Standortverlegungen auch über die Grenzen des Landes hinaus stehen ebenso wie die Auslagerung von Unternehmensteilen, Produktionen und Dienstleistungen (Standortentwertung) permanent auf der Tagesordnung und prägen den Alltag von BetriebsrätInnen.

2. Beispiel:

Ein prominentes Beispiel ist die Schließung des Forschungsstandortes des Novartis Instituts for BioMedical Research in Wien im Jahre 2008. Die Beschäftigten waren kurz vor Weihnachten 2007 informiert worden und hätten nicht einmal theoretisch die Chance gehabt, nach Alternativlösungen zu suchen. Laut OECD-Erklärung wurden dadurch Informations- und Konsultationsrechte der BelegschaftsvertreterInnen missachtet (APA, mpa, DER STANDARD; Print-Ausgabe, 11.10.2009).

3. Welche rechtlichen Möglichkeiten stehen BetriebsrätInnen zur Verfügung?

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (vgl. *Zahiragic*, Das arbeitsrechtliche Verfahren in der Praxis)

- Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG)

Über die allgemeinen Befugnisse hinaus haben BetriebsrätInnen besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Betriebsinhaber hat den BetriebsrätInnen über die wirtschaftliche Lage, einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebs zu

informieren und auf Verlangen der BetriebsrätInnen mit diesen über diese Informationen zu beraten.

BetriebsrätInnen haben die Möglichkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen, dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziel, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebs und der ArbeitnehmerInnen die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu fördern. Dazu sind die erforderlichen Unterlagen auf Verlangen der BetriebsrätInnen zur Verfügung zu stellen.

Gemäß § 108 Abs 1 ArbVG hat der Betriebsinhaber den BetriebsrätInnen von der schriftlichen Anzeige an die zuständige Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice gemäß § 45a AMFG unverzüglich in Kenntnis zu setzen (Frühwarnsystem).

In Konzernen im Sinne des § 15 AktG bzw. des § 115 GmbHG hat der Betriebsinhaber den BetriebsrätInnen auch über alle geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des herrschenden Unternehmens bzw. gegenüber den abhängigen Unternehmen, sofern es sich um Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten handelt, die Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen des Betriebes haben, auf Verlangen Aufschluss zu geben und mit ihnen darüber zu verhandeln.

Diese Informations- und Beratungspflichten gelten insbesondere auch für die Fälle des Betriebsüberganges, der rechtlichen Verselbstständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im Vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

- den Grund für die Maßnahme;
- die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für ArbeitnehmerInnen;
- die hinsichtlich der ArbeitnehmerInnen in Aussicht genommenen Maßnahmen.

In Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, in sonstigen Betrieben, in denen dauernd mindestens 70 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sowie in Industrie- und Bergbaubetrieben hat der Betriebsinhaber den BetriebsrätInnen jährlich, spätestens einen Monat nach der Erstellung eine Abschrift des Jahresabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr zu übermitteln. Geschieht dies nicht innerhalb von sechs

Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist den BetriebsrätInnen durch Vorlage eines Zwischenabschlusses oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben.

Den BetriebsrätInnen sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen, damit diese die Auswirkungen der beabsichtigten Maßnahmen bewerten können.

- Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§109 ArbVG)

Bei geplanten Betriebsänderungen ist der Betriebsinhaber verpflichtet, den BetriebsrätInnen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann.

Was als Betriebsänderung anzusehen ist, wird im § 109 Abs 1 ArbVG beispielsweise aufgezählt. Dazu gehören:

- die Einschränkungen oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
- die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a AMFG auslöst („Massenkündigung“);
- der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
- Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
- Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

Die schriftlich zu erfolgende Information über die geplante Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a AMFG auslöst, hat jedenfalls zu umfassen:

- die Gründe für die Maßnahme;
- die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen ArbeitnehmerInnen, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser ArbeitnehmerInnen;

- die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll;
- allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen geplante Begleitmaßnahmen.

Die BetriebsrätInnen können Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für ArbeitnehmerInnen nachteiligen Folgen einer Betriebsänderung erstatten.

In Betrieben mit mindestens 20 ArbeitnehmerInnen ist darüber hinaus der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung dieser Fragen vorgesehen, die notfalls über die Schlichtungsstelle erzwungen werden kann, sofern die Betriebsänderung wesentliche Nachteile (z.B. Arbeitsplatzverlust, Einkommensminderung) für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich bringt.

Zu den Beratungen über Betriebsänderungen können auch VertreterInnen der Gewerkschaften und Arbeiterkammern zugezogen werden.

4. Die §§ 108, 109 ArbVG sehen **umfangreiche Informationsrechte der BetriebsrätInnen** vor. Gerade im Zusammenhang mit Betriebsänderungen werden diese Bestimmungen von ArbeitgeberInnen in der Praxis immer wieder nicht eingehalten. Vielfach erfahren ArbeitnehmerInnen erst aus den Medien von geplanten Änderungen. Spektakuläre Fälle aus Deutschland betreffen etwa Nokia, Siemens, BMW u.a., in Österreich ist hier vor allem der Fall Novartis anzuführen. Nach Medienberichten wurden die ArbeitnehmerInnen erst knapp vor Weihnachten 2007 kurzfristig im Weg einer Videozuspielung über die beabsichtigte Schließung des Standortes informiert.

5. Europarechtliche Rahmenbedingungen

a. RL 2002/14/EG

„Die Stärkung des Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind notwendig, um Risiken frühzeitig zu erkennen, die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten, die ArbeitnehmerInnen für die Notwendigkeit von Anpassungen zu sensibilisieren, die ArbeitnehmerInnen stärker in die

*Unternehmensabläufe und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einzubeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit zu steigern“ (Nr 7 der Erwägungsgründe). Und weiter: „Eine **rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen ist eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse** und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft – insbesondere durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation – geschaffenen neuen Bedingungen“ (Nr 9 der Erwägungsgründe).*

b. RL 2009/38/EG

Die Erwägungsgründe betonen die Bedeutung des Dialogs auf länderübergreifender Ebene. Mehrfach wird auch der Aspekt der Wirksamkeit betont. Nach dem mit „Einhaltung der RL“ überschriebenen Art 11 sehen die Mitgliedstaaten für den Fall der Nichteinhaltung der RL geeignete Maßnahmen vor. Sie gewähren insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser RL ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden.

6. Einstweilige Verfügung

Der Informationsanspruch nach §§ 108, 109 ArbVG im Zusammenhang mit geplanten Betriebsänderungen kann durch eine einstweilige Verfügung gesichert werden. Dadurch wird dem Betriebsinhaber untersagt, vor Erteilung der Information und vor Abschluss der Konsultationen mit den BetriebsrätInnen, die beabsichtigte Maßnahme durchzuführen. Die Vollstreckung einer derartigen einstweiligen Verfügung richtet sich nach § 355 EO. Es können für jeden Verstoß Geldstrafen bis zu € 100.000,00 verhängt werden. Die Verhängung von Geldstrafen ist auch noch nach Durchführung der Änderung möglich. Auf diese Weise kann die Rückgängigmachung der Betriebsänderung zum Zwecke der Durchführung des Konsultationsverfahrens durchgesetzt werden (vgl. *Kodek* in DRdA 2011, 517).

7. Resümee

BetriebsrätInnen haben bei Standortfragen weitreichende Mitwirkungsrechte. Da diese Rechte in der Praxis mitunter nicht entsprechend zur Anwendung kommen, sollte versucht werden, diese mit einstweiliger Verfügung durchzusetzen. Die Möglichkeit des Vorgehens mittels einstweiliger Verfügung wird nicht nur durch das Gutachten von Univ.-Prof. Dr. Kodek (*Kodek* in DRdA 2011, 517) gestützt, sondern auch durch die unter Punkt 5. näher ausgeführten europarechtlichen Rahmenbedingungen. Ohne dem Rechtsinstitut der einstweiligen Verfügung wären die Rechte der BetriebsrätInnen nicht durchsetzbar, obwohl die RL 2009/38/EG die Einräumung von geeigneten Maßnahmen zur Durchsetzung der eingeräumten Rechte vorsieht. Dabei ist rasch und koordiniert vorzugehen, um die Mitspracherechte umfassend nutzen zu können.