

Das Recht der Arbeit

Aus dem Inhalt:

Grundrechte, Grundfreiheiten und der Vertrag von Lissabon: Neues zum Thema Kollektivverhandlungen und kollektive Maßnahmen

BARBARA WEICHSELBAUM

Musterarbeitsvertrag für FußballspielerInnen der Österreichischen Fußball-Bundesliga

JOHANNES REISINGER

Rechtsprechung:

ÖBB-Konzern – Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten für § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG

PETER JABORNEGG

Fortführung einer Gratiszeitung – kein Betriebsübergang?

MARTIN BINDER

Kostenerstattung für „außervertragliche“ Krankenbehandlung im Ausland

WALTER J. PFEIL

Wegfall der Korridor pension bei selbständigen Einkünften

REINHARD RESCH

Außenvertretungsmacht von Betriebsratsvorsitzenden und Beistellung von Sacherfordernissen

BARBARA TROST

Ausbildungskostenrückerstattung-Klauseln: Bei Fehlen einer Aliquotierungsregel zur Gänze nichtig

RENÉ SCHINDLER

Bonifikation einer Alterspension nach Geschlechtsumwandlung

HELMUT IVANSITS

Rehabilitation und (un-)befristete Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit

WOLFGANG PANHÖLZL

Schriftleitung

JOSEF CERNY, RUDOLF MOSLER

Wissenschaftlicher Beirat

Mitglied des VfGH RA Dr. Sieglinde Gahleitner
BM aD Gen.-Dir. aD Dr. Walter Geppert
o.Univ.-Prof. Dr. Konrad Grillberger
o.Univ.-Prof. Dr. Peter Jabornegg
Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg
stv. Rechtsschutzbeauftragter iR Hon.-Prof. Dr. Rudolf Machacek
Sen.-Präs. des VfGH Mitglied des VfGH Hon.-Prof. Dr. Rudolf Müller
em. o.Univ.-Prof. Dr. Theo Öhlinger
Sen.-Präs. des OGH iR Dr. Karl Heinz Petrag
Hon.-Prof. Dr. Johannes Schregle
ehem. Mitglied des VfGH em. o.Univ.-Prof. Dr. Karl Spielbüchler



ÖSTERREICH

2 2011 APRIL
61. JAHR . HEFT 330

Systemdivergenzen im EBR: freies Mandat versus imperatives Mandat

WILFRIED PECKA (WIEN)

Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen können bei international tätigen Konzernen Unsicherheiten darüber entstehen, unter welchen Voraussetzungen ein Mitglied des Europäischen Betriebsrates (EBR) vorzeitig abberufen werden kann. Die folgenden Ausführungen sollen diese Problematik am Beispiel eines italienischen Konzerns und zweier konkreter Fallbeispiele zeigen.

Übersicht

1. Rechtliche Grundlagen
2. Besetzung von Europäischen Betriebsräten
3. Freies Mandat versus imperatives Mandat in der Politik
4. Freies Mandat in der österreichischen Arbeitsverfassung
5. Konzerne als politischer Mikrokosmos
6. Imperatives Mandat bei einem österreichischen Europabetriebsrat
7. Fallbeispiel
8. Rechtliche Grundlage des italienischen EBR
9. Konkrete EBR-Vereinbarung: freies Mandat
10. Territorialitätsprinzip gem ArbVG oder „italienische“ EBR-Vereinbarung?

1. Rechtliche Grundlagen

EBR wurden bisher weitgehend nach der EU-Richtlinie (RL) 1994/45/EG errichtet. Prinzipiell entwickelt eine EU-RL keine unmittelbare Rechtswirkung gegenüber Individuen, sondern richtet sich an die Mitgliedstaaten und ist von diesen in nationales Recht umzusetzen. Die jeweiligen nationalen Umsetzungs-gesetze müssen jedoch nicht gleichlautend sein, sondern haben nur dem Mindeststandard der jeweiligen EU-RL zu entsprechen. Sie werden in den einzelnen Ländern auch nicht zeitgleich erlassen. In der österr Arbeitsverfassung wurde die EU-RL 1994/45/EG im V. Teil „Europäische Betriebsverfassung“ (§§ 171 ff ArbVG) umgesetzt. Diese bisherige „EBR-RL“ wurde durch die neu kodifizierte RL 2009/38/EG ersetzt,¹⁾ welche per 6.6.2011 in Form einer Novellierung der §§ 171 ff ArbVG ihre innerstaatliche Geltung entfalten wird. In der Republik Italien wurde die (bisherige) RL 1994/45/EG erst durch das „Gesetzesvertretende Dekret Nr 74 vom 2. April 2002“²⁾ umgesetzt.

Sowohl die EU-RL 1994/45/EG als auch die revidierte RL 2009/38/EG weisen zu verschiedenen Begriffen wie zB „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“, „Unternehmensgruppe“, „Arbeitnehmervertreter“, „herrschendes Unternehmen“ und „Zentrale Leitung“ Definitionen und darauf aufbauende Regelungen auf. Wesentlicher Ansatzpunkt ist dabei der Begriff des „herrschenden Unternehmens“: Dieses besitzt entweder die Mehrheit des gezeichneten Kapitals, verfügt über die Mehrheit der Stimmrechte oder es kann „mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen („abhängigen“) Unternehmen bestellen“. „Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedsstaates, dem das Unternehmen unterliegt“.³⁾

2. Besetzung von Europäischen Betriebsräten

Grundsätzlich ist ein EBR ein politisch errichteter Vertretungskörper, der nach demokratischen Grundsätzen zu besetzen ist. Bereits hier ist in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten kein einheitlicher Modus zu beobachten, sondern erfolgt die Besetzung im Wesentlichen nach drei unterschiedlichen Systemen:

- System Nr 1 ist die Entsendung durch von den ArbeitnehmerInnen (AN) gewählte AN-Vertreter (BRE), wie es zB in Österreich oder Deutschland der Fall ist.
- System Nr 2 ist die Entsendung durch Gewerkschaften, welches in Ländern mit einem Gewerkschaftspluralismus (zB Italien, Frankreich und Spanien) zu beobachten ist.
- System Nr 3 beruht auf einer Vollwahl/Urwahl durch alle AN. Dieses Vollwahl/Urwahl-System ist vor allem in den neuen EU-Ländern Osteuropas vorzufinden.

Jedes dieser Systeme ist trotz der Unterschiedlichkeiten auf seine Weise demokratisch. Die EU-RL (1994/45/EG) selbst definiert „AN-Vertreter“ als „die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer“, greift also in diesem Punkt bewusst nicht in die historisch gewachsenen Systeme und Modalitäten der einzelnen Mitgliedstaaten ein. Auch in

1) Vgl Schneller, ArbVG-Novelle 2010, DRdA 2010, 171 ff.

2) Decreto Legislativo 2 Aprile 2002, n 74, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n 96 del 24 Aprile 2002.

3) Vgl für den österr Anwendungsfall § 176 Abs 2 ArbVG.

den „subsidiären Vorschriften“, welche erst dann zum Tragen kommen, wenn die Privatautonomie versagt, stellt sie zur Wahl, ob die Mitglieder des EBR „von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder ernannt werden“ und geht dabei sogar so weit, dass die „Mitglieder des Europäischen Betriebsrates entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder ernannt“ werden können.

Noch schwieriger wird es nun bei der Frage, ob und wie ein Mitglied eines EBR auch vorzeitig wieder abberufen werden kann. Hierzu wird ein kurzer Exkurs über die verschiedenen Möglichkeiten der Auftragsbindung eines politischen Mandatars erforderlich: Das „Freie Mandat“ im Gegensatz zum „Imperativen Mandat“.

3. Freies Mandat versus imperatives Mandat in der Politik

Das Prinzip des „Freien Mandats“ ist der Grundsatz aller modernen Europäischen Repräsentativverfassungen. Einmal gewählte Abgeordnete sind nicht an Einzelweisungen oder an Aufträge gebunden, sondern handeln einzig und allein nach ihrem Gewissen. Etwaige Konsequenzen aus ihrem Handeln haben sie erst dann zu tragen, wenn sie sich nach dem klar definierten Ablauf ihrer Funktionsperiode ihrer Basis (Volk, Parteimitglieder etc) einer Wiederwahl zu stellen haben. Erstmals wurde das freie Mandat im Jahr 1791 in der französischen Verfassung fixiert, später wurde es von der belgischen Verfassung übernommen, und es findet sich auch in allen deutschen Verfassungen. Aktuell ist das freie Mandat zB als oberster Grundsatz im derzeitigen Deutschen Grundgesetz verankert. Unterstützt wird es durch die Prinzipien der Indemnität und der Immunität: Indemnität bedeutet, dass ein Abgeordneter wegen seines Stimmverhaltens nicht zur Verantwortung gezogen darf, die Immunität schützt den Abgeordneten vor Strafverfolgung. Problematisch verhalten sich dazu die Systeme der Fraktionsdisziplin und des Fraktionszwanges.⁴⁾ Ein formaler Fraktionszwang wäre in den heutigen deutschsprachigen EU-Ländern verfassungswidrig, da er das Prinzip des freien Mandates unterwandert. Informelle Vorschriften über „Fraktionsdisziplin“ (welche zB parteiintern mit Sanktionen belegt werden, die de facto eine Wiederwahl des disziplinosen Abgeordneten verhindern) sind in einem kritischen Graubereich angesiedelt, der in

einem unlösbaren Spannungsfeld zwischen der Stabilität eines parlamentarischen Parteiensystems und dem verfassungsrechtlichen Verbot der Weisungsgebundenheit eines Volksvertreters steht.⁵⁾

Im früheren System des „Imperativen Mandates“ hatte die jeweilige Parteibasis oder ständische Basis eine jederzeitige Weisungskompetenz auf die Mandatsausübung „ihres Abgeordneten“. Befolgte der Abgeordnete solche Weisungen nicht oder stellte er sich gegen die Parteilinie seines Entscheidungskörpers, so konnte er als Sanktion für sein „abweichlerisches Verhalten“ jederzeit gegen einen opportunerer Vertreter ausgewechselt werden.⁶⁾ Trotz dieser durchaus mittelbar demokratischen Funktionsweise (auch die Ständevertretungen und politischen Parteien entstanden ja prinzipiell aufgrund demokratischer Mechanismen) hat sich das System des imperativen Mandats in der geschichtlichen Entwicklung der Demokratie als problematisch erwiesen: Durch die Weisungsgebundenheit der ständischen Abgeordneten an ihre „Auftraggeber“ wurde die politische Willensbildung in den Parlamenten weitgehend gelähmt, und es kam auch immer wieder zur Auflösung dieser Vertretungskörper.

4. Freies Mandat in der österreichischen Arbeitsverfassung

Die Grundsätze des freien Mandates spiegeln sich bei AN-Vertretern in den §§ 115 und 120 ArbVG wider. Nach § 115 Abs 2 ArbVG sind BR-Mitglieder bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Normadressat sind sowohl der Betriebsinhaber als auch die einzelnen AN.⁷⁾ Insofern gilt der Grundsatz des freien Mandates.⁸⁾ Dies bewirkt die Unzulässigkeit jeder Weisungsbindung, gerade auch im Verhältnis zur Belegschaft: Resolutionen in Belegschaftsversammlungen sind daher – ungeachtet ihrer möglicherweise faktischen Bindungswirkung – für den BR in keiner Weise verbindlich.⁹⁾ Die Prinzipien der Indemnität und der Immunität sind in den §§ 115 und 120 ArbVG verwirklicht: § 115 ArbVG normiert ein allgemeines Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot, welches in § 120 ArbVG näher konkretisiert wird. Die Parallele zur Immunität kann im prinzipiellen Kündigungs- und Entlassungsschutz gesehen werden: So wie Parlamentarier grundsätzlich der Strafverfolgung entzogen sind, sofern sie nicht durch ein dazwischengeschaltetes Gremium (Immunitätsausschuss) ausgeliefert werden, dürfen auch BR-Mitglieder nicht mit der innerbetrieblichen Höchststrafe „Kündigung oder Entlassung“ belegt werden, solange dafür nicht die Zustimmung des Gerichts eingeholt wird.

Dennoch ist das freie Mandat in der österr Arbeitsverfassung nicht zur Gänze verwirklicht: In allen Bestimmungen, wo AN-Vertreter in bestimmte Funktionen nicht „gewählt“, sondern „entsendet“ werden, räumt der Gesetzgeber dem entsendenden Gremium ein jederzeitiges Abberufungsrecht ein (welches ein wesentlicher Bestandteil des imperativen Mandats ist). So zB in § 110 ArbVG, der die Entsendung von AN-Vertretern in den Aufsichtsrat regelt: Gem § 110 Abs 2 erster Satz kann jede zur Nominierung berechnete Mitgliedergruppe des Zentral-BR (ZBR) durch Mehrheitsbeschluss auch jederzeit die Abberufung

4) Vgl zB M.G. Schmidt, Das politische System Deutschlands (2008).

5) M. Hinz, Abgeordnete zwischen Fraktionsdisziplin und freiem Mandat, Universität Potsdam, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (2006).

6) Vgl nur etwa http://de.wikipedia.org/wiki/Freies_Mandat bzw. <http://de.wikipedia.org/wiki/Abweichter>.

7) HA; vgl etwa Strasser/Jabornegg, ArbVG § 115 Anm 8; Klug, Mandatsausübung (2001) 63 mwN; Resch in Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), ArbVG § 115 Rz 40.

8) Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 115 Rz 40.

9) Floretta in FS-Schnorr (1998) 114 f; Klug, Mandatsausübung 63.

eines auf ihren Vorschlag entsandten AN-Vertreters verlangen.¹⁰⁾

5. Konzerne als politischer Mikrokosmos

Auch der österr Betriebsverfassung (§§ 33 ff ArbVG) liegt grundsätzlich das System der repräsentativen Demokratie in Betrieben, Unternehmen, Konzernen oder EU-Unternehmensgruppe bzw EU-weiten Unternehmen zu Grunde.¹¹⁾ Ein EBR kann somit im politischen Mikrokosmos eines internationalen Konzerns durchaus als vergleichbarer politischer Vertretungskörper gesehen werden, dessen „Abgeordnete“ aus den verschiedensten Gremien rekrutiert werden (welche ihrerseits durch die Mittelbarkeit einer solchen Repräsentation gewisse Parallelen zu den erwähnten Berufsständen und Parteien aufweisen). Die Interessenlagen dieser entsendenden Gremien können vielfältig sein und müssen sich nicht immer zur Gänze mit den Interessen aller AN des gesamten Konzerns decken, welche ein EBR ausgewogen zu vertreten hat. Als Beispiel dafür seien hier die verschiedenen divergierenden Interessenlagen der Gewerkschaften in Ländern mit einem ausgeprägten Gewerkschaftspluralismus („Richtungsgewerkschaften“) zu nennen, welche ua auch politische und nationale Interessen ihres Heimatlandes verfolgen.

6. Imperatives Mandat bei einem österreichischen Europabetriebsrat

Für den Fall einer vorzeitigen Abberufung eines Mitglieds des EBR geht das österr ArbVG jedoch sogar noch einen Schritt weiter: Gem § 196 Abs 4 Z 4 endet die Mitgliedschaft zum EBR, wenn „das Organ der Arbeitnehmerschaft, das das Mitglied in den Europäischen Betriebsrat entsendet, dieses abberuft“. Damit folgt die österr Arbeitsverfassung in ihrer Umsetzung der Europäischen Betriebsverfassung eindeutig dem Prinzip des imperativen Mandats: Die Konzernvertretung hat es in der Hand, ihren „Abgeordneten“ für den EBR jederzeit ohne Angabe von Gründen auszuwechseln, wenn er der formalen Mehrheit der Konzernvertretung nicht mehr opportun genug ist.

Dieses imperative Mandat besteht jedoch nur dann, wenn es sich um einen EBR eines Konzerns („gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“) handelt, dessen herrschendes Unternehmen der österr Rechtsordnung unterliegt. Bei einem ausländischen Konzern ist für die Beurteilung der Qualifikation des Mandats die jeweilige ausländische Rechtsordnung heranzuziehen, nach der der konkrete EBR errichtet ist. Der Geltungsbereich des österr ArbVG endet hingegen an den österr Staatsgrenzen und fließt nur soweit in das ausländische Recht ein, als dieses ausdrücklich auf österr Recht verweist.

7. Fallbeispiel

Am folgenden Beispiel eines Konzerns, dessen zentrale Leitung in Italien sitzt, soll nun aufgezeigt werden, dass das Vorliegen eines freien oder imperativen Mandats der Mitglieder eines EBR von verschiedenen

Faktoren abhängen kann, und keinesfalls so wie eingangs bei politischen Mandataren beschrieben nach demokratiepolitisch weitgehend einheitlichen modernen Europäischen Grundsätzen zu sehen ist:

In einem Fall wurde ein österr Mitglied des EBR dieses italienischen Konzerns durch einen Mehrheitsbeschluss der (entsendungsberechtigten) österr Konzernvertretung vorzeitig abberufen und gegen ein anderes ausgetauscht. In einem anderen Fall wurde ein italienisches Mitglied desselben EBR durch seine entsendende (italienische) Gewerkschaft vorzeitig abberufen und ausgetauscht. In Österreich wäre ein derartiger vorzeitiger Austausch des EBR-Delegierten aufgrund der österr Arbeitsverfassung zulässig. Bei genauer Betrachtung der italienischen Rechtslage, auf der der konkrete EBR beruht, sind beide Fälle jedoch rechtswidrig: Sie widersprechen dem diesem (italienischen) EBR innewohnenden Prinzip des freien Mandats.

8. Rechtliche Grundlage des italienischen EBR

Ausgangslage für einen italienischen EBR ist das bereits erwähnte italienische „Gesetzesvertretende Dekret Nr 74 vom 2. 4.2002“, durch das in der Republik Italien die EU-RL 1994/45/EG umgesetzt wurde. Dieses Dekret legt auf sehr komplizierte Weise fest, wie im gewerkschaftspluralistischen Italien die Mitglieder des EBR durch die Gewerkschaften ernannt werden. Auf den „Contrarius Actus“ der vorzeitigen Abberufung eines EBR-Mandatars geht dieses Dekret (im Unterschied zum österr ArbVG) jedoch nicht ein. Somit überlässt jedoch das Gesetzesvertretende Dekret Nr 74/2002 alle Punkte, die es nicht ausdrücklich regelt, entsprechend der EU-RL 1994/45/EG der Privatautonomie: Nämlich der konkreten EBR-Vereinbarung. Diese EBR-Vereinbarung regelt ausdrücklich, dass sie nach italienischem Recht aufgrund des Dekrets Nr 74/2002 errichtet wurde. Hinsichtlich der Entsendung und Abberufung der EBR-Delegierten weist die Vereinbarung in ihrer deutschen Übersetzung folgenden Wortlaut auf:

„Die Mitglieder werden aus der Mitte der Arbeitnehmervertretung oder (in Ermangelung einer solchen) von der Gesamtheit der Arbeitnehmer entsprechend den nationalen Gesetzgebungen und/oder Gepflogenheiten ernannt oder gewählt. Die Dauer des Mandats entspricht in der Regel der Dauer der Vereinbarung. Das Mandat endet vorzeitig:

1. wenn das Mitglied sein Arbeitsverhältnis bei einem Konzernunternehmen beendet;
2. wenn das Mitglied sein Mandat als Arbeitnehmervertreter verliert;
3. wenn der Mitgliedstaat bzw. das Unternehmen die Voraussetzungen für die Teilnahme nicht mehr erfüllt (zum Beispiel, wenn in einem Mitgliedstaat weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind oder wenn ein Unternehmen von einer anderen Gruppe übernommen wird).“

¹⁰⁾ *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 110 Rz 150.

¹¹⁾ *Schneller in Cerny ua*, ArbVG Bd 2 § 40 Erl 5 und § 51 Erl 1; *aA Resch in Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 115 Rz 40.

9. Konkrete EBR-Vereinbarung: freies Mandat

Mit dieser Regelung bekennt sich diese konkrete EBR-Vereinbarung klar zum System des „Freien Mandats“: Der EBR-Delegierte übt seine Funktion auf jeden Fall für die von vornherein definierte Amtsdauer (nämlich der Laufzeit der konkreten EBR-Vereinbarung) aus, und er kann (mangels dynamischer Weisung) keinesfalls aus anderen als den drei in der EBR-Vereinbarung aufgezählten Gründen vorzeitig aus seiner Funktion abberufen werden.

Eine noch mögliche Frage, ob der Fall 2. („wenn das Mitglied sein Mandat als Arbeitnehmervertreter verliert“) so zu interpretieren ist, ob „Mandat als Arbeitnehmervertreter“ das EBR-Mandat selbst bedeutet, oder ob er dafür auch seine Funktion als nationaler AN-Vertreter verlieren muss, wird ebenfalls in der EBR-Vereinbarung beantwortet: Solange das EBR-Mitglied zumindest seine Funktion als nationaler AN-Vertreter behält, kann es nicht durch einen Abberufungsbeschluss seines entsendenden Gremiums vorzeitig von seiner Funktion enthoben werden – und zwar auch dann nicht, wenn das EBR-Mitglied in diesem Gremium noch so sehr in Ungnade gefallen ist, politisch nicht opportun agiert, oder Weisungen zu seiner Mandatsausübung missachtet. Somit legt diese konkrete EBR-Vereinbarung ein klares freies Mandat nach den modernen europäischen demokratischen Grundprinzipien fest.

10. Territorialitätsprinzip gem ArbVG oder „italienische“ EBR-Vereinbarung?

Für den Fall „vorzeitige Abberufung eines österreichischen EBR-Mitglieds in einem italienischen EBR durch die österreichische Konzernvertretung“ kann noch ergänzt werden: Der Abberufungsbeschluss der österr Konzernvertretung stützte sich zwar auf den

Abberufungstatbestand des § 196 Abs 4 Z 4 ArbVG (welcher das imperative Mandat verkörpert). Die Reichweite dieser österr Bestimmung endet jedoch prinzipiell an den Staatsgrenzen der Republik Österreich und reicht somit nicht bis nach Italien (wo im konkreten Fall des italienischen EBR für einen EBR-Delegierten das freie Mandat gilt). Hätte es sich also um einen österr Konzern (österr herrschendes Unternehmen) gehandelt, so wäre der Abberufungsbeschluss iS eines imperativen Mandates rechtmäßig gewesen – und zwar selbst dann, wenn sich die zentrale Leitung nicht im Inland befindet.¹²⁾ Nachdem in diesem Fallbeispiel jedoch ein italienischer Konzern betrachtet wird, kommt die in § 172 ArbVG normierte Ausnahme vom Territorialitätsprinzip der österr Arbeitsverfassung in ihrem V. Teil¹³⁾ gar nicht zur Anwendung: Der Geltungsbereich des ArbVG ist in diesem Fall vielmehr über den § 171 ArbVG zu beurteilen, wo auf Unternehmensgruppen iSd § 176 ArbVG abgestellt wird. Hierbei geht es aber nicht um die zentrale Leitung, sondern um den Begriff des „herrschenden Unternehmens“ und damit die Frage, welches nationale Recht für diese Unternehmensgruppe überhaupt anzuwenden ist.¹⁴⁾

Offen bleibt dabei die Problematik, dass ein Mitglied eines EBR über die nationalen Interessen seines entsendenden Gremiums hinaus auch internationale Interessen zu vertreten hat. Durch die Normierung des imperativen Mandates im Abberufungstatbestand des § 196 Abs 4 Z 4 ArbVG stellt der Gesetzgeber die nationalen Interessen des „Auftraggebers“ über die internationalen Interessen, die der Mandatar im EBR zu vertreten hat: Agiert das EBR-Mitglied diesen nationalen Interessen nicht opportun genug, indem es sich zum Missfallen des Entsenders im EBR „zu europäisch“ verhält, so kann es jederzeit durch einen Abberufungsbeschluss gegen einen opportuneren Vertreter ausgewechselt werden. Eine wirklich „europäische Willensbildung“ wird durch ein derartiges imperatives Mandat aber eher konterkariert. Einen italienischen Konzern, dessen EBR nach den moderneren Grundsätzen des freien Mandates ausgestattet ist, erreicht diese Abberufungsbestimmung jedoch nicht. In dieser Hinsicht besteht somit nach Ansicht des Verfassers noch legislatischer Handlungs- und europaweiter Vereinheitlichungsbedarf.

¹²⁾ § 172 ArbVG iVm § 196 Abs 4 Z 4 ArbVG.

¹³⁾ Vgl E 2 in *Dittrich/Tades* (Hrsg), Arbeitsrecht § 33 ArbVG.

¹⁴⁾ Vgl *Dittrich/Tades* (Hrsg), Arbeitsrecht § 176 ArbVG Anm 2.