

## Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

## Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung .....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen .....	3
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Gewerkschaftsbund / IG Metall.....	4
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie .....	12
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände .....	14
Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. ....	18
Gernot Hahl.....	21
Prof. Dr. jur. Martin Franzen.....	22
Antje Orentat .....	27
Siegward Bender .....	28
Frank Siebens .....	29
D. Stellungnahmen nicht eingeladenen Verbände .....	32
Deutscher Führungskräfteverband (ULA) .....	32
Prof. Dr. Wolfgang Reitzle (Linde AG) .....	36

**Deutscher Bundestag**  
**17. Wahlperiode**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales  
(11. Ausschuss)

**25. März 2011**  
Sekretariat des Ausschusses:  
☎ 32487  
Fax: 36030  
Sitzungssaal: ☎ 33308  
Fax: 36332

## Mitteilung

# Tagesordnung

**59. Sitzung des**  
**Ausschusses für Arbeit und Soziales**  
**am Montag, dem 04. April 2011, 14:00 bis 15:00 Uhr**  
**10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (MdB)

### **Einziger Punkt der Tagesordnung**

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des**  
**Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung**  
**der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische**  
**Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG)**

(BT-Drucksache 17/4808)

b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar  
Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter  
und der Fraktion der SPD

**Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von**  
**Europäischen Betriebsräten umsetzen**

(BT-Drucksache 17/5184)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)*  
*Rechtsausschuss*

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)*  
*Rechtsausschuss*  
*Ausschuss für Wirtschaft und Technologie*  
*Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union*

**Katja Kipping**  
Vorsitzende

**Liste der eingeladenen Sachverständigen**

Deutscher Gewerkschaftsbund

IG Metall

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.

Gernot Hahl

Prof. Dr. jur. Martin Franzen

Antje Orentat

Sieghard Bender

Frank Siebens

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)467**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) / Industriegewerkschaft Metall****I. Zusammenfassung**

Am 11.11.2010 hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Referentenentwurf (RefE) für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes vorgelegt, mit dem die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 06.05.2009 umgesetzt werden soll. Hierzu hatte der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB am 29.11.2010 eine mit den Mitgliedsgegewerkschaften zuvor abgestimmte Stellungnahme beschlossen. Am 15.12.2010 wurde der Gesetzentwurf - mit nur kleinen Änderungen und Ergänzungen gegenüber dem Referentenentwurf - durch das Bundeskabinett beschlossen. **Mit den nachfolgenden Ausführungen nehme ich zu dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes - auf der Grundlage der im Anhang beigefügten DGB-Stellungnahme zum RefE vom 24.11.2010 - sowie zum Antrag von Abgeordneten und der Fraktion der SPD „Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen“ wie folgt Stellung:**

Die Neufassung der Euro-BR-Richtlinie 2009/38/EG (RL), die von den Mitgliedstaaten bis zum 05.06.2011 in nationales Recht umzusetzen ist, ent-

hält gegenüber der – grundlegenden - „Vorgänger“-RL 94/45/EG vom 30.09.1994 zahlreiche Änderungen der Rechtsgrundlagen zum Europäischen Betriebsrat (EBR). Neben Änderungen und Ergänzungen im Hauptteil der RL erfolgten mit ihrer Neufassung Änderungen und Ergänzungen der Erwägungsgründe in der Einleitung der RL. Diese haben nicht nur den Rechtscharakter von Auslegungsregeln, sondern begründen, erläutern und flankieren die Vorschriften im Verfügungsteil, so dass die inhaltliche Essenz der Erwägungsgründe bei der Umsetzung der neugefassten RL in nationales Recht entsprechende Berücksichtigung finden muss.

In Deutschland soll die Umsetzung der neugefassten Bestimmungen der RL durch eine Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) erfolgen. Zutreffend wird in der Einleitung zu dem GE darauf hingewiesen, dass der Gesetzentwurf entsprechend der zugrundeliegenden RL der **Stärkung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung** dienen soll. Insofern hat sich die Umsetzung der RL an diesem übergeordneten Ziel für eine Überarbeitung des EBR zu orientieren, der seitens des Richtliniengebers folgende Einzel-Zielsetzungen zugrunde lagen:

- Gewährleistung der Wirksamkeit der Rechte der Arbeitnehmer auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung;

- Erhöhung der Zahl der Europäischen Betriebsräte;
- Lösung der bei der praktischen Anwendung der RL 94/45/EG festgestellten Probleme;
- Beseitigung der sich aus den bisherigen Bestimmungen oder aus dem Fehlen von Bestimmungen ergebenden Rechtsunsicherheiten;
- Sicherstellung einer besseren Kohärenz/Harmonisierung der arbeitsrechtlichen Richtlinien der EU im Bereich von Unterrichtung und Anhörung.

Die neugefasste RL 2009/38/EG enthält dabei zum einen Regelungspunkte, die aufgrund klarer und präziser Vorgaben sowie zwingender Ausgestaltung durch eine entsprechende 1:1-Übernahme des jeweilig neugefassten RL-Textes in das zu ändernde EBRG übernommen und umgesetzt werden können. Sie enthält darüber hinaus jedoch auch zahlreiche neugefasste Definitionen und Regelungserfordernisse, bei denen den EU-Mitgliedstaaten ein erheblicher Spielraum bei der Umsetzung in die nationale Arbeitsrechtsordnung eingeräumt wird. Der DGB fordert den Gesetzgeber insoweit auf, den eröffneten Gestaltungsspielraum im Sinne der oben genannten Ziele zu nutzen, um die mit der neugefassten EBR-RL beabsichtigten Verbesserungen in der Praxis bestehender EBR, aber auch für die Etablierung neuer EBR, auf einer entsprechend ausgestalteten rechtlichen Grundlage in einem geänderten EBRG zu erreichen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht wird begrüßt, dass der GE überwiegend Änderungen und Ergänzungen zu Vorschriften des bislang geltenden EBRG enthält, mit denen die neue Richtlinie konform und umfassend umgesetzt wurde. Zur Gewährleistung einer effektiven Wahrnehmung grenzüberschreitender Interessenvertretung hält der DGB über die im GE enthaltenen Änderungen und Ergänzungen hinaus jedoch folgende Punkte für eine an den oben genannten Zielen orientierte und sachgerechte Umsetzung der RL 2009/38/EG für erforderlich:

- Gesetzliche Umsetzung der Aufforderung an die Mitgliedsstaaten aus den Erwägungsgründen 35 und 36 der RL 2009/38/EG, im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen administrative oder rechtliche Verfahren sowie **Sanktionen** vorzusehen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind, einschließlich einer **substantiellen Nachbesserung der Straf- und Bußgeldvorschriften** (Art. 1 §§ 45, 46 GE).
- Ausdrückliche **gesetzliche Regelung eines Zugangsrechts von EBR- und Ausschussmitgliedern** zur Wahrnehmung ihrer neuen gesetzlichen Pflichten der Berichterstattung gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern bzw. den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung (Art. 1 § 36 GE) nebst der Bereitstellung hierfür erforderlicher Mittel.

- **Ergänzung der Definition von „länderübergreifenden Angelegenheiten“** (Art. 1 § 1 Abs.2 GE) durch Aufnahme der in Erwägungsgrund 16 der RL 2009/38/EG enthaltenen Präzisierungen und Klarstellungen in den Gesetzestext;
- Einschränkung der Fortgeltung und des Bestandschutzes für vor dem 22.09.1996 auf freiwilliger Basis abgeschlossene „Alt-Vereinbarungen“ nach Art. 13 der RL 94/45/EG und für solche Vereinbarungen, die innerhalb der Umsetzungsfrist zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden/werden (Art. 1 § 41 GE), durch **Klarstellung einer umfassenden Geltung der in der RL 2009/38/EG neu gefassten Definitionen** „Unterrichtung“, „Anhörung“, und „länderübergreifende Angelegenheiten“ für alle Vereinbarungen nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der RL 2009/38/EG über EBR.
- **Präzisierung der Modalitäten für die Abstimmung** zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates und den einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen als Regelungsvorgabe für den EBR kraft Vereinbarung (Art. 1 § 18 Abs. 1 Nr.3 GE).
- Gesetzliche Verankerung eines **Rechts des EBR kraft Gesetzes auf eine nachbereitende Sitzung** ohne Arbeitgebervertreter (Art. 1 § 27 Abs. 1 GE) sowie der Möglichkeit einer **Hinzuziehung von (gewerkschaftlichen) Sachverständigen zur beratenden Teilnahme an Sitzungen** mit der zentralen Leitung durch den EBR oder den Ausschuss (Art. 1 § 39 Abs. 2 GE) entsprechend den Rechten des besonderen Verhandlungsgremiums (Art. 1 § 13 Abs. 2 und § 13 Abs. 4 Satz 3 GE).

## II. Zu ausgewählten Regelungen des Art. 1 im Einzelnen (Änderung des Europäische-Betriebsräte-Gesetzes)

### Nr. 1 lit. a (§ 1 Abs.2)

Mit dieser Änderung der EBRG soll die länderübergreifende bzw. grenzüberschreitende Zuständigkeit des EBR definiert und von der (lediglich) nationalen Zuständigkeit der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen abgegrenzt werden.

Wegen der gegenüber dem geltenden EBRG erweiterten Bedeutung dieser Zuständigkeitsbestimmung durch ihre Geltung auch für EBR kraft Vereinbarung (aufgrund der Verschiebung dieser Definition aus dem Anhang der RL in den Hauptteil) sollte aus Gründen der Rechtsklarheit eine Formulierung im neu gefassten Gesetz gewählt werden, die Zweifel und Missinterpretationen möglichst von vornherein ausschließt. Aufgrund der derzeitigen Formulierung ist eine solche Klarheit nicht gegeben. Die Formulierung in § 1 Abs. 2 erweckt den Anschein, dass eine Zuständigkeit des EBR – abgesehen von einer unternehmens(gruppen)weiten Betroffenheit – nur dann gegeben ist, wenn eine Entscheidung mehrere Be-

triebe in mindestens zwei Mitgliedstaaten betrifft. Dieses Verständnis hat unter der Geltung der RL 94/45/EG und den dazu ergangenen nationalen Umsetzungsgesetzen zu Irritationen und Missverständnissen (Stichwort: Betriebsschließung Nokia/Bochum) geführt. Darüber hinaus bestand mit der Verabschiedung der RL 2009/38/EG vom 06.05.2009 Einigkeit darüber, dass zur Feststellung des grenzüberschreitenden Charakters einer Angelegenheit sowohl der Umfang der möglichen Auswirkungen einer Entscheidung als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene zu berücksichtigen sind (kein starrer oder ausschließlicher territorialer bzw. geografischer Bezug). Ferner, dass von einer länder- bzw. grenzüberschreitenden Zuständigkeit des EBR auch solche Angelegenheiten umfasst sind, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen. Dieses Verständnis des Richtliniengebers kommt in Erwägungsgrund 16 der RL 2009/38/EG zum Ausdruck.

Wegen der oben genannten Bedeutung dieser – nun auch für EBR kraft Vereinbarung zwingenden – Vorschrift, hält der DGB eine Klarstellung im Gesetzestext (§ 1 Abs 2) für unbedingt erforderlich: vgl. hierzu auch Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 26 (§ 173 Abs. 5). Dies würde insbesondere Spekulationen dahingehend, ob bereits der Wortlaut des § 1 Abs. 2 im oben genannten – missverständlichen – Sinne eindeutig und abschließend ist (so dass es einer Auslegung dieser Vorschrift unter Heranziehung der Begründung nicht bedarf!) erübrigen. Eine lediglich in der Begründung zu Art. 1 Nr. 1 lit. a des Besonderen Teils des GE formulierte Klarstellung reicht deshalb nicht aus. Dies gilt des Weiteren insbesondere für die Verhängung wirksamer und abschreckender, sowie im Verhältnis zur Schwere eines Verstoßes angemessener Sanktionen, für deren Referenz es klarer gesetzlicher Formulierungen bedarf.

**Nr. 1 lit. c (§ 1 Abs. 4):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung der Definition der „Unterrichtung“ im Sinne der Richtlinie 2009/38/EG.

**Nr. 1 lit. d (§ 1 Abs. 5):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung zur Definition der „Anhörung“ im Sinne der RL 2009/38/EG. Die Ausgestaltung der Anhörung in der RL als Dialog (auf gleicher Augenhöhe) zwischen Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung gebietet eine Präzisierung dieser Definition i.S. eines Rechts der Arbeitnehmervertreter auf Zusammenkunft mit der Arbeitgeberseite sowie auf Erhalt einer begründeten Antwort auf eine etwaige Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter, unabhängig von der Art oder Rechtsgrundlage der Errichtung ihres Gremiums.

**Nr. 1 lit. f (§ 1 Abs. 7):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Umsetzung der Regelung zu den Abstimmungsmodalitäten (in zeit-

licher Hinsicht) zwischen und gegenüber dem Europäischen Betriebsrat sowie den einzelstaatlichen Vertretungsgremien im Sinne der RL 2009/38/EG, da diese unter Berücksichtigung der Erläuterung in Erwägungsgrund 37 erfolgt ist, wonach der EBR ggf. vor oder gleichzeitig mit den nationalen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören ist.

**Nr. 3 lit. a (§ 5 Abs. 1):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung der Regelung über die Gewährleistung der für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines EBR erforderlichen Informationserhebung und –weiterleitung durch die zentrale Leitung im Sinne der RL 2009/38/EG.

**Nr. 3 lit. c (§ 5 Abs. 3):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung der Regelung zur Verantwortlichkeit aller für die Informationserhebung und –weiterleitung in Anspruch genommenen Leitungen zur Gewährleistung der Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines EBR im Sinne der RL 2009/38/EG.

**Nr. 5 lit. a (§ 10 Abs. 1):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung der Regelung zur Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) im Sinne der RL 2009/38/EG.

**Nr. 6 lit. a (§ 13 Abs. 1):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die ergänzte Unterrichtungspflicht der zentralen Leitung gegenüber den zuständigen europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände über den Beginn von Verhandlungen und die Zusammensetzung des BVG zur Errichtung eines EBR im Sinne der RL 2009/38/EG.

**Nr. 6 lit. b (§ 13 Abs. 2):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung zur Befugnis des BVG, auch nach jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung (zL) zu tagen, als im Sinne der RL 2009/38/EG. Für Forderungen der Arbeitgeber, dass diese Sitzungen des BVG unmittelbar vor oder nach den Verhandlungen stattzufinden haben, fehlt es für eine entsprechende Obliegenheit an jeglichem Anknüpfungspunkt in der RL, wenngleich in der Praxis regelmäßig entsprechend verfahren wird.

Der DGB ist jedoch der Auffassung, dass eine nachbereitende Sitzung auch als Recht des Europäischen Betriebsrates in § 27 Abs 1 Satz 1 des GE vorzusehen ist (vgl. Ausführungen zu Nr. 11 lit. a / § 27 Abs. 1 Satz 1 GE).

**Nr. 6 lit. c (§ 13 Abs. 4 Satz 3):**

Der DGB akzeptiert die konforme Umsetzung der Regelung über die beratende Teilnahme von Sachverständigen und Gewerkschaftsvertretern an den Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums auf dessen Wunsch.

Diese Befugnis sollte nach Auffassung des DGB jedoch gleichsam für die Teilnahme an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats bzw. seines Aus-

schusses bestehen (vgl. Ausführungen zu Nr. 25 / § 39 Abs. 2 GE).

**Nr. 7 lit. a (§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3):**

Der DGB hat Zweifel, ob die Regelung des Art. 6 Abs. 2 lit. c) der RL 2009/38/EG unter Berücksichtigung der Erläuterungen in Erwägungsgrund 37 hinreichend präzise und umfassend umgesetzt ist. Die eingefügte Möglichkeit einer „Abstimmung des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung des EBR auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen“ ist nach diesseitiger Auffassung zum einen hinsichtlich der durch die Verhandlungsparteien (zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium) in der schriftlichen Vereinbarung vorzunehmenden **Festlegung der „Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des EBR und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen“** (vgl. Art. 12 Abs. 2 RL 2009/38/EG) zu unpräzise, da es an (näheren) inhaltlichen Vorgaben für die Vornahme einer diesbezüglichen – häufig iterativen - Themen-/Ebenenabstimmung zwischen der europäischen und nationalen Ebene fehlt.

Zum anderen ist die gewählte Formulierung über die Abstimmung des Verfahrens (zur Unterrichtung und Anhörung des EBR) **auf** die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen missverständlich, da insoweit eine nicht mehr adäquate (verspätete) Unterrichtung des Europäischen Betriebsrates befürchtet werden könnte. Erst eine parallele Berücksichtigung der neuen Vorschrift des § 1 Abs. 7 GE, die – insbesondere durch die Gesetzesbegründung nach Maßgabe der RL – einen „tendenziellen“ Informations- und Konsultationsvorrang des europäischen Gremiums statuiert, klärt die Modalitäten der „Ebenenabstimmung“ zumindest in zeitlicher Hinsicht.

**Nr. 7 lit. b (§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und richtlinienkonforme Umsetzung der Regelung zur Einrichtung eines „engeren Ausschusses“ nebst Modalitäten als Regelungsgegenstand in der Vereinbarung der Verhandlungsparteien.

**Nr. 7 lit. d (§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und richtlinienkonforme Umsetzung der im GE vorgesehenen Ergänzung in Bezug auf eine Festlegung der Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung als Regelungsgegenstand in der Vereinbarung der Verhandlungsparteien. Diese Ergänzung ist von großer praktischer Bedeutung, da diesbezüglich fehlende Verfahrensregelungen in der Vergangenheit zu großer Verunsicherung insbesondere in Bezug auf den Bestandsschutz bzw. die Fortgeltung von „Altvereinbarungen“ geführt haben, da nur einer für alle Arbeitnehmer geltenden, wirksamen bzw. in Kraft befindlichen Vereinbarung gemäß Art. 14 Abs. 1 lit. a bzw. § 41 Abs. 1 EBRG Bestandsschutz zukommt. Diese ergänzte Bestimmung wird daher mutmaßlich zu mehr Rechtssicherheit beitragen.

**Nr. 8 lit. a (§ 22 Abs. 2):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und konforme Umsetzung der Regelung zur Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats (EBR) kraft Gesetzes im Sinne der RL 2009/38/EG. Einer Korrektur bedarf lediglich der – offensichtlich - **redaktionelle Fehler**, wonach „...ein Mitglied aus diesem Mitgliedsstaat in das besondere Verhandlungsgremium entsandt“ wird. Diese Formulierung ist zutreffend für die Zusammensetzung des BVG (§ 10 Abs. 1 GE), hier geht es jedoch um eine Entsendung von Mitgliedern in „den Europäischen Betriebsrat“ kraft Gesetzes.

**Nr. 10 (§ 26):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die umfassende und richtlinienkonforme Umsetzung der Regelung zur Einrichtung und Ausgestaltung eines „engeren Ausschusses“ durch den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes.

**Nr. 11 lit. a (§ 27 Abs. 1 Satz 1):**

Der DGB hat keine Bedenken gegen die redaktionelle Folgeänderung einer Ersetzung der Paragrafenangabe. Er ist jedoch der Auffassung, dass hier ergänzend – systematisch in § 27 Abs. 1 Satz 1 RefE - eine **nachbereitende Sitzung auch als Recht des Europäischen Betriebsrates** vorzusehen ist: vgl. hierzu auch Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 39 (§ 194 Abs. 4 Satz 1). Eine Sitzung **nach** der Unterrichtung durch die zentrale Leitung hat sich – neben einer vorbereitenden Sitzung - in der Praxis der EBR als unverzichtbar erwiesen und ist aus sachlichen Gründen nicht minder wichtig, als für das besondere Verhandlungsgremium (vgl. Nr. 6 lit. b / § 13 Abs. 2 RefE). Insoweit reicht die Formulierung über die Befugnis **einer** Sitzungsdurchführung „**im Zusammenhang**“ mit der Unterrichtung durch die zentrale Leitung (§ 27 Abs. 1 Satz 1 RefE) nicht aus.

**Nr. 25 (§§ 36 bis 39):**

**Zu § 36:** Der DGB ist der Auffassung, dass die Regelung des Art. 10 Abs. 2 der RL 2009/38/EG nicht hinreichend präzise und umfassend umgesetzt ist. Zur Vermeidung von Streitigkeiten oder Rechtsnachteilen ist es unbedingt erforderlich, den Mitgliedern des EBR und des Ausschusses zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Berichtspflicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretungen (oder, wenn es diese nicht gibt, gegenüber den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen unmittelbar!) – ggf. nach Unterrichtung der örtlichen Betriebs- bzw. Unternehmensleitung - ein **Zugangs- bzw. Zutrittsrecht** zum Betrieb bzw. Unternehmen der genannten Adressaten einzuräumen. Ein solches Recht ist - trotz der ansonsten nicht möglichen Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung - nicht selbstverständlich, zumal nicht betriebszugehörigen – im Einzelfall gar ausländischen und im Konzernverbund häufig unternehmensfremden – EBR-Vertretern eine störungsfreie und schnelle Unterrichtung der Beschäftigten oder ihrer Vertreter über die zuvor erfolgte Unterrichtung und Anhörung mit der zentralen Leitung zeitnah ermöglicht werden muss. Entsprechend dem in § 2 Abs. 2 BetrVG geregelten Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb muss ein solches schon

zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten auch für die Mitglieder des EBR und des Ausschusses geschaffen werden, die den örtlichen Arbeitnehmervertretungen oder Beschäftigten unmittelbar berichten.

Schließlich ist es aus den gleichen Gründen erforderlich, dem EBR oder Ausschuss die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Diese Erfordernisse sind ergänzend in § 36 GE gesetzlich zu verankern: vgl. hierzu auch Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 45 (§ 203).

**Zu § 37:** Der DGB begrüßt ausdrücklich - als insgesamt gelungen - die umfassende und richtlinienkonforme Umsetzung der Regelung zur Anpassung von Vereinbarungen bei wesentlichen Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.

Durch die nicht abschließende, lediglich beispielhafte Aufzählung von gesetzlich fingierten Fällen „wesentlicher Strukturänderungen“ ist mithin nicht ausgeschlossen, dass etwa auch eine erhebliche Änderung der Zahl der im Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe Beschäftigten (beispielsweise durch Massenentlassungen) einen erheblichen Einfluss auf die Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben kann, so dass in diesem Fall gleichsam die Voraussetzungen für die Aufnahme von Verhandlungen – nach weiterer Maßgabe des § 37 Abs. 1 GE – gegeben sind.

Für besonders begrüßenswert hält der DGB die Klarstellung in Abs. 4 wonach in den Fällen des § 21 Abs. 1 GE ein EBR kraft Gesetzes zu errichten ist, wenn es nicht zu einer Vereinbarung kommt. Dies ergibt sich bereits aus dem Normenverweis der RL 2009/38/EG in Art. 13 UAbs. 1 auf die nach Art. 5 aufzunehmenden Verhandlungen (Art. 5 Abs. 1), deren Ziel es ist, eine Vereinbarung gemäß Art. 6 zu schließen (Art. 5 Abs. 4 und 5); scheitern die Verhandlungen oder der Vereinbarungsabschluss, sieht Art. 7 die Anwendung der subsidiären Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedsstaats, mithin die Errichtung eines EBR kraft Gesetzes, vor. Anderenfalls würde die neugefasste Bestimmung des Art. 13 bzw. des § 37 GE leer laufen, wenn die zentrale Leitung Anpassungen trotz wesentlicher struktureller Änderungen nach Antragstellung der Arbeitnehmerseite durch Verhandlungs- oder Vereinbarungsverweigerung unterlaufen und zunichte machen könnte.

**Dieses Verständnis des Verfahrensablaufes bei Neuverhandlung von Vereinbarungen (aller Art) aufgrund der Erfüllung der Anwendungsvoraussetzungen des § 37 sowie die Bestätigung, dass dieserart zustande gekommene (Neu-)Vereinbarungen anschließend dem Recht der neugefassten Richtlinie unterfallen, ist Gegenstand der gemeinsamen Erläuterung der Auslegung von Art. 13 und 14 der RL-Neufassung durch die europäischen Sozialpartner BusinessEurope und Europäischer Gewerkschaftsbund in einem Schreiben an die Europäische Kommission vom 14.06.2010 im Anschluss deren entsprechende Bitte um Klarstellung durch die Sozialpartner (im weiteren Anhang beigefügt).**

Dieses Verständnis der Rechtsfolge neu verhandelter „Altvereinbarungen“ ist auch nach Maßgabe des (bisherigen) deutschen EBR-Rechts nachzuvollziehen: Gemäß § 20 Satz 3 EBRG bzw. § 41 Abs. 6 Satz 3 EBRG endet nach der Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung nach § 18 oder 19 EBRG oder Errichtung eines EBR „kraft Gesetzes“ die Fortgeltung der bisherigen Vereinbarung (vgl. auch Erwägungsgrund 40 der RL). Damit verliert in diesen Fällen beispielsweise auch eine alte Art. 13-Vereinbarung ihre Gültigkeit.

**Zu § 38:** Der DGB begrüßt grundsätzlich die Umsetzung der Regelung über den Anspruch des besonderen Verhandlungsgremiums und des EBR auf Teilnahme seiner Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und insbesondere die Formulierung einer umfassenden Kostentragungsregelung in Abs. 1. Durch den auf Vorschlag des DGB zum Referentenentwurf nunmehr in Abs. 1 eingefügten Satz 4, wonach der EBR die Aufgaben nach diesem Absatz auf den Ausschuss nach § 26 übertragen kann, ist sichergestellt, dass eine Bestimmung von Mitgliedern zur Schulungsteilnahme auch zwischen den Sitzungen des EBR erfolgen kann, da dieser i.d.R. nur einmal im Jahr beschlussfähig ist (zumal auch die in Geschäftsordnungen von EBR bzw. BVG geregelte Beschlussfassung „im Umlaufverfahren“ nach h.M. unzulässig bzw. rechtsunwirksam ist).

Der DGB schlägt jedoch eine Klarstellung in der Begründung zu § 38 GE dahingehend vor, dass auch das gesamte Gremium bzw. die Mitglieder gemeinsam die Schulungsmaßnahme wahrnehmen können, soweit die Erforderlichkeit für die Gremientätigkeit gegeben ist.

Die gemeinsame Teilnahme aller Mitglieder fördert gerade in einem grenzüberschreitenden, europäischen Gremium ein gemeinsames Verständnis. Dem entsprechend sollte die Angabe von Beispielen für (mögliche) erforderliche Schulungsveranstaltungen etwa auf den „Umgang mit wirtschaftlichen Daten“ und die „Förderung interkultureller Kompetenzen“ erweitert werden; dies wurde auf Vorschlag des DGB zum Referentenentwurf inzwischen in der Begründung zum GE zumindest teilweise (z.B. rechtliche und wirtschaftliche Themen neben Sprachschulungen) berücksichtigt.

**Zu § 39:** Der DGB ist der Auffassung, dass die Befugnis einer beratenden Teilnahme von Sachverständigen und Gewerkschaftsvertretern an den Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums auf dessen Wunsch (vgl. Nr. 6 lit. c / § 13 Abs. 4 Satz 3) gleichsam für die Teilnahme an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats bestehen sollte: vgl. hierzu auch Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 32 (§ 182 Abs. 2 Satz 2, der durch den Verweis in § 194 Abs. 4 Satz 2 auch für den EBR Geltung erlangt). Diese ergänzende Klarstellung ist erforderlich, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass in Sitzungen des EBR häufig Bedarf an Beratung durch Sachverständige bzw. Gewerkschaftsvertretern besteht, der zur Vermeidung von Verzögerungen bzw. Vertagungen durch deren Teilnahmebefugnis auf Wunsch des EBR unmittelbar befriedigt werden kann.



Daher schlägt der DGB vor, im Anschluss an Satz 2 des Absatzes 2 zu ergänzen: „§ 13 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend“.

#### Nr. 26 (§ 40 Abs. 1 Satz 2):

Der DGB begrüßt für die umfassende und richtlinienkonforme Umsetzung der Regelung zur Freistellung und Entgeltfortzahlung der im Inland beschäftigten Mitglieder des BVG bzw. EBR bei der Teilnahme an erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen eine Bezugnahme auf die entsprechende nationale Regelung im Betriebsverfassungsgesetz (§ 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 BetrVG). Diese Bezugnahme berücksichtigt darüber hinaus die besondere Situation zeitbeschäftigter Schulungsteilnehmer, etwa in Bezug auf Freizeitausgleichsansprüche.

#### Nr. 27 lit. a-d (§ 41 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8)

Erfreulich ist zunächst die Klarstellung in der Begründung zu § 41 GE, „dass unter den in § 37 GE genannten Voraussetzungen in allen Fällen die Regelungen des EBRG in seiner aktuellen Fassung anzuwenden sind, unabhängig davon, ob in den betroffenen Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen bislang eine Vereinbarung galt, auf die das EBRG nicht oder lediglich in seiner bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung Anwendung fand“. Das in dieser Klarstellung zum Ausdruck kommende Verständnis des Ausnahmecharakters von bestandsgeschützten Vereinbarungen, wie dieses auch Art. 14 Abs. 1 lit. a und lit. b der RL entnommen werden kann, **steht in Übereinstimmung mit dem Verständnis der gemeinsamen Erläuterung der Auslegung von Art. 13 und 14 der RL-Neufassung durch die europäischen Sozialpartner BusinessEurope und Europäischer Gewerkschaftsbund in einem Schreiben an die Europäische Kommission vom 14.06.2010** (vgl. Anhang). Aus dem Ausnahmecharakter des für bestehende Vereinbarungen im Sechsten Teil des GE ausdrücklich angeordneten Bestandsschutzes vor den Wirkungen der neuen Gesetzesbestimmungen („Fortgeltung“) ergibt sich gleichzeitig, dass außerhalb der genannten Sonderfälle des § 41 EBRG-E auf alle übrigen bestehenden Vereinbarungen (insbesondere so genannte Art. 6-Vereinbarungen, die nicht – als sogenannte „Interimsvereinbarungen während der Umsetzungsfrist der RL - innerhalb des Zeitraums zwischen dem 5.6.2009 und dem 5.6.2011 überarbeitet wurden/werden) die zwingenden Bestimmungen des neuen EBRG-E – wie für „kraft Gesetzes“ errichtete EBR – „automatisch“, d.h. mit normativer unmittelbarer Wirkung, Anwendung finden, ohne dass diese Vereinbarungen nachverhandelt oder für die Geltung dieser Bestimmungen im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe (schriftlich) angepasst werden müssen. Nach inhaltlicher Maßgabe des unverändert gebliebenen § 17 EBRG (subsidiäre Geltung des Vierten Teils des EBRG) wird der Vorrang einer Vereinbarungslösung dadurch gleichwohl nicht aufgegeben.

Für dieses Verständnis des Ausnahmecharakters von Bestandsschutz nach der neuen RL ist weiter von Bedeutung, dass die Vereinbarung der Möglichkeit von „Interimsvereinbarungen“ nach Art. 14 Abs. 1

lit. b (entsprechend § 41 Abs. 8 GE) ein Verhandlungsergebnis der europäischen Sozialpartner war, um einerseits – wie seinerzeit mit der Nichtanwendung des Rechts der RL 94/45/EG auf innerhalb der Umsetzungsphase geschlossene Vereinbarungen nach Art. 13 vergleichbar – (lediglich vorübergehend) ein „Fenster“ („window of opportunity“) für den (gewünschten) zahlreichen Abschluss neuer Vereinbarungen mit der andererseits im Gegenzug zugesicherten Anwendung des bisherigen RL- bzw. RL-Umsetzungsrechts zu öffnen.

Daher genießen – bereits nach der Vorstellung der europäischen Sozialpartner - „Altvereinbarungen“ und – erst recht – „Interimsvereinbarungen“ keinen umfassenden Bestandsschutz mehr, auch dann nicht, wenn diese im Einvernehmen von zentraler Leitung und EBR angepasst werden.

Jedoch ist der DGB der Auffassung, dass die Eingangsbestimmung des Art. 14 Abs. 1 der RL 2009/38/EG bei der vorliegenden Umsetzung dieser RL insoweit missverstanden wurde, als die (Fort-)Geltung bzw. der Bestandsschutz der dort unter lit. a) und b) genannten Vereinbarungen gemäß dem Eingangssatz des Art. 14 Abs. 1 der RL nicht nur durch Art. 13 der RL („Anpassungsklausel“ entsprechend § 37 GE) durchbrochen wird. **Vielmehr genießen auch die neu gefassten bzw. präzisierten Definitionen „Unterrichtung“** (Art. 2 lit. f der RL bzw. § 1 Abs. 4 GE), **„Anhörung“** (Art. 2 lit. g der RL bzw. § 1 Abs. 5 GE) **und „länderübergreifende Angelegenheiten“** (Art. 1 Abs. 4 der RL bzw. § 1 Abs. 2 GE) **einen diesbezüglichen Ausnahmecharakter** dadurch, dass sie keine Änderungen der bisherigen Rechtslage (sich erst aus der RL 2009/38/EG ergebende neue „Verpflichtungen“), sondern lediglich Klarstellungen darstellen. Für alle diese bereits abgeschlossenen Vereinbarungen gelten somit die genannten Definitionen in ihrer jeweils aktuellen Fassung: vgl. hierzu auch Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 49 (§ 206 Abs. 9). Da bereits die RL 94/45/EG die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen und mit entsprechenden Regelungen vorgehen hat, handelt es sich bei der Präzisierung bzw. Umstellung dieser Definitionen nicht um (neue) Verpflichtungen i.S. des Art. 14 Abs. 1 Eingangssatz der RL 2009/38/EG, sondern um eine Begriffsdefinition des Normengebers, mithin eine sogenannte authentische Interpretation.

Eine entsprechende Klarstellung der **umfassenden Geltung der genannten Definitionen** (vgl. § 1 Abs. 2, Abs. 4 und 5 GE) - in ihrer jeweils aktuellen Fassung – ist daher ergänzend in Art. 1 § 41 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 GE vorzusehen.

#### Nr. 30 (§ 45):

Der DGB hat keine Bedenken gegen die redaktionellen Folgeänderungen in Abs. 1.

Er ist jedoch in Bezug auf die in dieser Norm geregelten Bußgeldvorschriften der Auffassung, dass eine **substantielle Nachbesserung der Vorschriften zur Sanktion von Pflichtverstößen** - neben administrativen oder rechtliche Verfahren - im Falle einer Ver-

letzung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Vorschriften über rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und Anhörung, erforderlich ist. Zwar hat der Richtliniengeber im Hauptteil der RL 2009/38/EG keine neuen Sanktionsregelungen ergänzt oder die bestandene Regelung in Art. 11 Abs. 2 abgeändert, so dass diese deshalb auch nicht in der Aufzählung der durch die Mitgliedsstaaten zwingend umzusetzenden Vorschriften des Art. 16 der RL enthalten ist. Allerdings ist diese Regelung des Art. 11 Abs. 2 unmittelbar an die Mitgliedsstaaten gerichtet, die für den Fall der Nichteinhaltung der RL „geeignete Maßnahmen“ vorsehen sollen, um die Einhaltung der Verpflichtungen aus dieser RL zu gewährleisten. Insoweit hat die Europäische Kommission bei Anhörungen zur Neufassung der RL stets darauf hingewiesen, dass eine Verschärfung von Sanktionen nicht Sache des Gemeinschaftsrechts, sondern der Mitgliedsstaaten sei, die hierfür in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts zu sorgen hätten. Darauf hat die Kommission in ihrem Vorschlag zur Neufassung der EBR-Richtlinie ausdrücklich hingewiesen: „Der Vorschlag überlässt es jedoch den Mitgliedstaaten, die Bestimmungen an die nationalen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und Rechtssysteme anzupassen, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Festlegung der Modalitäten zur Ernennung oder Wahl der Arbeitnehmervertreter, ihres Schutzes **sowie geeigneter Sanktionen**“ (Vorschlag der EU-Kommission zur Neufassung der EBR-RL vom 02.07.2008, Nr. 24, S. 8).

An diese Verpflichtung der Mitgliedsstaaten wurde allerdings in der Neufassung der RL – neben Erwägungsgrund 35 – durch Ergänzung eines zusätzlichen Erwägungsgrundes erinnert. Erwägungsgrund 36 der RL 2009/38/EG enthält mit der Erinnerung an die Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts die ausdrückliche Aufforderung an die Mitgliedsstaaten, im Falle von Verstößen gegen die sich aus dieser RL ergebenden Verpflichtungen u.a. **Sanktionen vorzusehen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind**. Dieser Aufforderung kann sich auch der bundesdeutsche Gesetzgeber nicht entziehen und müsste die Sanktionsvorschriften verschärfen, wie andere Mitgliedsstaaten dies im Rahmen der Umsetzung der RL-Neufassung auch getan haben: vgl. für Österreich den Entwurf zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes der Republik Österreich, Art. 1 Nr. 50 (§ 207). Er muss zumindest sein insoweit bestehendes „Sanktionsregime“ überprüfen, um die Wirksamkeit der Rechte der Arbeitnehmer auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung zu gewährleisten. Fälle von Verstößen gegen RL-Verpflichtungen – wie Renault/Vilvoorde, Nokia/Bochum, Novartis/Wien und zahlreiche andere – haben aber gezeigt, dass die bestehenden Sanktionsregelungen nicht ausreichen. Die beste Ausgestaltung von gesetzlichen Pflichten läuft leer, wenn diese nicht kontrolliert und mit angemessenen, aber empfindlichen Sanktionen geahndet werden.

Unter dieser Maßgabe der Verankerung von angemessenen, wirksamen und abschreckenden Sanktionen bedürfte es nach Auffassung des DGB grundsätz-

lich der Regelung eines gesetzlichen **Anspruchs auf Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen (allgemeiner Unterlassungsanspruch)**, damit – entsprechend der französischen und belgischen Rechtsprechung zu arbeitgeberseitigen Verstößen gegen die RL, etwa im Fall Gaz de France oder British Airways – richtlinien- bzw. gesetzeswidrige Maßnahmen unwirksam sind, nicht vollzogen werden dürfen und zu ihrer Wirksamkeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben nachgeholt werden müssen.

Zumindest verlangt die bereits aus Art. 11 der Vorgänger- RL 94/45/EG resultierende und Art. 10 des EG-Vertrags präzisierende Pflicht der Mitgliedsstaaten, über die Einhaltung der RL zu wachen, von diesen, dass Verstöße gegen die Beteiligungsrechte von EBR nach ähnlichen Bedingungen sanktioniert werden wie Verstöße gegen die Beteiligungsrechte von Betriebsräten nach dem BetrVG, was insbesondere für das – im EBR-Recht fehlende – Antragsrecht des BR gilt. In diesem Zusammenhang wäre auch das derzeit im EBRG geltende – und unverändert in § 45 Abs. 2 GE vorgesehene äußerst „bescheidene“ – Höchstmaß der Geldbuße von 15.000 Euro auf ein Maß heraufzusetzen, dass dem Ziel des Gesetzes, eine Stärkung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung vorzunehmen und ihre Wirksamkeit zu gewährleisten, Rechnung trägt. Dies ist bzgl. der Sanktionsvorschriften bei Verletzung des Gemeinschaftsrechts derzeit in Deutschland – auch im Verhältnis zu anderen EU-Staaten mit vergleichbarem Niveau der Wirtschafts- und Rechtsordnung – nicht gegeben.

Zu **Quellen- und Fundstellenhinweisen** für die vorstehenden Ausführungen:

Vgl. Ralf-Peter Hayen, „Änderung des EBR-Gesetzes – Gesetzentwurf zur Umgestaltung der neugefassten Euro-BR-Richtlinie“, in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft 1/2011, S. 15-19; erweiterte Fassung auch unter [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de).

### III. Zum SPD-Fraktionsantrag: „Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen“

Dieser Antrag von Abgeordneten und der Fraktion der SPD vom 23.03.2011 dient der Stärkung der EBR als grenzüberschreitende Arbeitnehmerinteressenvertretungen und der Effektivierung ihrer Arbeitsmöglichkeiten. Daher werden Zielrichtung und Inhalte dieses Antrags von mir geteilt. Sie nehmen wesentliche Teile der Forderungen des DGB zum vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung auf. Die Forderungen der SPD zur Ergänzung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung auf Seite 2 dieses Antrags werden von mir wie folgt bewertet (aufgeführte Forderungen von mir gekürzt):

- **Bei Pflichtverstößen gegen die Richtlinie müssen wirksame und abschreckende Sanktionen durchgesetzt werden.**

Diese Forderung ist in Übereinstimmung mit den DGB-Forderungen und mit meinen vorstehenden

Ausführungen zu Nr. 30 (§ 45) des GE zum 2. EBRG-Änderungsgesetz und daher zu begrüßen.

- **Im Gesetz muss ein Anspruch auf Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen (sog. allgemeiner Unterlassungsanspruch) festgeschrieben werden.**

Diese Forderung ist in Übereinstimmung mit den DGB-Forderungen und mit meinen vorstehenden Ausführungen zu Nr. 30 (§ 45) des GE zum 2. EBRG-Änderungsgesetz und daher zu begrüßen.

- **Ein Zutrittsrecht zu den Betrieben in Deutschland muss gesetzlich verankert werden.**

Diese Forderung ist in Übereinstimmung mit den DGB-Forderungen und mit meinen Ausführungen zu Nr. 25 (zu § 36) des GE zum 2. EBRG-Änderungsgesetz und daher zu begrüßen.

- **Das Recht auf eine nachbereitende Sitzung muss auch als Recht des EBR festgeschrieben werden, nicht nur für das besondere Verhandlungsgremium (BVG).**

Diese Forderung ist in Übereinstimmung mit den DGB-Forderungen und mit meinen Ausführungen zu Nr. 11 lit. a (§ 27 Abs. 1 Satz 1) des GE zum 2. EBRG-Änderungsgesetz und daher zu begrüßen.

- **Das Recht, Sachverständige und Gewerkschaftsbeauftragte zur beratenden Teilnahme hinzuzuziehen, muss analog der Vorschrift für das besondere Verhandlungsgremium auch für EBR-Gremien gelten.**

Diese Forderung ist in Übereinstimmung mit den DGB-Forderungen und mit meinen Ausführungen zu Nr. 25 (zu § 39) des GE zum 2. EBRG-Änderungsgesetz und daher zu begrüßen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)470**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)**

Die IG BCE schließt sich der gemeinsam erarbeiteten Stellungnahme des DGB zu diesem Gesetzesentwurf an.

Wir möchten einige der Punkte noch einmal besonders in dieser Stellungnahme hervorheben insbesondere vor dem Hintergrund, dass die IG BCE im Oktober 2010 gemeinsam mit dem BAVC e.V. (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.) nicht zuletzt aufgrund der neuen EBR-Richtlinie eine gemeinsame Empfehlung für die zukünftige Arbeit Europäischer Betriebsräte in der Chemischen Industrie erarbeitet hat.

**§ 37 (neu) Wesentliche Strukturveränderung**

Die IG BCE begrüßt die Umsetzung der Art. 13 und 14 der Richtlinie. Zum einen machen die Beispiele für das Vorliegen einer wesentlichen Strukturveränderung deutlich, wann eine Neuverhandlung in Frage kommt. Zum anderen entspricht es eindeutig dem Text und der Intention der Richtlinie, in derartigen Fällen neu zu verhandeln, wenn es keine Regelungen oder sich widersprechende Regelungen zur Anpassung gibt. Nur mit dieser Möglichkeit ist sicher zu stellen, dass im Zweifelsfall die Arbeitnehmervertretungen aller Länder in der neuen Struktur über die Regeln ihrer Vertretung mitreden können.

Die Sozialpartner in der Chemischen Industrie setzen auf Verhandlungslösungen. Das haben wir in unserer Vereinbarung herausgestellt. Die Praxis der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass Verhandlungslösungen ohne besonderes Verhandlungskomitee oft erfolgreich und für alle Beteiligten zufriedenstellend

waren. Diese gute Praxis, auf die wir in unserer Vereinbarung ausdrücklich Bezug nehmen, braucht aber flankierend das Recht auf Neuverhandlung. Deswegen empfehlen wir Regelungen zu Anpassungen bei Strukturveränderungen. Diese dürfen aber das Recht auf Neuverhandlung nach Art. 5 nicht grundsätzlich ausschließen, beispielsweise, wenn eine Anpassung scheitert. Dieses Recht der Beschäftigten gehört gesichert, denn es gibt keinen ewig währenden Bestandsschutz des Rechtscharakters einer EBR-Vereinbarung. Das bringt die Richtlinie zum Ausdruck und auch die vorgelegte Umsetzung.

Wir halten den offiziellen Verhandlungszeitraum von bis zu drei Jahren für zu lang. Wir sehen, dass es bei den Verhandlungen über die Europäische Gesellschaft auch anders geht. In den EBR-Fällen der Neuverhandlungen besteht aber ein Übergangsmandat, so dass die Beschäftigten in dieser Zeit nicht auf eine europäische Vertretung verzichten müssen. Insofern ist der lange Zeitraum gerade noch hinnehmbar.

**§ 38 (neu) Fortbildung**

Wir begrüßen auch die Regelung des Anspruchs auf Fortbildung.

In den vergangenen Jahren ist offensichtlich geworden, dass der Anspruch auf Fortbildung für EBR und Mitgliedern von EBR unverzichtbar ist. Viele EBR haben schon Schulungen durchgeführt. Dabei ist bemerkenswert, dass häufig der gesamte EBR eine Schulungsmaßnahme gemeinsam durchgeführt und nicht nur einzelne Mitglieder Schulungen wahrnehmen. Die wichtigsten Themen sind Entwicklung

von Formen der Zusammenarbeit, Wissen über die verschiedenen Formen der Arbeitnehmervertretungen und die Grundsätze der Arbeitsbeziehungen in den beteiligten Ländern. Darüber hinaus werden Fortbildungen zu den kulturellen Unterschieden in Europa nachgefragt, deren Kenntnis hilft, Missverständnisse zu vermeiden.

Das sind alles Themen, die alle Mitglieder in einem EBR angehen und die deshalb auch gemeinsam erlernt werden sollten.

Der vorliegende Gesetzesentwurf lässt diese Form der Fortbildung zu. Es wäre schön, in der Gesetzesbegründung darauf hinzuweisen, dass wegen der Besonderheit der EBR eine gemeinsame Schulung in der Regel erforderlich ist.

### **Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes**

Die IG BCE ist der Auffassung, dass bei EBR kraft Gesetzes noch zwei Rechte verdeutlicht werden sollten und zwar das Recht, eine Nachbereitungssitzung ohne Arbeitgebervertreter durchzuführen und das Recht, dass Sachverständige auch an den gemeinsamen Sitzungen mit den Arbeitgebervertretungen teilnehmen können.

Information und Anhörung soll durch das Gesetz gewährleistet werden. Auf den Sitzungen mit den Arbeitgebern werden die Arbeitnehmervertreter (hoffentlich) rechtzeitig über geplante Maßnahmen in-

formiert. Um ihre Sicht der Dinge in einer Stellungnahme darzulegen, müssen sie logischerweise nach der Information noch einmal zusammenkommen und sei es nur, um zu besprechen, zu welchen Maßnahmen eine Stellungnahme abgegeben werden sollte und wie diese erarbeitet wird. Deshalb gehört das Recht auf eine Nachbereitungssitzung zum EBR, genau wie es die Richtlinie ausdrücklich für das besondere Verhandlungskomitee formuliert. In vielen EBR ist das mittlerweile Standard, ohne dass es in der Vereinbarung ausdrücklich erwähnt wird.

Wie beim besonderen Verhandlungskomitee ist auch deutlich zu machen, dass Sachverständige gemeinsam mit den EBR an der Sitzung mit den Arbeitgebervertretern teilnehmen können. Auch das ist schon überwiegende Praxis, ohne dass es in einer Vereinbarung extra erwähnt wird. Die Hilfe und Beratung durch Sachverständige ist darauf angewiesen, dass diese wissen, wie die Sachverhalte sind. Im EBR wird schon aufgrund der Sprachenvielfalt nicht alles schriftlich ausgehändigt. Sachverständige sind auf die mündliche Information angewiesen und die sollte nicht in Form von „Stille Post“ erfolgen.

In unserer Sozialpartnervereinbarung haben wir die Notwendigkeit effektiver Kommunikation betont. Hier ist ein Ansatzpunkt, das auch im Gesetz deutlich zu machen. Um Vertraulichkeit muss sich auch niemand Gedanken machen. Im § 38 (neu) ist sie selbstverständlich auch für Sachverständige festgelegt.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)464**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)****Bestandsschutz für Altvereinbarungen möglichst umfassend sichern**

Die geänderte Richtlinie über Europäische Betriebsräte muss bis zum 5. Juni 2011 vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden. Die Bundesregierung hat deshalb den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte vorgelegt.

Die BDA begrüßt, dass der Gesetzentwurf versucht, sich im Wesentlichen eng an den Vorgaben der geänderten Richtlinie zu orientieren. In einigen zentralen Punkten geht der Entwurf aber über die Richtlinie hinaus bzw. nutzt den vorgegebenen Spielraum nicht in einer Weise, die optimale Rechtssicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer gewährleistet:

- Die Definition der Anhörung in § 1 Abs. 5 des Entwurfs sieht vor, dass die Anhörung der Arbeitnehmervertreter so rechtzeitig sein muss, dass sie ihnen gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten. Dies sieht die Richtlinie lediglich für den Europäischen Betriebsrat (EBR) kraft Gesetzes vor. Die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass hiermit kein Formerfordernis verbunden ist, ist zu begrüßen, besser wäre eine Klarstellung auch im Gesetzestext.
- Ebenso wenig von der Richtlinie vorgegeben ist die in § 1 Abs. 7 vorgesehene Vorschrift, dass

Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats spätestens gleichzeitig mit der Anhörung der nationalen Arbeitnehmervertretung durchzuführen sind. Nach der Richtlinie haben Vereinbarungen in diesem Punkt Vorrang.

- Hinsichtlich der Regelung in § 13 Abs. 2, wonach das besondere Verhandlungsgremium nicht nur vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung, sondern nun nach der neuen Richtlinie auch danach das Recht hat, eine Sitzung durchzuführen, fehlt die Klarstellung, dass diese unmittelbar vor und nach den entsprechenden Sitzungen stattzufinden haben.
- Ebenfalls nicht in vollem Einklang mit der Richtlinie steht die Übergangsregelung in § 41. Entgegen dem der neuen Richtlinie zugrunde liegenden Konsens der Sozialpartner gewährt sie keinen umfassenden Bestandsschutz von Altvereinbarungen im Falle wesentlicher Umstrukturierungen. Hier muss zumindest klargestellt werden, dass auch im Falle solcher wesentlicher Strukturänderungen der Bestandsschutz greift, wenn die EBR-Vereinbarung im Einvernehmen von EBR und Unternehmensleitung angepasst wird. Die Regelungen des Bestandsschutzes müssen im Einklang mit den Umsetzungsgesetzen der anderen EU-Mitglieder erfolgen.

Die mit dem Antrag der SPD-Fraktion geforderten Ausweitungen – insbesondere zu den Sanktionen – des EBRG lehnen wir ab. Die Forderungen gehen

über die Vorgaben der Richtlinie hinaus und stehen damit im Widerspruch zu dem Ziel, europäische Rechtsetzung so in das deutsche Recht einzufügen, dass die Akzeptanz von europäischen Gesetzen gestärkt wird.

## Im Einzelnen

### § 1 Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

Hinsichtlich der Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrates wird die Vorgabe der Richtlinie übernommen, dass er zuständig für Angelegenheiten ist, die das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder die gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten betreffen. Ergänzt werden sollte aber entsprechend der Vorgabe der Richtlinie, dass es sich um länderübergreifende Angelegenheiten handeln muss.

Über die Richtlinie hinaus geht die Definition des Begriffs der „Anhörung“ in Abs. 5. Sie sieht vor, dass die Anhörung den Arbeitnehmervertretern gestatten muss, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten. Dieses Erfordernis sieht die Richtlinie lediglich in den subsidiären Vorschriften für den EBR kraft Gesetzes vor. Der Hinweis in der Gesetzesbegründung, dass mit der Vorschrift keine Formerfordernisse verbunden sind, ist zwar zu begrüßen. Besser wäre es, den Satz in Abs. 5 des § 1 zu streichen.

Ebenso wenig im Einklang mit der Richtlinie steht die Vorgabe in Abs. 7, wonach Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates spätestens gleichzeitig mit der nationalen Arbeitnehmervertretung durchzuführen sind. Nach der Richtlinie haben auf betrieblicher Ebene existierende Vereinbarungen Vorrang vor einer solchen zwingenden Reihenfolge. Dementsprechend sollte der Entwurf geändert werden. Mit der genannten Regelung entstehen insbesondere in Ländern Anwendungsprobleme, deren nationales Arbeitsrecht eine primäre Information der nationalen Gremien vorschreibt.

### § 5 Auskunftsanspruch

Entsprechend der Richtlinie wird geregelt, dass die zentrale Leitung auf Verlangen einer Arbeitnehmervertretung die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates erforderlichen Informationen zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten hat. Zu den erforderlichen Informationen gehören insbesondere die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedsstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.

Neu ist die Regelung in Abs. 3, wonach jede Leitung eines Unternehmens einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe sowie die zentrale Leitung verpflichtet sind, die Informationen nach Abs. 1 zu erheben und zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung ist zwar nicht von der neu gefassten Richtlinie

vorgesehen, entspricht aber der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

### § 10 Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums

Entsprechend der neuen Richtlinie wird § 10 Abs. 1 so gefasst, dass für jeden Anteil, der in einem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, ein Mitglied aus diesem Mitgliedsstaat in das besondere Verhandlungsgremium entsandt wird.

In der Begründung wird klargestellt, dass auch jeder über 10 % hinausgehende Bruchteil den Anspruch auf einen weiteren Sitz des jeweiligen Mitgliedsstaates begründet. Die Vorschrift der Richtlinie kann allerdings auch so gelesen werden, dass die Bruchteilsregelungen nur dafür sorgen soll, dass Mitgliedsländer, die weniger als 10 % der Beschäftigten stellen, auch mindestens einen Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsenden können. Im Sinne einer die Effizienz steigernden geringeren Größe des besonderen Verhandlungsgremiums sollte eine entsprechende Klarstellung in Betracht gezogen werden.

### § 13 Sitzungen, Geschäftsordnung, Sachverständige

In § 13 Abs. 1 wird ergänzt, dass die zentrale Leitung zugleich die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über den Beginn der Verhandlungen und die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums unterrichtet.

In der Begründung werden BUSINESSEUROPE und der Europäische Gewerkschaftsbund als zentrale Ansprechpartner genannt. Es gibt im Übrigen eine Vereinbarung der europäischen Sozialpartner mit der Europäischen Kommission, dass die zentrale Leitung nur die beiden Spitzenorganisationen, BUSINESS-EUROPE und den Europäischen Gewerkschaftsbund zu informieren hat. Dies sollte möglicherweise im Gesetzestext klargestellt werden.

In Abs. 2 wird ergänzt, dass Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums nicht nur vor, sondern auch nach jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung durchzuführen sind. Zur Klarstellung sollte ergänzt werden, dass die Sitzungen „unmittelbar“ vor und nach jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung stattzufinden haben, um unnötige Kosten für das Unternehmen zu vermeiden.

### § 18 Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung

In Ziff. 3 des § 18 zum EBR kraft Vereinbarung sollte ergänzt werden, dass das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt wird, soweit sie hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Anders als nach der Richtlinie kann offenbar in einer Vereinbarung nicht von der Vorgabe abgewichen werden, dass der EBR spätestens gleichzeitig mit den

nationalen Gremien unterrichtet werden muss (vgl. § 1 Abs. 7). Diese Regelung sollte daher nur in die subsidiären Vorschriften für den EBR kraft Gesetzes aufgenommen werden.

### § 22 Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates

Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird entsprechend der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums geregelt. Deswegen sollte auch hier überlegt werden, die Bruchteilsregelung in dem Sinne auszugestalten, dass sie nur dann greift, wenn der Anteil der Arbeitnehmer des entsprechenden Mitgliedsstaates unter 10 % liegt.

Der Text des Abs. 2 lautet „Für jeden Anteil der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 Prozent der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, wird ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in *das besondere Verhandlungsgremium* entsandt. § 22 regelt allerdings die Zusammensetzung des EBR kraft Gesetzes, nicht jedoch die des besonderen Verhandlungsgremiums, die in § 10 geregelt wird. Dieser redaktionelle Fehler müsste durch folgende Formulierung beseitigt werden: „Für jeden Anteil der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 Prozent der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, wird ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den Europäischen Betriebsrat entsandt.“

### § 38 Fortbildung

Mit der Regelung zur Fortbildung in § 31 wird die Richtlinie ihrem Wortlaut entsprechend umgesetzt. Richtigerweise verlangt der Entwurf zusätzlich, dass die Teilnahme an Schulungen rechtzeitig mitzuteilen ist und die betriebliche Notwendigkeit bei der Festlegung der zeitlichen Lage zu berücksichtigen sind.

### § 39 Kosten, Sachaufwand und Sachverständige

Die Regelungen zu Kosten, Sachaufwand und Sachverständigen entspricht der schon bislang für die Kosten des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes geltenden Vorschrift. Entsprechend den Vorgaben im BetrVG sind sämtliche Kosten zu übernehmen. Werden externe Sachverständige hinzugezogen, kann die Kostenübernahme auf einen Sachverständigen beschränkt werden.

Unklar ist die Zielsetzung der Regelung – die nicht von der Richtlinie vorgegeben ist –, dass die zentrale Leitung die Kosten des EBR trägt. Es sollte der Entscheidung des Unternehmens vorbehalten bleiben, wie die Kostenverteilung innerhalb des Unternehmens erfolgt.

### § 41 Fortgeltung bestehender Vereinbarungen

Die Bestandsschutzregelung nimmt vom Bestandsschutz generell solche Vereinbarungen aus, die keine

Regelung zu wesentlichen Strukturänderungen getroffen haben. Treten in diesen Fällen wesentliche Strukturänderungen ein, so geht der Schutz der bestehenden Vereinbarungen verloren. Dies entspricht nicht dem der geänderten Richtlinie zugrunde liegenden Konsens der europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE und Europäischer Gewerkschaftsbund. Es muss hier klargestellt werden, dass auch in Fällen wesentlicher Umstrukturierungen und beim Fehlen einer Regelung zur wesentlichen Umstrukturierung in der Vereinbarung eine einvernehmliche Anpassung und daraus folgende Erhaltung des Bestandsschutzes möglich ist.

Die Chemiesozialpartner haben in ihrer Sozialpartnervereinbarung „Europäische Betriebsräte in der chemischen Industrie - Gemeinsame Hinweise von Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)“ ausdrücklich ausgeführt, dass die Möglichkeit, die bestehenden Verfahren bei notwendigen Anpassungen von Vereinbarungen aufgrund wesentlicher Umstrukturierungen anzuwenden, durch die Neufassung der Richtlinie unberührt bleibt.

Diesem Verständnis der Sozialpartner sollte dadurch Rechnung getragen werden, dass sowohl sämtliche Altvereinbarungen als auch Vereinbarungen innerhalb des Zeitfensters bis zum 5. Juni 2011 auch dann in ihrem Bestand geschützt werden, wenn später einvernehmliche Änderungen vorgenommen werden.

### Antrag der SPD-Fraktion „Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen“

Die von der SPD-Fraktion geforderte und dem Koalitionsvertrag widersprechende überobligatorische Umsetzung der geänderten Richtlinie lehnen wir ab.

#### 1. Sanktionsvorschriften

Es existieren keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die existierenden Sanktionsvorschriften nicht ausreichend sind. Sie entsprechen den Vorgaben der Richtlinie. Es besteht daher kein Änderungsbedarf.

#### 2. Allgemeiner Unterlassungsanspruch

Ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen wird nicht von der Richtlinie vorgegeben. Die Mitwirkung des Betriebsrats nach dem EBRG ist wie nationale Regelungen zur betrieblichen Mitwirkung nicht darauf gerichtet, den Betriebsrat zum Co-Manager zu machen. Daher ist ein allgemeiner Unterlassungsanspruch systemwidrig und verfassungsrechtliche ausgeschlossen.

#### 3. Zutrittsrecht

Die Regelung eines Zutrittsrechts der EBR-Mitglieder zu deutschen Betrieben ist weder erforderlich noch zweckmäßig. In der Praxis wird der Informationsfluss regelmäßig durch moderne Informations- und Kommunikationsmittel sichergestellt. An der Zweckmäßigkeit einer sol-



chen Regelung fehlt es deshalb, weil entsprechende Regelungen auch in anderen Mitgliedstaaten nicht vorhanden sind.

#### **4. Nachbereitende Sitzung des EBR**

Im Gegensatz zur Regelung der Richtlinie, die das besondere Verhandlungsgremium betrifft, sieht die Richtlinie kein ausdrückliches Recht auf eine nachbereitende Sitzung des EBR vor. Entsprechende Regelungen obliegen den Parteien der EBR-Vereinbarung.

#### **5. Sachverständige und Gewerkschaftsbeauftragte**

Auch die Regelung der Hinzuziehung von Sachverständigen und Gewerkschaftsbeauftragten liegt in der Hand der Parteien einer EBR-Vereinbarung. Die Richtlinie schränkt diese Autonomie bewusst nicht ein. Dies muss auch für das deutsche Umsetzungsgesetz gelten.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)468**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)**

**Kernanliegen** des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) im Hinblick auf den vorliegenden Entwurf der Bundesregierung eines ‚Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (2. EBRG-ÄndG)‘:

- Änderung der **§§ 37 und 41** im Einklang mit dem von den europäischen Sozialpartnern BUSINESSEUROPE und EGB ausgehandelten Kompromiss dahingehend, dass in Fällen wesentlicher Strukturveränderungen im Unternehmen die Anpassung einer bestehenden Altvereinbarung im Einvernehmen beider Seiten möglich bleibt, auch wenn keine spezielle Klausel hierzu in dieser Vereinbarung existiert.
- Übernahme des vollständigen Textes der Richtlinie zur Definition von „Anhörung“ (Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe g) in das EBRG (**§ 1 Abs. 5**) ohne die Ergänzung, die im Regierungsentwurf derzeit vorgesehen ist.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hat bereits im Jahr 1990 mit der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik eine Sozialpartner-Vereinbarung zu „Betriebsratskontakten auf europäischer Ebene“ abgeschlossen. In dieser Vereinbarung haben die Sozialpartner der chemischen Industrie wichtige Anstöße für den Prozess gegeben, der zur Verbreitung Europäischer Betriebsräte und zur Verabschiedung der ersten europäischen Richtlinie „über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates sowie die Schaffung eines Verfahrens zur Unter-

richtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ im Jahr 1994 geführt hat. In der Folge hat der BAVC die Arbeit und Fortentwicklung der Strukturen der Europäischen Betriebsräte in der chemischen Industrie aktiv und unterstützend begleitet. In den Prozess der Neufassung der Richtlinie auf europäischer Ebene haben sich die deutschen Chemie-Arbeitgeber intensiv eingebracht. **Am 20. Oktober 2010 haben der BAVC und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) eine erneuerte Sozialpartner-Vereinbarung „Europäische Betriebsräte in der chemischen Industrie“ unterzeichnet, in der sie gemeinsam Hinweise für die zukünftige Arbeit der Europäischen Betriebsräte wie auch für die Umsetzung der neu gefassten EU-Richtlinie gegeben haben.**

Die Anmerkungen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) zum von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines ‚Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (2. EBRG-ÄndG)‘ im Einzelnen:

**1. Fortgeltung bestehender Vereinbarungen und wesentliche Strukturveränderungen (§ 37 und § 41)**

Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sind immer wieder Umstrukturierungen von Unternehmen notwendig. Solche Veränderungen können eine entsprechende Fortschreibung der Vereinbarung zu Europäischen Betriebsräten notwendig machen. BAVC

und IG BCE sind in ihrer Sozialpartner-Vereinbarung vom 20. Oktober 2010 überein gekommen, dass die in den vergangenen Jahren vielfach geübte Praxis bei der Anpassung von diesen Vereinbarungen fortgesetzt werden sollte. Die Möglichkeit, die bestehenden Verfahren der notwendigen Anpassungen von Vereinbarungen auch aufgrund wesentlicher Umstrukturierungen anzuwenden, bleibt nach übereinstimmender Auffassung von BAVC und IG BCE durch die Neufassung der europäischen Richtlinie unberührt. Dies entspricht auch der Auffassung der europäischen überfachlichen Sozialpartner BusinessEurope und Europäischer Gewerkschaftsbund, von denen wesentliche Teile des Textes für die Neufassung der Richtlinie ausgehandelt wurden. Sie haben ihr diesbezügliches, gemeinsames Verständnis in einem gemeinsamen Schreiben vom 14. Juni 2010 noch einmal ausdrücklich festgehalten. Demnach ist die völlige Neuverhandlung eines EBR zwingend nur notwendig, sofern: *1. eine wesentliche Strukturveränderung vorliegt, 2. keine entsprechende Klausel für eine Anpassung der Vereinbarung besteht UND 3. die Unternehmensleitung von sich aus solche Neuverhandlungen anstrebt oder mindestens 100 Beschäftigte oder ihre Vertreter aus mindestens zwei Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellen.* Sofern kein solcher Antrag gestellt wird, soll demnach auch in Fällen wesentlicher Strukturveränderungen ohne Existenz einer speziellen Klausel in der Vereinbarung deren Anpassung im Einvernehmen beider Seiten weiter möglich sein.

Vor diesem Hintergrund ist es für uns unverständlich, dass der Regierungsentwurf in den §§ 37 und 41 eine Bestandsschutzregelung formuliert, die im Ergebnis solche Vereinbarungen **generell** von der Möglichkeit der einvernehmlichen Weiterentwicklung ausnimmt, die keine Regelung zu wesentlichen Strukturänderungen beinhalten. **Es ist aus unserer Sicht unabdingbar, dass der vorliegende Entwurf dahingehend geändert wird, dass auch in Fällen wesentlicher Umstrukturierungen und dem Fehlen einer entsprechenden Regelung in der Vereinbarung eine einvernehmliche Anpassung** (und daraus folgend die Erhaltung des Bestandsschutzes) **möglich bleibt, sofern dies von beiden Seiten gewünscht wird.** Damit soll keineswegs das Recht auf Neuverhandlungen eingeschränkt werden. Der alternative Weg einer Weiterentwicklung und Anpassung der bestehenden Vereinbarung ohne vollständige Neuverhandlung muss aber auch rechtssicher möglich bleiben, sofern von keiner Seite eine Neuverhandlung gewünscht und beantragt wird.

Für den Fall, dass als Folge einer wesentlichen Strukturveränderung jedoch eine vollständige Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung angestrebt wird, führt der Text der Richtlinie aus, dass dies durch die zentrale Leitung oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten erfolgen kann. Dieses Quorum wird im vorliegenden Referentenentwurf nicht aufgegriffen, sondern lediglich auf § 9 Abs. 1 (Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums) verwiesen. **Diese Verweisung müsste mindestens auch auf § 9 Abs. 2 ausgedehnt werden, der eine entsprechende Schwelle enthält.**

**Richtigerweise müsste der entsprechende Richtlinienentwurf einschließlich des Quorums jedoch direkt in den neuen § 37 integriert werden.**

## **2. Zuständigkeit des EBR, Unterrichtung und Anhörung (§ 1)**

Information und Anhörung der Europäischen Betriebsräte sind in der neu gefassten Richtlinie definiert worden. Nach Ansicht des BAVC entsprechen diese Definitionen guter Praxis in den Unternehmen; sie geben den Beteiligten Rechtssicherheit und klare Anhaltspunkte für die Abläufe des Informations- und Anhörungsprozesses. So ist es auch in unserer Sozialpartner-Vereinbarung mit der IG BCE vom 20. Oktober 2010 festgehalten worden.

Unverständlich ist, dass der vorliegende Regierungsentwurf in § 1 Abs. 5 die in Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe g der neu gefassten Richtlinie enthaltene Definition des Begriffs „Anhörung“ verändert. Der **Einschub „unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung“ ist aus dem Text gestrichen** worden und stattdessen ein weiterer Satz („Die Anhörung muss den Arbeitnehmervertretern gestatten, mit der zentralen Leitung zusammen zu kommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten“) ergänzt worden. **Mit dieser Abweichung vom Richtlinienentwurf wird der auf europäischer Ebene zwischen den Sozialpartnern gefundene und von EP und Rat übernommene Kompromiss inhaltlich verändert.** Dies sollte aus unserer Sicht nicht Aufgabe oder Bestandteil der Umsetzung einer auf diesem Wege zustande gekommenen europäischen Richtlinie sein. **Wir sprechen uns dafür aus, die vollständige und unveränderte Formulierung des Artikels 2 der neu gefassten EBR-Richtlinie zur Definition von Anhörung auch in § 1 des Umsetzungsgesetzes zu verwenden.**

Darüber hinaus weicht der Regierungsentwurf auch in § 1 Abs. 7 von Text und Ziel der neu gefassten EBR-Richtlinie ab, indem er formuliert, dass Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates „spätestens gleichzeitig“ mit der nationalen Arbeitnehmervertretung durchzuführen sind. Es sollte in der Tat das Ziel aller Beteiligten sein, den Europäischen Betriebsrat sowie die entsprechenden auf der nationalen Ebene zu informierenden und konsultierenden Gremien „möglichst gleichzeitig“ zu unterrichten. Die konkreten Abläufe von Information und Anhörung sind dabei jedoch den Gegebenheiten und Strukturen des jeweiligen Unternehmens anzupassen. Zudem sind selbstverständlich arbeitsrechtliche Vorschriften in anderen Mitgliedstaaten zu beachten.

Die neu gefasste europäische Richtlinie enthält hierbei in Artikel 12 Abs. 2 die Festlegung, dass die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates einerseits und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen andererseits zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmern vereinbart werden sollen. Damit hat die Richtlinie Gestaltungsspielräume eröffnet, die von uns ausdrücklich begrüßt werden. Leider verschließt der vorliegende Regierungsentwurf große Teile dieser Gestaltungsspiel-

räume wieder. **Auch hier plädieren wir für eine engere Orientierung an den Vorgaben der neu gefassten Richtlinie.**

### **3. Zum Antrag der Fraktion der SPD „wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (17/5184)“**

Hinsichtlich des von der SPD-Fraktion eingebrachten Antrags (17/5184) hält der Bundesarbeitgeberverband Chemie fest, dass die im derzeit gültigen Gesetzesentwurf vorgesehenen Sanktionen aus unserer Sicht ausreichend sind. Es erscheint uns nicht nachvollziehbar, dass verschärfte Sanktionen an dieser Stelle zu qualitativ besseren Informations- und Anhörungsprozessen und effizienteren Ergebnissen dieser Prozesse führen sollen.

Es ist für den Bundesarbeitgeberverband Chemie weiterhin nicht ersichtlich, inwiefern zur Wahrnehmung der Pflicht nach Art. 10 Abs. 2 der neugefassten Richtlinie ausländischen EBR-Mitgliedern ein Zutrittsrecht zu den Betrieben in Deutschland (einschließlich einer entsprechenden Kostenüber-

nahme) gesetzlich garantiert werden müsste. Die Pflicht zur Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter bezieht sich nach Auffassung des BAVC eindeutig auf die Beschäftigten bzw. deren Vertreter in den Ländern, aus denen die jeweiligen Mitglieder in den EBR entsandt worden waren. Für Deutschland ergibt sich nach unserer Auffassung hierzu kein erweiterter Regelungsbedarf.

Nach Überzeugung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie muss sich die geplante Umsetzung enger am Wortlaut und Sinn der neu gefassten EU-Richtlinie orientieren, als im jetzigen Entwurf vorgesehen. Zum einen ist eine Abweichung vom politischen Kompromiss auf europäischer Ebene, der unter Beteiligung der Sozialpartner und der europäischen Institutionen zustande gekommen ist, inhaltlich nicht zu begründen. Zum anderen sind sonst Unsicherheiten und Probleme in der Anwendung des neuen Rechts vorprogrammiert, auch weil die deutsche Umsetzung dann gegebenenfalls nicht mehr in allen Punkten mit der Umsetzung in den übrigen 26 Mitgliedstaaten kompatibel sein würde.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)465**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Gernot Hahl (Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates der Linde AG)**

Grundsätzlich ist die Neufassung der EBR Richtlinie (RL 2009/38 EG) positiv zu bewerten.

Die Verankerung und Präzisierung sowie eine Definition zur Unterrichtung und Anhörung bei länderübergreifenden Angelegenheiten ist jetzt genauer gefasst. Das Festschreiben eines Fortbildungsanspruchs ist positiv zu bewerten.

**Folgende Punkte sollten jedoch noch berücksichtigt werden:**

1. Eine zeitgleiche Information des EBR (§1 f (7)) und der nationalen Arbeitnehmervertretungen ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Dies kann jedoch auch zu Konflikten führen.

In diesem Zusammenhang halte ich es für praktikabler, einen Zusatz zu formulieren, der die Betriebsparteien verpflichtet, ein Verfahren gemäß §1 Abs.5 in den jeweiligen EBR Vereinbarungen der Unternehmen zu regeln, nach welchem der Anhörungsprozess mit den betroffenen Arbeitnehmervertretungen in den Ländern bzw. mit dem EBR-Gremium in Gang gesetzt wird.

2. Die vorgesehenen Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung der Informationspflichten

durch den AG oder sonstige Pflichtverstöße gegen die Richtlinie sind nicht ausreichend. Die maximale Höhe einer Geldbuße sollte erhöht werden und gegebenenfalls an die Größe des jeweiligen Unternehmens angepasst werden.

Bei Nichteinhaltung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern muss die jeweilige Maßnahme ( z.B. Werkschließungen, Fusionen, Produktionsverlagerungen die zum Nachteil der Arbeitnehmer führen usw.) bis zum Abschluss des Prozesses nicht vollzogen werden dürfen.

Hierzu ist im Gesetz klarzustellen, dass der Unterrichtungs- oder Anhörungsprozess unverzüglich nachzuholen ist.

Dies sollte als Unterlassungsanspruch festgeschrieben werden. (Klagerecht des EBR)

3. Das Recht, Sachverständige und Gewerkschaftsbeauftragte auf Beschluss des EBR zur beratenden Teilnahme an EBR Sitzungen hinzuziehen zu können, sollte in § 39 des neuen Gesetzes zusätzlich aufgenommen werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)461**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Professor Dr. Martin Franzen, München**

Der Entwurf der Bundesregierung eines zweiten EBRG-ÄndG dient ausweislich seiner Begründung der Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG (BT-Drucksache 17/4808, S. 9, unter I). Die Stellungnahme befasst sich daher im wesentlichen mit der Frage, ob der Gesetzentwurf die Richtlinie 2009/38/EG zutreffend in deutsches Recht umsetzt. Dabei beschränke ich mich auf die aus meiner Sicht erörterungsbedürftigen Punkte, die sich allesamt auf Art. 1 des Gesetzentwurfs beziehen.

**I. Zu Nr. 1d**

§ 1 Abs. 5 EBRG-E umschreibt den Begriff „Anhörung“. S. 1 des Absatzes 5 ist nahezu wortidentisch mit der deutschen Sprachfassung des Art. 2 Buchstabe g Richtlinie 2009/38/EG, welcher eine Definition des Begriffs der Anhörung im Sinne der Richtlinie 2009/38/EG enthält. Demgegenüber findet sich die Umschreibung des § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E in dieser Definition nicht. Vielmehr ist diese Formulierung den subsidiären Vorschriften im Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG (1) a) 3. Absatz entnommen. Die subsidiären Vorschriften im Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG gelten jedoch nur für den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes gemäß Art. 7 RL 2009/38/EG. Nach Inkrafttreten des Gesetzentwurfs würde diese Vorschrift generell gelten und damit auch für den Europäischen Betriebsrat kraft Vereinbarung verbindlich sein. Dies ist von der Richtlinie 2009/38/EG nicht gefordert. Will sich der deutsche Gesetzgeber auf eine strikte „eins zu eins“-Umsetzung dieser Richtlinie beschränken, wäre es ausreichend, die entsprechende Vorschrift bei den

Bestimmungen über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes unterzubringen und nicht in den allgemeinen Bestimmungen. In Betracht kommt eine Einfügung der Regelung bei § 32 Abs. 1 EBRG als neuer Satz 2 oder als Absatz 3 (§ 29 EBRG-E; Änderung Nr. 14).

Andererseits ist es inhaltlich völlig unschädlich, so wie im Gesetzentwurf vorgesehen zu verfahren. § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E ergänzt die Definition des Satzes 1, ohne sie zu erweitern. Denn eine Anhörung erfordert gerade einen Dialog, der ohne Gespräch und Stellungnahme seitens der Unternehmensleitung nicht denkbar ist. Versteht man § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E in dieser Richtung, taucht allerdings eine Diskrepanz zu § 1 Abs. 5 S. 1 EBRG-E auf: Dort genügt es, wenn die Arbeitnehmervertreter mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene in den Dialog treten. Dieses zuletzt genannte Tatbestandsmerkmal fehlt in § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E. Daraus könnte man den – wohl nicht gemeinten – Schluss ziehen, dass die Anhörung stets mit der zentralen Leitung durchgeführt werden müsste. Ich würde daher anregen, in § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E nach dem Wort „Leitung“ die Worte „oder einer anderen geeigneten Leitungsebene“ einzufügen.

**II. Zu Nr. 25 § 37**

§ 37 EBRG-E weicht aus meiner Sicht in mehrererlei Hinsicht von der Richtlinie 2009/38/EG ab.

**1. § 37 Abs. 1 EBRG-E**

§ 37 Abs. 1 S. 2 EBRG-E enthält einen nicht abschließenden Katalog von wesentlichen Strukturveränderungen des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe. Die Richtlinie 2009/38/EG sieht einen derartigen Katalog nicht vor. Der innerstaatliche Umsetzungsgesetzgeber ist zunächst in den Grenzen, welche die Richtlinie setzt, frei, unbestimmte Rechtsbegriffe in Richtlinien zu konkretisieren, um dem Rechtsanwender Anschauungsmaterial an die Hand zu geben. Allerdings fragt sich, ob die einzelnen Katalogtatbestände in ihrer Zusammenschau nicht doch über eine Konkretisierung hinausgehen. Dies liegt daran, dass § 37 EBRG-E nur die Fälle der wesentlichen Strukturänderungen erfassen soll. Die aufgeführten Katalogtatbestände erfassen dagegen aus meiner Sicht nahezu alle denkbaren Fälle von Strukturänderungen überhaupt. Die Definition muss aber noch Raum lassen für Strukturänderung, die gerade nicht wesentlich sind. Zur Veranschaulichung mag folgendes Beispiel dienen: Der Zusammenschluss zweier Tochtergesellschaften, die wenige Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat beschäftigen, in einem großen, international tätigen Konzern mit zahlreichen Tochter- und Enkelgesellschaften. Ein solcher Zusammenschluss wäre nach der Definition des Gesetzentwurfs erfasst (§ 37 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 EBRG-E), dürfte aber bei materieller Betrachtung keine wesentliche Strukturveränderung der Unternehmensgruppe darstellen. Will man den Katalogtatbestand beibehalten, würde ich daher anregen, diesen um materielle Kriterien zu erweitern und den „Soweit“-Satz in Nr. 4 des § 37 Abs. 1 S. 2 EBRG-E auf den gesamten Katalogtatbestand zu beziehen.

Auf der anderen Seite muss man sehen, dass der Katalogtatbestand des § 37 Abs. 1 S. 2 EBRG-E die Rechtsanwendung nicht nennenswert erleichtern dürfte. Erwägungsgrund 40 S. 1 RL 2009/38/EG nennt bereits Beispiele von Strukturänderungen, die wesentlich sein können. Daran kann sich die Rechtsanwendung orientieren. Vor diesem Hintergrund dürfte die Aufnahme eines solchen Katalogtatbestands etwas zu starr sein. Mehr Flexibilität würde man erreichen, wenn man – insoweit völlig im Einklang mit der Richtlinie 2009/38/EG - auf diese Regelung verzichtete und eine etwa notwendige Konkretisierung der Rechtsprechung überlassen würde.

## 2. § 37 Abs. 3 EBRG-E

§ 37 Abs. 3 EBRG-E gestaltet das Übergangsmandat des Art. 13 Abs. 3 RL 2009/38/EG näher aus. Dagegen ist nichts einzuwenden. § 37 Abs. 3 S. 4 EBRG-E wird durch die Richtlinie 2009/38/EG allerdings nicht vorgegeben. Diese Regelung führt dazu, dass das besondere Verhandlungsgremium durch Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen nach § 15 Abs. 1 EBRG die bisher aufgrund Vereinbarung existierenden Europäischen Betriebsräte ersatzlos zum Wegfall bringen kann. Hier fragt man sich, ob es im Sinne einer möglichst weitgehenden Aufrechterhaltung bisheriger Beteiligungsverfahren nicht besser wäre, die Vereinbarungen und die auf

ihnen beruhenden Arbeitnehmervertretungsgremien fortbestehen zu lassen.

## 3. § 37 Abs. 4 EBRG-E

Eine Vorschrift wie § 37 Abs. 4 EBRG-E kennt die Richtlinie 2009/38/EG ebenfalls nicht. Nach § 37 Abs. 4 EBRG-E findet in den Fällen des § 37 EBRG-E bei wesentlicher Strukturänderung und fehlenden Anpassungsklauseln in den bestehenden Vereinbarungen das EBRG vollumfänglich in seiner künftigen Fassung Anwendung. Bei Scheitern der Verhandlungen ist somit ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu bilden. Die Richtlinie 2009/38/EG formuliert diese Rechtsfolge jedoch an keiner Stelle, insbesondere nicht in Art. 13 RL 2009/38/EG, wo nur von der Aufnahme von Verhandlungen die Rede ist. Vielmehr hängt diese Rechtsfolge von dem rechtlichen Verhältnis zwischen Art. 13 RL 2009/38/EG – Anpassung der Vereinbarung bei wesentlichen Strukturveränderungen - und Art. 14 RL 2009/38/EG – Bestandsschutz für Altvereinbarungen - ab. Dazu sogleich unter III 1.

## III. Zu Nr. 27

### 1. Buchstaben a bis c

Nr. 27 Buchstaben a bis c zeigen zusammen mit der soeben angesprochenen Vorschrift des § 37 Abs. 4 EBRG-E, dass sich der Entwurf von einem vollständigen Vorrang des § 37 EBRG-E gegenüber § 41 EBRG-E leiten lässt<sup>1</sup>. Der Entwurf geht also davon aus, dass das EBRG in seiner Neufassung auf die Fälle des § 37 EBRG vollumfänglich anwendbar ist. Der Gesetzentwurf interpretiert die Richtlinie 2009/38/EG also so, dass Art. 13 RL 2009/38/EG vollumfänglich Vorrang vor Art. 14 RL 2009/38/EG zukommt. Nach der Richtlinie 2009/38/EG ist dies allerdings gerade nicht klar.

Für das Verhältnis von Art. 13 RL 2009/38/EG und Art. 14 RL 2009/38/EG gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Man hält Art. 13 RL 2009/38/EG für spezieller, weil der Sonderfall der wesentlichen Strukturveränderung bei fehlenden Anpassungsklauseln abweichend geregelt ist<sup>2</sup>. Dann würde die Geltungsbereichsausnahme des Art. 14 RL 2009/38/EG gerade nicht gelten für den Fall der wesentlichen Strukturveränderung. Somit wäre die EBR-Richtlinie 2009 für diese Fälle vollumfänglich anwendbar. Die andere Interpretationsmöglichkeit lautet: Vorrang des Art. 14 RL 2009/38/EG vor Art. 13 RL 2009/38/EG. Dann gälte die EBR-Richtlinie 2009 auch in den Fällen des Art. 13 RL 2009/38/EG grundsätzlich nicht – mit Ausnahme des Art. 13 RL 2009/38/EG selbst. Dies bedeutete vor allem, dass die Auffanglösung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes bei Scheitern der Verhandlungen nicht anwendbar wäre.

Für die zuletzt genannte Auslegungsmöglichkeit sprechen aus meiner Sicht die besseren Argumente: Zunächst ist der Wortlaut des Art. 14 Abs. 1 RL

<sup>1</sup> Deutlich auch die Gesetzesbegründung, BT-Drucksache 17/4808, S. 13 linke Spalte.

<sup>2</sup> In dieser Richtung wohl *Blanke*, AuR 2009, 242, 248.

2009/38/EG unergiebig. „Unbeschadet des Artikels 13“ kann man verstehen als „vorbehaltlich“ – das würde für Spezialität des Art. 13 RL 2009/38/EG sprechen, aber auch als „mit Ausnahme von Art. 13 RL 2009/38/EG“, was eher für Vorrang des Art. 14 RL 2009/38/EG vor Art. 13 RL 2009/38/EG sprechen würde. Der Bestandsschutz für Altvereinbarungen speist sich letztlich aus dem Respekt der EBR-Richtlinie 2009 gegenüber der Autonomie der Sozialpartner<sup>3</sup>. Diese wäre stark ausgehöhlt, würde man der Spezialität von Art. 13 RL 2009/38/EG das Wort reden. Ferner enthält Art. 13 RL 2009/38/EG für sich genommen keine eindeutige Verweisung auf die übrigen Bestimmungen der Richtlinie<sup>4</sup>. Schließlich wäre die Regelung in Art. 14 Abs. 1 Buchstabe a RL 2009/38/EG am Ende weithin überflüssig. Danach können die Parteien die Vereinbarung wegen der Veränderungen der Unternehmensstruktur anpassen, ohne die Anwendung der EBR-Richtlinie 2009/38/EG auszulösen. Diese Regelung hätte dann kaum noch einen vernünftigen Anwendungsbereich.

Legt man diese Interpretation der Richtlinie 2009/38/EG zugrunde, müsste § 37 Abs. 4 EBRG-E entfallen. Bei § 41 Abs. 1 S. 1 EBRG-E müsste man die vorgeschlagene Regelung durch die Wörter „mit Ausnahme des § 37“ ersetzen (Buchstabe a). Dasselbe gilt für Buchstabe c. Buchstabe b müsste entfallen; stattdessen müsste in § 41 Abs. 4 EBRG-E ein Satz zwei eingefügt werden: „Für wesentliche Strukturveränderungen gilt § 37 EBRG.“

Macht sich der Gesetzgeber die dem Gesetzentwurf zugrundeliegende Interpretationsmöglichkeit der Richtlinie 2009/38/EG (Vorrang des Art. 13 RL 2009/38/EG vor Art. 14 RL 2009/38/EG) zu eigen, ist gegen die vorgeschlagene Regelung der Nr. 27 Buchstaben a bis c nichts einzuwenden.

Vorsorglich weise ich allerdings darauf hin, dass die praktische Tragweite dieses Interpretationsproblems der Richtlinie 2009/38/EG begrenzt ist: Die Arbeitnehmerseite kann stets, wenn sie es möchte, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2009/38/EG und des neugefassten EBRG gelangen. Dies ergibt sich aus Art. 14 Abs. 2 RL 2009/38/EG: Danach garantiert nur die einvernehmliche Fortsetzung oder Überarbeitung einer Vereinbarung den Bestandsschutz.

## 2. Buchstabe d

Die vorgeschlagene Regelung des Buchstaben d halte ich für sachlich verfehlt. Dies liegt aber bereits an Art. 14 Abs. 1 Buchstabe b RL 2009/38/EG, der identisch ist mit der hier vorgeschlagenen Regelung. Es geht um die Frage, wie Vereinbarungen zu behandeln sind, die zwischen dem 22. 9. 1996 und dem 5. 6. 2009 abgeschlossen wurden und bis zum 5. 6. 2011 nicht unterzeichnet oder überarbeitet wurden. Nach der vorgeschlagenen Regelung des § 41 Abs. 8 EBRG-E würde für diese Vereinbarungen das EBRG in seiner neuen Fassung gelten. Die Vereinbarungen müssten an das neue Gesetz angepasst werden, ob-

<sup>3</sup> Siehe dazu beispielsweise Erwägungsgründe 19, 39 und 41 RL 2009/38/EG.

<sup>4</sup> Ebenso *Greif*, Der Europäische Betriebsrat, Gewerkschaftshandbuch, 2009, S. 93; Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu KOM (2008) endg., SOC/321 Europäischer Betriebsrat, S. 8, unter 3. 6, zweiter Spiegelstrich.

wohl die Richtlinie 2009/38/EG eine generelle Neuverhandlungspflicht gerade nicht vorsieht, wie vor allem Erwägungsgrund 41 S. 3 RL 2009/38/EG eindeutig klarstellt. Demgegenüber würde auf später – nämlich zwischen dem 5. 6. 2009 und 5. 6. 2011 abgeschlossene Vereinbarungen – das früher geltende Recht – das EBRG in seiner zwischen 1996 und 2011 geltenden Fassung – anwendbar sein. Dies ist sinnwidrig und kann von rationaler Gesetzgebung nicht gewollt sein. In Erwägungsgrund 41 S. 3 RL 2009/38/EG wird daher auch sachgerecht der Stichtag 22. 9. 1996 genannt. Dies sollte auch für § 41 Abs. 8 EBRG-E gelten.

Eine sachgerechte Übergangsregelung zum Zwecke des Bestandsschutzes für Altvereinbarungen, wenn man einen solchen Bestandschutz denn möchte, sollte sich von dem Sachgesichtspunkt leiten lassen, dass das jeweils geltende Rechtsregime, unter dem die Vereinbarung abgeschlossen wurde, auch in Zukunft maßgeblich sein soll, sofern die Parteien dies wünschen (Art. 14 Abs. 2 RL 2009/38/EG). Für vor dem 22. 9. 1996 abgeschlossene Vereinbarungen gilt demgemäß das EBRG nicht; für zwischen dem 22. 9. 1996 und dem 5. 6. 2011 abgeschlossene Vereinbarungen würde das EBRG in seiner in diesem Zeitraum geltenden Fassung weiter anwendbar sein; danach abgeschlossene Vereinbarungen müssten das neugefasste EBRG beachten. Die jetzt vorgeschlagene Regelung verfehlt – ebenso wie Art. 14 Abs. 1 Buchstabe b RL 2009/38/EG – dieses Regelungsziel. In § 41 Abs. 8 EBRG-E sollte daher der Termin „5. Juni 2009“ durch den Termin „22. September 1996“ ersetzt werden.

## IV. Zum Antrag der Fraktion der SPD, BT-Drucksache 17/5184 vom 23. 3. 2011

### 1. Zu II Nr. 1 (Sanktionen)

Die Richtlinie 2009/38/EG enthält in ihrem Nortextext keine ausdrückliche Pflicht zur Statuierung von Sanktionen. Der bereits in der EBR-Richtlinie 94/45/EG enthaltene Art. 11 Abs. 3 RL 94/45 (jetzt Art. 11 Abs. 2 RL 2009/38/EG) verpflichtet die Mitgliedstaaten lediglich, Gerichts- bzw. Verwaltungsverfahren vorzusehen, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann. Das Thema „Sanktionen“ wird aber in Erwägungsgrund 36 RL 2009/38/EG erwähnt und dabei richtig Bezug genommen auf die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts. Der Europäische Gerichtshof verlangt in ständiger Rechtsprechung von den Mitgliedstaaten, bei Verstößen gegen Unionsrecht im innerstaatlichen Recht Sanktionen zu normieren, die vergleichbar sind mit rein innerstaatlichen Tatbeständen und hinreichende Abschreckungswirkung entfalten (Gleichbehandlungs- und Effektivitätsprinzip). Unter dem Aspekt der Gleichbehandlung ist § 45 Abs. 2 EBRG mit einer Geldbuße in Höhe von maximal 15000 € nicht zu beanstanden. Vergleichbare Vorschriften wie § 121 Abs. 2 BetrVG und § 36 Abs. 2 SprAuG sehen Geldbußen in Höhe von 10000 € vor, bleiben also sogar hinter § 45 Abs. 2 EBRG zurück.

Sollte sich der Gesetzgeber die Einschätzung des Antrags zu eigen machen, dass die Bußgeldtatbestände nicht hinreichend abschreckend sind, erscheint es



allerdings sachgerecht, dies nicht nur isoliert für das EBRG zu normieren, sondern den Schutz der Beteiligungsrechte anderer Arbeitnehmervertretungsgremien wie Betriebsrat und Sprecherausschuss ebenfalls in den Blick zu nehmen. Anderenfalls drohen Wertungswidersprüche hinsichtlich der für vergleichbare Tatbestände zu verhängenden Sanktionen.

### 2. Zu II Nr. 2 (Unterlassungsanspruch)

Dieser zuletzt genannte Gesichtspunkt spricht aus meiner Sicht ebenso gegen die Normierung eines Anspruchs des Europäischen Betriebsrats auf Unterlassung beteiligungswidrig durchgeführter Maßnahmen des Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe. Das Bundesarbeitsgericht erkennt einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei mitbestimmungswidrig durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers dann an, wenn im Rahmen des jeweiligen Mitbestimmungstatbestands das Handeln des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats bedarf<sup>5</sup>. Dies ist beispielsweise bei § 87 BetrVG (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten) und § 95 Abs. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien) der Fall. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber rechtmäßig nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder aufgrund eines Beschlusses der Einigungsstelle handeln und die Maßnahme durchführen. Eine derartige Rechtsposition hat der Europäische Betriebsrat nicht. Er kann die unternehmerische Entscheidung in der Sache nicht verhindern, sondern hat lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte. Insoweit entspricht die Rechtsstellung des Europäischen Betriebsrats derjenigen des Wirtschaftsausschusses nach dem BetrVG und den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 111 BetrVG bei einer Betriebsänderung. In diesem Rahmen lehnt die herrschende Auffassung einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats mit Blick auf die skizzierte BAG-Rechtsprechung konsequenterweise ebenfalls ab<sup>6</sup>. Würde man einen Unterlassungsanspruch im EBRG normieren, würde dies dementsprechend Wertungswidersprüche zum Betriebsverfassungsrecht hervorrufen. Ein Europäischer Betriebsrat hätte dann mehr Rechte als der Betriebsrat nach dem BetrVG – bezogen auf vergleichbare Beteiligungsrechte. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass ein solcher Unterlassungsanspruch von der Richtlinie 2009/38/EG nicht vorgegeben wird.

### 3. Zu II Nr. 3 (Zutrittsrecht)

Die ausdrückliche Normierung eines Zutrittsrechts halte ich für überflüssig. Die Richtlinie 2009/38/EG sieht dergleichen nicht ausdrücklich vor. Ein Zutrittsrecht ergibt sich aber bereits aus dem Zweck der jeweiligen Aufgabenerfüllung. Erweist es sich als notwendig, die Arbeitnehmer im Betrieb aufzusuchen, um über die Angelegenheiten des Europäischen Betriebsrats zu informieren (Art. 10 Abs. 2 RL 2009/38/EG, § 36 EBRG-E), folgt das Zutrittsrecht aus der Aufgabe als solcher. Insoweit gilt nichts anderes wie für Mitglieder des Konzern- oder Gesamtbetriebsrats. Im Betriebsverfassungsgesetz ist inso-

<sup>5</sup> Siehe beispielsweise BAG 23. 6. 2009 – NJW 2010, 172, 173.

<sup>6</sup> Siehe nur *Oetker*, in *Gemeinschaftskommentar zum BetrVG*, 9. Aufl. 2010, § 111 Rn. 243 ff., 249 ff. mit weiteren Nachweisen.

weit ebenfalls kein ausdrückliches Zutrittsrecht normiert, es folgt vielmehr aus der sachgerechten Erfüllung der jeweiligen Betriebsratsaufgabe.

### 4. Zu II Nr. 4 und 5

Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht auf eine nachbereitende Sitzung und kann Sachverständige und Gewerkschaftsbeauftragte zur beratenden Teilnahme hinzuziehen (Art. 5 Abs. 4 UAbs. 2 und 3 RL 2009/38/EG). Diese Rechte sieht die Richtlinie 2009/38/EG für den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes nicht vor. Diese Differenzierung der Richtlinie halte ich für sachgerecht. Daher erscheint es nicht angezeigt, entsprechende zusätzliche Rechte für den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes in das EBRG aufzunehmen. Das besondere Verhandlungsgremium ist zuständig für die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite über die Einrichtung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in länderübergreifenden Angelegenheiten. Dabei geht es in erster Linie darum, ein Verhandlungsergebnis – regelmäßig eine Vereinbarung mit der zentralen Leitung - zustande zu bringen. Zur Unterstützung solcher Verhandlungen über ein Beteiligungsverfahren kann es sachgerecht sein, Sachverständige am Verhandlungsprozess teilnehmen zu lassen und nachbereitende Sitzungen durchzuführen.

Demgegenüber beschränkt sich die Aufgabe des Europäischen Betriebsrats nicht auf die Durchführung von Verhandlungen über die Etablierung eines Beteiligungsverfahrens. Die Aufgabe des Europäischen Betriebsrats ist vielmehr inhaltlicher Art. Gegen ein unmittelbares Teilnahmerecht von außenstehenden Sachverständigen und Gewerkschaftsbeauftragten an den Gesprächen zwischen Europäischem Betriebsrat und zentraler Leitung spricht hier die Gefahr, dass in solchen Fällen unter Umständen sensible Unternehmensinformationen an außenstehende Dritte geraten können. Eine nachbereitende Sitzung kann auch von dem engeren Ausschuss durchgeführt werden. Im übrigen könnten entsprechende Rechte in eine Vereinbarung nach § 18 EBRG, Art. 6 RL 2009/38/EG aufgenommen werden.

### V. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

1. In § 1 Abs. 5 S. 2 EBRG-E sollten nach dem Wort „Leitung“ die Worte „oder einer anderen geeigneten Leitungsebene“ eingefügt werden.

2. § 37 Abs. 1 S. 2 EBRG-E ist entbehrlich und lässt praktisch keinen Raum für Fälle, bei denen es sich zwar um Strukturveränderungen handelt, diese aber nicht „wesentlich“ sind. Will man diese Vorschrift gleichwohl beibehalten, erscheint es deshalb sachgerecht, den „Soweit-Satz“ in § 37 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 EBRG-E auf den gesamten Katalogtatbestand zu beziehen.

3. Nach der hier vertretenen Interpretation der Richtlinie 2009/38/EG sind Altvereinbarungen in Fällen wesentlicher Strukturveränderungen und fehlender Anpassungsklauseln (§ 37 EBRG-E, Art. 13 RL 2009/38/EG) zwar mit dem besonderen Verhandlungsgremium neu zu verhandeln. Diese Neuverhandlungspflicht löst aber wegen des von der Richtlinie 2009/38/EG intendierten Bestandsschutzes von

Altvereinbarungen bei Scheitern der Verhandlungen nicht zwingend die Bildung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes aus. Der Gesetzentwurf folgt dieser Interpretation der Richtlinie 2009/38/EG nicht und geht für diese Fälle von einer umfassenden Geltung der Richtlinie 2009/38/EG und des EBRG aus. Der Gesetzentwurf setzt aus meiner Sicht die damit zusammenhängenden, anders als hier verstandenen Vorgaben der Richtlinie 2009/38/EG insoweit konsequent um.

4. Die Regelung des § 41 Abs. 8 EBRG-E halte ich nicht für sachgerecht. Der Termin „5. Juni 2009“ sollte durch den Termin „22. September 1996“ ersetzt werden.

5. Die im Antrag der Fraktion der SPD (Bundestagsdrucksache 17/5184) vorgeschlagenen Änderungen werden von der Richtlinie 2009/38/EG nicht verlangt.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)478**

1. April 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Antje Orentat, Düsseldorf**

Mit meiner langjährigen Erfahrung als Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates der British Airways begrüße ich sowohl die Neufassung der Richtlinie 2009 als auch die jetzt geplante Umsetzung des Zweiten Gesetzes zur entsprechenden Änderung des EBR-Gesetzes.

Wir Arbeitnehmervertreter brauchen ein solches Gesetz, das unsere Arbeit auf europäischer Ebene weiterhin stärkt.

Somit kann ich die vorgetragenen, aufzunehmenden Punkte der SPD-Fraktion in vollem Umfang unterstützen. Obwohl es sicherlich zu jedem einzelnen Punkt noch Vieles beizutragen gäbe, möchte ich Punkt 2: **Anspruch auf Unterlassung** herausgreifen, da er, aus meiner Sicht entscheidend wichtig für uns Euro-BRs ist, denn ohne diesen Anspruch auf Unterlassung stagniert unsere multinationale Interessenvertretung an einem entscheidenden Punkt und stellt den gesamten Prozess der Beratung in Frage.

Der EBR der British Airways hat in einem Fall beim Arbeitsgericht Brüssel bereits ein entsprechendes Urteil erreicht, das überzeugend ist.

Der Arbeitgeber wurde 6. Dezember 2006 verurteilt, innerhalb von 24 Stunden nach der Zustellung des Urteils das korrekte und vollständige Unterrichts- und Anhörungsverfahren für den Europäischen Betriebsrats bezüglich der Ausgliederung des Arbeitsbereichs Kundenservice der Beklagten in dem Flughafen von Wien einzuleiten und alle ihre Ver-

pflichtungen in Verbindung mit der EBR-Vereinbarung vom 16. Juni 2005, Tarifvertrag-Nr. 62, und der Europäischen Richtlinie 94/45/EG zu erfüllen.

Es wurde für Recht erklärt, dass jeder Beschluss bezüglich der angekündigten Ausgliederung des Arbeitsbereichs am 7. Dezember 2006 ausgesetzt wird, solange das Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der EBR-Vereinbarung vom 16. Juni 2005 nicht abgeschlossen ist. Die Beklagten wurden verurteilt, bei diesbezüglicher Nichterfüllung ein Zwangsgeld in Höhe von 2.500,00 € pro Tag ab dem ersten Tag nach der Zustellung des Urteils zu zahlen.

Dieses Unterlassungsurteil hat nicht nur unsere Position als Arbeitnehmervertreter gestärkt, sondern auch die Unternehmensleitung überzeugt, Kooperation zu pflegen und Konsultationsprozesse rechtzeitig und umfassend einzuleiten, wodurch letztendlich weitere kostspielige Gerichtsverfahren bisher verhindert werden konnten.

Eine große Hürde waren die **entstehenden Kosten für anwaltliche Beratung, beglaubigte Übersetzungen, Reisekosten etc.** In unserem Fall waren dies ca €15.000, die wir zum Teil sogar vorstrecken mussten. Hätten wir keine Unterstützer gehabt, hätten wir unser Recht nicht einklagen können!

Es bedarf also dringend einer deutlichen Regelung zur Übernahme von Anwalts- und Verfahrenskosten durch den Arbeitgeber.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)463**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

**a) Gesetzentwurf der Bundesregierung**

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

**b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD**

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Sieghard Bender, Esslingen**

Oftmals sind Belegschaften von Standortverlagerungen bzw. -schließungen bedroht. Dabei werden europaweit Standorte gegeneinander ausgespielt insbesondere mit den Begründungen Personalkosten und/oder öffentlicher Subventionen usw. oft sind diese betriebswirtschaftlichen Begründungen nicht nachvollziehbar.

Dabei entsteht in den von Arbeitsplatzverlust betroffenen Belegschaften nicht unbedingt eine positive Haltung zu einem vereinten Europa.

Auch um dem entgegenzuwirken sind Europäische Betriebsräte mit ihren Gewerkschaften mit verankerten Rechten und Mitbestimmungsmöglichkeiten wichtig.

Gerade die Erfahrungen der letzten 3 Jahre in der Krise haben dies nochmal verdeutlicht.

Die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG bedeutet einen weiteren Fortschritt in der sozialpolitischen Gesetzgebung in Europa.

Zum vorgelegten Gesetzentwurf schließe ich mich inhaltlich dem Antrag der Abgeordneten der Fraktion der SPD an.

Erfahrungsgemäß müssen Sanktionsmaßnahmen bei Pflichtverstößen spürbar sein.

Wenn z.B. nicht rechtzeitig unterrichtet wird, dürfen keine Maßnahmen zum Nachteil der Beschäftigten umgesetzt werden. Deshalb ist ebenfalls ein allgemeiner Unterlassungsanspruch aufzunehmen.

Für eine wirksame Beteiligung der Betriebsräte in Vertretung der jeweiligen Belegschaften wäre ein stärkeres Initiativrecht bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens wünschenswert. Die erforderliche fachliche Unterstützung kann durch das Hinzuziehen von Sachverständigen und deren Finanzierung gewährleistet werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)462**

30. März 2011

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 4. April 2011 in Berlin

## a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)

## b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)

**Frank Siebens****Zusammenfassung**

Am 5. Juni 2009 ist die Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte in Kraft getreten. Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Umsetzung dieser Richtlinie und verfolgt das Ziel das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen zu stärken.

Diese Zielsetzung teile ich. Die Unterrichtung und Anhörung als das Kernelement der EBR-Richtlinie und des Europäische-Betriebsräte-Gesetzes bedürfen einer dringenden Verbesserung, da es in der Vergangenheit häufig vorkam, dass Europäische Betriebsräte vor Entscheidungen der Unternehmen/Unternehmensgruppen mit grenzüberschreitendem Charakter nicht oder zu spät unterrichtet und angehört wurden. Die verbesserten Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung begrüße ich daher, weil sie die Unternehmen verpflichten, die Europäischen Betriebsräte in Zukunft **rechtzeitig vor** den Entscheidungen und deren Umsetzung zu beteiligen.

Zu befürworteten sind auch die Regelungen zu erforderlichen Schulungen für Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats, die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften als Sachverständige zur Unterstützung der Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie die Möglichkeit bei wesentlichen Strukturveränderungen Neuverhandlungen vorzunehmen.

Hinsichtlich der **konkreten Bewertung der Änderungsvorschläge** nehme ich inhaltlich Bezug auf die **Einschätzungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes in seiner Stellungnahme vom 24.11.2010 zum Referentenentwurf des BMAS für ein Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte.**

**Ergänzende Ausführungen** mache ich insoweit nur zu **§ 31 (2. EBRG-ÄndG) und § 38 (2. EBRG-ÄndG).**

**Zu Art 1. Änderung des Europäische-Betriebsräte-Gesetzes (EBRG)****1. § 31 (2. EBRG-ÄndG) Tendenzunternehmen**

Nach Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte kann jeder Mitgliedstaat Bestimmungen für die zentrale Leitung der in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten. Es handelt sich um eine sog. „Kann-Bestimmung“.

Nach § 31 (2. EBRG-ÄndG) soll in Unternehmen und herrschenden Unternehmen von Unternehmensgruppen, die unmittelbar und überwiegend den in § 118 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG genannten Bestimmungen und Zwecken dienen, die Unterrich-

tung und Anhörung nur zu den Themen des § 29 Abs. 2 Nr. 5 bis 10 (2. EBRG-ÄndG) stattfinden.

Dies sind folgende Themen:

- Grundlegende Änderungen der Organisation
- Die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsmethoden
- Die Verlegung von Unternehmen, Betrieben, oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion
- Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben
- Die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen
- Massenentlassungen

Die Unterrichtung und Anhörung zu diesen Themen soll mit der Maßgabe geschehen, dass sie nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erfolgen muss, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderung entstehen.

Diese Beschränkung der Beteiligungsrechte der Europäischen Betriebsräte ist meiner Meinung nach nicht sachgerecht.

Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats zu allen Themen des § 29 (2. EBRG-ÄndG) kann die in Art 8. Abs. 3 der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte und § 118 BetrVG genannten Unternehmen nicht in ihrer Tendenzverwirklichung beeinträchtigen.

Der Europäische Betriebsrat hat bzgl. dieser Themen keine Mitbestimmungsrechte und kann auch kein Einigungsstellenverfahren erzwingen. In den sog. „Tendenzunternehmen“ führt die Bestimmung des § 31 (2. EBRG-ÄndG) dazu, dass auf den turnusgemäß - im Regelfall jährlich - stattfindenden EBR-Sitzungen gar keine Unterrichtung und Anhörung vorgenommen werden muss. Insofern wird ein großer Teil von Unternehmen aus dem Medienbereich und bei fortschreitender Europäisierung auch des privatisierten kommunalen Gesundheitsbereichs - bei Bestehen eines europäischen Betriebsrats - von der Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten praktisch ausgeschlossen.

Dies ist deshalb bedenklich, weil Europäische Betriebsräte keinerlei anderes Handlungsfeld haben als diese Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. Die Unterrichtung und Anhörung gibt es für die Europäischen Betriebsräte aus diesen Branchen nur, wenn außergewöhnliche Umstände i. S. des § 30 (2. EBRG-ÄndG) vorliegen und auch dann nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderung entstehen.

Es ist ersichtlich, dass für die Europäischen Betriebsräte aus diesen Branchen wegen der Tendenzbestimmung kontinuierliche Arbeit unverhältnismäßig erschwert wird bzw. kaum möglich ist. Zudem handelt es sich bei der Tendenzbestimmung um eine

Regelung zur Beschneidung von Arbeitnehmerrechten, die außer Deutschland nur Österreich und Schweden zur Anwendung gebracht haben.<sup>7</sup> Diese Sonderregelungen sind vor dem Hintergrund der fortschreitenden europäischen Integration nicht mehr gerechtfertigt. Deutschland, das im Hinblick auf die nationale Gesetzgebung zur betrieblichen Mitbestimmung und zur Unternehmensmitbestimmung in Europa ein hohes Mitbestimmungsniveau aufweist, gewährt damit auf europäischer Ebene in Tendenzunternehmen den niedrigsten Mitbestimmungsstandart.<sup>8</sup> Zudem werden in Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte nur die Unternehmen vorgesehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen. Erfasst werden somit nur die in § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG genannten Unternehmen. Die Ausdehnung dieser Norm auf die in § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG genannten Unternehmen stellt insoweit eine gemeinschaftsrechtswidrige Verkürzung der Rechte der Arbeitnehmervertreter dar.<sup>9</sup> Aus diesen Gründen bedarf es einer Änderung der bestehenden Gesetzeslage durch das 2. EBRG-ÄndG.

Der Gesetzgeber sollte von der in Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte vorgesehenen Möglichkeit die Beteiligungsrechte der Europäischen Betriebsräte in Tendenzunternehmen zu beschränken keinen Gebrauch machen und den § 31 (2. EBRG-ÄndG) ersatzlos streichen.

## 2. § 38 (2. EBRG-ÄndG) Fortbildung

Die Einführung eines Qualifizierungsanspruchs begrüße ich und befürworte die im Verhältnis zum Gesetzentwurf des BMAS vorgenommene Änderung, nach der nun auch der Ausschuss des Europäischen Betriebsrats den Qualifikationsbedarf der Mitglieder des Gremiums festlegen kann. Der Qualifikationsanspruch wird dabei helfen, die häufig nach der Konstituierung auftretenden Probleme zu beseitigen, dass es den EBR-Mitgliedern nicht gelingt, interne Kommunikations- und Arbeitsstrukturen aufzubauen. Grund hierfür sind in etlichen Fällen die Unkenntnis über die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungs- und Gewerkschaftskulturen in den Ländern der Europäischen Union, die das gegenseitige Verständnis erschweren. Schulungen zu diesen Themen geben den EBR-Mitgliedern die Chance, in ihrem Gremium nach und nach notwendige Kommunikations- und Arbeitsstrukturen aufzubauen, im Europäischen Betriebsrat zu einer europäischen Identität zu gelangen und gegenüber der Arbeitgeberseite als einheitlich Handelnder aufzutreten.

Um die Wichtigkeit der genannten Schulungsthemen zu unterstreichen sollten folgende Themen als nicht abschließender Beispielskatalog in den § 38 (2. EBRG-ÄndG) aufgenommen werden:

- Interkulturelle Kommunikation

<sup>7</sup> Blanke, Europäische-Betriebsräte-Gesetz, § 34 EBRG Rn. 4

<sup>8</sup> Blanke, Europäische-Betriebsräte-Gesetz, § 34 EBRG Rn. 5

<sup>9</sup> Blanke, Europäische-Betriebsräte-Gesetz, § 34 EBRG Rn.

14

DKKW, Betriebsverfassungsgesetz, § 34 EBRG Rn. 4

- Arbeitsbeziehungssysteme in den Ländern der Europäischen Union
- Umgang der EBR-Mitglieder mit Managementinformationen/ wirtschaftlichen Daten (Unterrichtung und Anhörung)

- Sprachschulungen

Die Aufnahme der Themen in den Gesetzestext beugt der Gefahr vor, dass sie von der Arbeitgeberseite als nicht erforderlich eingestuft werden.

## DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

## Ausschussdrucksache 17(11)460

29. März 2011

## Information für den Ausschuss

Deutscher Führungskräfteverband (ULA)

**zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur  
Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie  
2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG), BT-Drucksache  
17/4808**

## 1. Allgemeine Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt die Neufassung des Europäischen Betriebsrätegesetzes. Über seinen europäischen Dachverband CEC – European Managers hatte er sich bereits in den Jahren 2008 und 2009 an der Diskussion auf europäischer Ebene beteiligt.

Insbesondere befürwortet der Deutsche Führungskräfteverband ULA die in der Richtlinie enthaltenen Klarstellungen über die Zuständigkeiten, die Beteiligungsrechte sowie die Handlungs- und Arbeitsbedingungen von Europäischen Betriebsräten, die mit dem vorliegenden Gesetz verbunden sind.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA setzt der Gesetzentwurf die Änderungen in der Richtlinie mehrheitlich richtlinienkonform und hinreichend eindeutig um.

In zwei wesentlichen Aspekten sieht der Deutsche Führungskräfteverband den Gesetzentwurf jedoch noch als unzureichend und ergänzungsbedürftig an:

- a. Leitende Angestellte sollten im EBRG fest verankert und die sie betreffenden Vorschriften im aktuellen Gesetz grundlegend neu gefasst werden. Dies entspricht auch der Wertentscheidung des europäischen Gesetzgebers. Dieser hat mit der letzten Überarbeitung das Ziel einer ausgewogenen Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitnehmerkategorien nachdrücklich betont<sup>10</sup>. Leitende Angestellte sind im deutschen Arbeitsrecht anerkanntermaßen eine eigenständige Arbeitnehmerkategorie. Für eine Einbeziehung leitender Angestellter spricht auch die qualitative Veränderung der Befugnisse des Europäischen Be-

triebsrates in Form der Schaffung neuer Initiativ- und Antragsrechte nach § 9 EBRG des Regierungsentwurfs.

- b. Darüber hinaus bedarf die geplante Neuregelung in § 1 Abs. 2 des Regierungsentwurfs über die Zuständigkeit der Europäischen Betriebsräte einer Ergänzung. Die derzeit vorliegende Formulierung erweckt den unzutreffenden Eindruck, die Zuständigkeit sei nur bei einer Betroffenheit von *zwei* Betrieben oder Unternehmen in *mindestens zwei unterschiedlichen Staaten* gegeben. Die erweiterte Zuständigkeitsregelung, die sowohl in den Erwägungsgründen als auch in den Einzelschriften der Richtlinie getroffen wird, taucht hingegen nur im Begründungsteil des vorliegenden Gesetzentwurfs auf.

## 2. Bewertung einzelner Vorschriften

## 2.1 Zu § 1 Abs. 2 EBRG

Es wird angeregt, § 1 Abs. 2 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber dem Regierungsentwurf sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(2) Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder die gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen. Bei Unternehmen und Unternehmensgruppen nach § 2 Abs. 2 ist der Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das

<sup>10</sup> Die vorherige Richtlinie verweist auf dieses Ziel bereits in den Erwägungsgründen, die überarbeitete Richtlinie greift dieses Ziel sowohl in Erwägungsgrund 20 auf als auch, Artikel 6 Abs. 2a in Bezug auf die anzustrebende Besetzung des Europäischen Betriebsrats.



Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.“

#### **Begründung:**

Der hier vorgeschlagene, zusätzliche Satz 2 in § 1 Abs. 2 ist eine wörtliche Übernahme von Erwägungsgrund 16 der Richtlinie. Dessen Regelungsin-tention soll zwar laut Begründungsteil des Regie-rungsentwurfs vom neu gefassten § 1 Abs. 2 mit um-fasst sein. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA empfiehlt jedoch, schon aus Gründen der Rechtsi-cherheit und-klarheit die beabsichtigte Regelung unmittelbar in der Vorschrift des § 1 Abs. 2 zu tref-fen.

#### **2.2 Zu § 4 Abs. 1 EBRG**

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 4 Abs. 1 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen ge-genüber der geltenden Rechtslage sind durch kursi-ve Unterstreichungen gekennzeichnet):

(1) In Betrieben und Unternehmen des Inlands errechnen sich die im Rahmen des § 3 zu berück-sichtigenden Arbeitnehmerzahlen nach der An-zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer ein-schließlich der zu ihrer Berufsausbildung Be-schäftigten und der in § 5 Abs. 3 Satz 2 des Be-triibsverfassungsgesetzes genannten leitenden Angestellten, unabhängig davon, ob sie im Be-trieb, im Außendienst oder mit Telearbeit be-schäftigt werden.

#### **Begründung:**

§ 4 in der derzeit gültigen Fassung beschränkt den Personenkreis der Arbeitnehmer auf (nicht-leitende) Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Dem entspricht auch die nur indirekte Berücksichtigung der leitenden Angestellten in anderer Vorschriften des Gesetzes, darunter insbesondere die Kann-Bestimmung in § 10 EBRG, die eine Berücksichti-gung des leitenden Angestellten zwar möglich macht, aber ins freie Ermessen des für die Bestellung zuständigen Betriebsratsgremiums stellt.

Die damit verbundene Ausgrenzung der leitenden Angestellten ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA nicht mehr zu rechtfertigen.

Auf die Wertentscheidung des europäischen Gesetzgebers, der im Gegensatz zur vorherigen Fassung der Richtlinie ausdrücklich das Ziel einer angemessenen Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitnehmer-kategorien postuliert hat, wurde bereits eingangs verwiesen.

Daneben existieren weitere Argumente für eine volle Einbeziehung leitender Angestellter: Europäische Betriebsräte bieten einen institutionellen Rahmen für einen Informationsaustausch und Konsultationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Ebene des Gesamtunternehmens. Sie ergänzen und un-terstützen damit zum Teil auch vorhandene Struktu-ren der Unternehmensmitbestimmung, zum Beispiel denen nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. Dieses Gesetz räumt wiederum in den Regelungen

über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats leitenden Angestellten einen festen, eigenständigen Platz ein und erkennt damit die besondere Rolle und Be-deutung dieser Arbeitnehmerkategorie an.

Auch in den Regelungen des SE-Beteiligungsgesetzes (nachfolgend: SEBG) wurde die besondere Rolle der leitenden Angestellten vom Gesetzgeber zu Recht er-kannt. So sieht

§ 6 Abs. 4 SEBG vor, dass bei einer Entsendung von mehr als sechs inländischen Vertretern in das be-sondere Verhandlungsgremium jeder siebte Vertreter ein leitender Angestellter sein muss. Mit dieser Re-gelung verbindet sich eine eindeutige Zuständig-keitsregelung eines vom besonderen Verhandlungsgremium einzusetzenden SE-Betriebsrats für die ge-samte Arbeitnehmerschaft einschließlich der leitenden Angestellten. Es steht damit auch außer Frage, dass leitende Angestellte selbst als Mitglieder eines SE-Betriebsrats bestellt werden können.

Schon wegen der augenfälligen Parallelität der Rege-lungen über den SE-Betriebsrat und über den Euro-päischen Betriebsrat ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA eine stärkere Anglei-chung der Regelungen über ihre Zusammensetzung geboten.

Ein weiteres sachliches Argument liefert die im Re-gierungsentwurf vorgesehene Novellierung von § 9 EBRG. Die dort vorgesehenen Antrags- und Initiativ-rechte im Falle von Umstrukturierungen erweitern die Befugnisse des Europäischen Betriebsrats über reine Informations- und Konsultationsrechte hinaus. Ein Europäischer Betriebsrat würde in der Praxis nicht umhin kommen, diese Rechte für *alle* Arbeit-nehmer eines Unternehmens, einschließlich der lei-tenden Angestellten, wahrzunehmen. Dies macht es aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA zwingend erforderlich, die Position der lei-tenden Angestellten im Sinne des vorstehenden Vor-schlags für eine Änderung des § 4 sowie der §§ 10, 11, 22, 23 und 35 zu stärken.

#### **2.3 Zu § 10 EBRG**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA schlägt vor, § 10 EBRG um folgenden (neuen) Abs. 4 zu er-gänzen:

(4) Gehören dem besonderen Verhandlungsgremium mehr als fünf Mitglieder aus dem In-land an, ist das sechste Mitglied ein leitender Angestellter.

#### **Begründung:**

Der Vorschlag, einem Vertreter der leitenden Ange-stellten ab einer Mindestzahl deutscher Teilnehmer am besonderen Verhandlungsgremium einen Platz einzuräumen, orientiert sich an den Vorschriften des SEBG. Die Abweichung im Vergleich zu § 6 SEBG (dort ist vorgesehen, dass erst jeder *siebte* Sitz von einem Vertreter eines leitenden Angestellten zu be-setzen ist) ist in zweifacher Hinsicht gerechtfertigt: Zum einen hat sich die im SEBG geregelte Schwelle in der Praxis in der überwiegenden Zahl der Fälle als unüberwindlich hoch für einen wirksamen Min-derheitenschutz erwiesen. Zum anderen ist zu be-rücksichtigen, dass im Gegensatz zum SEBG im be-

sonderen Verhandlungsgremium für einen Europäischen Betriebsrat kein Gewerkschaftsvertreter zu berücksichtigen ist. Ein „Aufrücken“ des Vertreters der leitenden Angestellten an den sechsten Rang wird dadurch zusätzlich gerechtfertigt.

#### 2.4 Zu § 11 Abs. 4 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 11 Abs. 4 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(4) Im Fall des § 10 Abs. 3 ist jedes sechste Mitglied auf Vorschlag der Sprecherausschüsse zu bestellen. Besteht in einem beteiligten Unternehmen oder in einer beteiligten Unternehmensgruppe kein Sprecherausschuss, können die leitenden Angestellten Vorschläge machen; ein Vorschlag muss von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein.

#### Begründung:

Die derzeitige Kann-Bestimmung, die eine Berücksichtigung von leitenden Angestellten als Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums ermöglicht, ist bei Umsetzung der vorgeschlagenen Änderung in § 10 entbehrlich. Sie sollte stattdessen, in Anlehnung an die Regelungen im SEBG, durch eine Vorschrift ersetzt werden, die den Sprecherausschüssen ein (bindendes) Vorschlagsrecht einräumt.

#### 2.5 Zu § 22 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 22 Abs. 3 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(3) Werden aus dem Inland mehr als fünf Vertreter entsandt, ist mindestens jedes sechste Mitglied ein leitender Angestellter.

#### Begründung:

Bei dem Vorschlag handelt es sich um eine Folgeänderung zu § 10 für den Abschnitt des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes (Aufangregelung).

#### 2.6 Zu § 23 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, in § 22 die Absätze 6 und 7 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber dem Regierungsentwurf bzw. der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(6) Im Fall des § 22 Abs. 3 ist jedes sechste Mitglied auf Vorschlag der Sprecherausschüsse zu bestellen. Besteht in einem beteiligten Unternehmen oder in einer beteiligten Unternehmensgruppe kein Sprecherausschuss, können die leitenden Angestellten Vorschläge machen; ein Vorschlag muss von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein.

(7) In Fällen, in denen kein leitender Angestellter als Mitglied des Europäischen Betriebsrats bestellt wird, kann der zuständige Sprecherausschuss einen der in § 5 Abs. 3 des Be-

triebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilnimmt, sofern nach § 22 Abs. 2 bis 4 mindestens fünf inländische Vertreter entsandt werden. Die §§ 30 und 39 Abs. 2 gelten entsprechend.

#### Begründung:

Bei dem Vorschlag zu Abs. 6 handelt es sich um eine Folgeänderung zu § 11 für den Abschnitt des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes (Aufangregelung).

Bei Abs. 7 handelt es sich ebenfalls um eine redaktionell klarstellende Folgeänderung. Mit ihr soll der Möglichkeit Rechnung getragen werden, dass leitende Angestellte selbst Mitglied des Europäischen Betriebsrats werden können. In Fällen, in denen leitende Angestellte dem Europäischen Betriebsrat als Mitglied angehören, ist die derzeit in Abs. 6 getroffene Regelung, denen zu Folge ein Vertreter des Sprecherausschusses mit Rederecht aber ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats teilnehmen kann, entbehrlich. In den gegenteiligen Fällen, also im Falle von Europäischen Betriebsräten, denen kein leitender Angestellter als Mitglied angehört, ist sie jedoch weiterhin erforderlich und sollte daher erhalten bleiben.

#### 2.7 Zu § 35 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 22 Abs. 3 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(2) Das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, hat den Bericht in Betrieben und Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn ein leitender Angestellter als Mitglied oder durch Bestellung gem. § 23 Abs. 6 an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Abs. 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuss zuzuleiten.

#### Begründung:

Auch hier handelt es sich um eine klarstellende Folgeänderung. Die aktuelle Vorschrift würde bei Umsetzung der vorstehenden Vorschrift unter bestimmten Voraussetzungen obsolet, nämlich dann, wenn ein leitender Angestellter dem Europäischen Betriebsrat angehört. In allen übrigen Fällen soll es bei der bisherigen Regelung bleiben. Ihr zufolge, erstattet dasjenige Mitglied des Europäischen Betriebsrats, das den inländischen Arbeitnehmervertretern berichtet, diesen Bericht im Rahmen der (jährlichen) gemeinsamen Sitzung von Sprecherausschuss und Betriebsrat.

**3. Zusammenfassung:**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA setzt der Gesetzentwurf die Änderungen in der Richtlinie mehrheitlich richtlinienkonform und hinreichend eindeutig um.

In einem wesentlichen Aspekt sieht er den Gesetzentwurf jedoch noch als unzureichend und ergänzungsbedürftig an: Leitende Angestellte sollten im EBRG fest verankert und die sie betreffenden Vorschriften im aktuellen Gesetz grundlegend neu gefasst werden. Dies entspricht auch der Wertent-

scheidung des europäischen Gesetzgebers. Dieser hat mit der letzten Überarbeitung das Ziel einer ausgewogenen Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitnehmerkategorien nachdrücklich betont. Leitende Angestellte sind im deutschen Arbeitsrecht anerkanntermaßen eine eigenständige Arbeitnehmerkategorie. Für eine Einbeziehung leitender Angestellter spricht auch die qualitative Veränderung der Befugnisse des Europäischen Betriebsrates in Form der Schaffung neuer Initiativ- und Antragsrechte nach § 9 EBRG des Regierungsentwurfs.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)472**

29. März 2011

**Information für den Ausschuss**

Prof. Dr. Wolfgang Reitzle (Linde AG) zum

**a) Gesetzentwurf der Bundesregierung**

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2. EBRG-ÄndG) (Drucksache 17/4808)**

**b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Ottmar Schreiner, Anette Kramme, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD**

**Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen (Drucksache 17/5184)**

Es ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung bestrebt ist, die Änderungen der Richtlinie 2009/ 38/ EG innerhalb der Frist bis zum 5.Juni 2011 durch ein geändertes Gesetz über Europäische Betriebsräte in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Die Neufassung der Richtlinie 2009/ 38/ EG vom 6. Mai 2009 enthält einige Regelungen, die für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen erhebliche Belastungen mit sich bringen. Dies betrifft insbesondere die sehr weit reichenden Definitionen der Begriffe Unterrichtung und Anhörung, die es dem Arbeitgeber erschweren, grenzübergreifende Maßnahmen in der gebotenen Geschwindigkeit umzusetzen, um die bei Umstrukturierungen üblicherweise entstehende Phase der Verunsicherung in der Belegschaft möglichst kurz zu halten.

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn bei der Neufassung der Richtlinie 2009/ 38/ EG entsprechender Einfluss für eine maßvolle und praktikable Regelung ausgeübt worden wäre.

Vor diesem Hintergrund kann ich mich in der nachfolgenden Stellungnahme lediglich auf die Fragen der Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht beschränken. Dabei werde ich mich im Wesentlichen auf die Kernpunkte konzentrieren, die selbst Großunternehmen wie die Linde AG vor Schwierigkeiten stellen.

Im Folgenden werde ich nicht im Einzelnen auf weitere Verpflichtungen eingehen, die den Unternehmen aufgebürdet werden, wie beispielsweise die Pflicht zur Unterrichtung der europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über den Beginn der Verhandlungen und die Zusammensetzung des

besonderen Verhandlungsgremiums (§ 13 Abs. 1 Satz 1 EBRG-neu<sup>11</sup>). Dies wie auch die im vorliegenden Entwurf sehr weit ausgelegten Pflichten zur Kostentragung der Tätigkeiten des Europäischen Betriebsrats (EBR), Gestellung von Sachmittel und Übernahme von Sachverständigenkosten (§ 39 EBRG-neu) verursacht bei den Unternehmen einen Aufwand, der je nach Größe des Unternehmens, Häufigkeit von Sitzungen, Größe und Aktivität des EBR beträchtlich ist und einen erheblichen Kostenfaktor darstellt. Im Übrigen sollte in § 39 EBRG-neu nicht von der Kostentragungspflicht der zentralen Leitung gesprochen werden, da es dem Unternehmen überlassen bleiben muss, welche Organisationseinheit im Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe letztlich die Kosten tragen muss.

**I. § 1 Abs. 5 EBRG-neu: Definition der Anhörung**

Auf der Basis der Abschnitte 21 bis 24 der Richtlinie wurden in §§ 1 Abs. 4 und 5 EBRG-neu die Begriffe Unterrichtung und Anhörung (neu) definiert. Dabei wurde in der Richtlinie die Zielsetzung der Unterrichtung bzw. der Anhörung klargestellt. So heißt es in Abschnitt 22 der Richtlinie, dass „dem Ziel Rechnung zu tragen“ ist, „dass eine angemessene Prüfung durch die Arbeitnehmervertreter möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Unterrichtung zu

einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck ange-

<sup>11</sup> Die im Gesetzesentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Paragraphen eines neu gefassten EBRG werden im Folgenden als „EBRG-neu“ bezeichnet

messen sind, ohne den Entscheidungsprozess in den Unternehmen zu verlangsamen“. Weiter muss „bei der Definition des Begriffs „Anhörung“ dem Ziel Rechnung getragen werden, dass die Abgabe einer Entscheidungsfindung dienlichen Stellungnahme möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind“(Abschnitt 23).

Über den Text der Richtlinie hinaus sieht nunmehr § 1 Abs. 5 EBRG-neu vor, dass die Anhörung den Arbeitnehmervertretern gestatten muss, „mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten“.

Dieser Zusatz findet in der Richtlinie keine Grundlage. Er verstößt vielmehr gegen die ausdrücklich formulierte Zielsetzung der Richtlinie, den Entscheidungsprozess in den Unternehmen nicht zu verlangsamen. Eine derartige Ausweitung des Unterrichts- und Anhörungsprozesses würde de facto eine Verlangsamung des Entscheidungsprozesses nach sich ziehen. In der Folge könnte geltend gemacht werden, dass die Richtlinie nicht europarechtskonform in innerstaatliches Recht umgesetzt worden sei. Im Interesse einer rechtssicheren und praktikablen Umsetzung empfehle ich, den letzten Satz des § 1 Abs. 5 EBRG-neu ersatzlos zu streichen, es sei denn, es wäre ausdrücklich ein Zeitfenster fixiert, in dem vom Zeitpunkt der ersten Unterrichtung bis zur Anhörung die Mitwirkung der europäischen Arbeitnehmervertreter abgeschlossen sein muss (z.B. drei Wochen). Alternativ ist denkbar, dass klargestellt würde, dass das Unternehmen auch schon vor Abschluss des Anhörungsverfahrens eine endgültige Entscheidung treffen kann. Dabei müsste darauf geachtet werden, dass eine entsprechende Regelung nicht dem Sinn und Zweck einer Anhörung zuwider laufen würde.

Zusammenfassend ist zu empfehlen, entweder

- § 1 Abs. 5 letzter Satz EBRG-neu zu streichen oder
- eine ausdrückliche Höchstfrist für die Durchführung des Unterrichts- und Anhörungsprozesses zu fixieren oder
- klarzustellen, dass das Unternehmen vor Abschluss des Anhörungsverfahrens eine endgültige Entscheidung treffen kann.

## **II. § 1 Abs. 7 EBRG-neu: Zeitliche Koordinierung der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der nationalen Arbeitnehmervertretungen**

Die Richtlinie gibt in Abschnitt 37 vor, dass der Europäische Betriebsrat vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien unterrichtet wird. Dies führt in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten in der Umsetzung.

Auf der Basis der EU-Richtlinie wurde in der Formulierung des neu gefassten § 1 Abs. 7 EBRGneu dieses Problem sogar noch verschärft, indem vorgesehen ist, dass die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats „spätestens gleichzeitig“ mit

der der nationalen Arbeitnehmervertretung durchzuführen ist. Im Regierungsentwurf wird der in der Richtlinie vorgegebene Vorrang von unternehmensspezifischen Vereinbarungen zu den Abstimmungsmodalitäten einzelstaatlicher und europäischer Arbeitnehmervertretungen nicht erwähnt. Durch einen Vorrang der Vereinbarung der Betriebsparteien unter

Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Vorschriften würde eine praktikable und die jeweiligen Gepflogenheiten im Unternehmen berücksichtigende Lösung geschaffen werden. Darüber hinaus entstehen mit dem vorgesehenen starren Modell der Unterrichtung

Probleme in Mitgliedsstaaten, deren nationales Recht eine vorrangige Information der nationalen Arbeitnehmervertreter zwingend vorschreibt.

Daher empfehle ich, den Text der Richtlinie in das Umsetzungsgesetz einzufügen.

## **III. § 41 Abs. 8 EBRG-neu: Bestandsschutz geltender Vereinbarungen bei wesentlichen Strukturänderungen**

Aus den §§ 37 und 41 Abs. 8 EBRG-neu geht hervor, dass die Betriebsparteien bei EBRVereinbarungen, die keine Regelungen im Fall von wesentlichen Strukturveränderungen geschlossen haben, von der Möglichkeit, die Vereinbarung einvernehmlich anzupassen, ausgeschlossen sind. Es greift in diesem Fall kein Bestandsschutz, was zur Folge hat, dass – selbst wenn die Betriebsparteien dies wollten – eine Anpassung und Weiterentwicklung der bestehenden Vereinbarung nicht möglich ist, sondern eine vollständig neue Vereinbarung zwischen zentraler Leitung und besonderem Verhandlungsgremium ausgehandelt werden müsste.

Dieses Ergebnis ist insbesondere vor dem Hintergrund der Sozialpartner-Vereinbarung zwischen BAVC und IG BCE vom 20.10.2010 überraschend, da es übereinstimmende Auffassung der Sozialpartner ist, die bestehenden Verfahren bei notwendigen Anpassungen von Vereinbarungen aufgrund wesentlicher Umstrukturierungen anzuwenden und diese vielfach geübte Praxis fortzusetzen. Dies solle auch durch die Neufassung der Richtlinie unverändert bleiben.

In diesem Verständnis wurde die Richtlinie ausgehandelt (vgl. gemeinsames Schreiben von Business Europe und Europäischer Gewerkschaftsbund vom 14.06.2010). In diesem Konsens soll auch die Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden: Auch in den Fällen, in denen eine Anpassungsklausel in der EBR-Vereinbarung fehlt, sollte bei wesentlichen Strukturänderungen eine einvernehmliche Anpassung unter Bestandsschutz der Vereinbarung möglich sein, wenn die Betriebsparteien dies wünschen.

## **IV. Antrag der SPD-Fraktion (Drucksache 17/5184)**

Für die von der SPD-Fraktion vorgeschlagenen Punkte besteht aus meiner Sicht kein Bedarf für die Umsetzung in deutsches Recht. Zum einen sind weder verschärfte Sanktionen bei Pflichtverstößen notwendig noch bedarf es eines eigenen Anspruchs auf

Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen, da Sanktionen bei Pflichtverstößen bereits im Gesetzesentwurf enthalten sind. Zum anderen besteht kein Regelungsbedarf, ausländischen EBR-Mitgliedern ein Zutrittsrecht zu inländischen Betrieben zu Zwecken der Berichterstattung über Inhalte der Unterrichtung und Anhörung zu gewähren, da dies durch inländische EBR-Mitglieder übernommen werden kann.