

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

59. Sitzung

Berlin, Montag, dem 04. April 2011, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einziges Tagesordnungspunkt 932

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

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

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 Wirtschaft und
Technologie, Ausschuss für die Angelegenheiten der
Europäischen Union*

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Connemann, Gitta
Heinrich, Frank
Lange, Ulrich
Lehrieder, Paul
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter

Lietz, Matthias

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Lösekrug-Möller, Gabriele

FDP

Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Molitor, Gabriele

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Fahnauer, MR Hans-Dieter (BMAS)
Loskamp, MDgin Britta (BMAS)
Schelz, ORRin Hanna (BMAS)

Fraktionen

Aust, Dr. Andreas (Fraktion DIE LINKE.)
Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Bundesrat

Hofmann, VAe Janika (NRW)
Schmidt, ORRin Vera (RP)
Walz, SRin Mechthild (HB)

andere Ausschüsse

Jasper, Dieter (CDU/CSU) (Ausschuss für Wirtschaft und Technologie)

Sachverständige

Bender, Sieghard
Franzen, Prof. Dr. jur. Martin
Hahl, Gernot
Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Hoffmann, Dr. Aline (IG Metall)
Hornung-Draus, Renate (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Meißner, Doris (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Mühl, Lutz (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.)
Orentat, Antje
Siebens, Frank
Strässer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

59. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Vorsitzende Kipping: Einen wunderschönen guten Tag liebe Kolleginnen und Kollegen, verehrte Gäste. Der große Zeiger steht auf der 12 und da wir Punkt 14.00 Uhr anfangen wollen, wäre mein Vorschlag, dass wir jetzt auch ohne schuldhaftes Verzögern in diese Debatte einsteigen. Ich möchte Sie nun ganz herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüßen.

Wir haben zwei Gegenstände für diese Anhörung. Das ist zum einen der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Europäischen Betriebsrätegesetzes, er trägt die BT-Drucksache 17/4808 und zweitens ein Antrag der Fraktion der SPD, Wirkungsvolle Sanktionen zur Stärkung von Europäischen Betriebsräten umsetzen mit der BT-Drucksache 17/5184. Es gibt von verschiedenen Sachverständigen und Institutionen Stellungnahmen. Die liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 17(11)475 vor. Wir wollen von den heute hier anwesenden Sachverständigen hören, wie sie die Vorlagen beurteilen

Ich möchte, auch wenn es bestimmt für viele schon alt Bekanntes ist, doch noch einige Erläuterungen zum Ablauf geben. Uns steht insgesamt eine Beratungszeit von 60 Minuten zur Verfügung. Es ist mit Mehrheit beschlossen worden, dass die Fragezeit der Fraktionen entsprechend ihrer Stärke verteilt ist. Üblich ist immer direkt abwechselnd eine Frage und eine Antwort. Meine Bitte an die Fragesteller ist, jeweils gleich zu Beginn ihrer Frage zu sagen, an wen von den Sachverständigen sich ganz konkret die Frage richtet, damit diese auch sich schon seelisch und moralisch darauf einstellen können. Ich bitte, um die knappe Zeit effizient zu nutzen, dass die Frage so präzise wie möglich gestellt wird. Eingangstatements sind nicht vorgesehen. Die liegen ja entsprechend als schriftliche Stellungnahmen vor und konnten schon im Vorfeld gelesen werden und auch noch danach.

Ich möchte nun die Sachverständigen im Einzelnen begrüßen; vom Deutschen Gewerkschaftsbund Ralf-Peter Hayen, von der IG-Metall Frau Dr. Aline Hoffmann, von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie Frau Doris Meißner, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Renate Hornung-Draus und die Herren Roland Wolf und Stefan Strässer und vom Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. Herrn Lutz Mühl. Und dann haben wir als Einzelsachverständige Prof. Dr. jur. Martin Franzen, Antje Orentat, Sieghard Bender, Frank Siebens und Gernot Hahl.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen durch die CDU/CSU. Nur für diejenigen, die die technische Neuerung oben noch nicht kennen, die jeweilige Fragezeit läuft rückwärts. Es lohnt sich also immer mal einen Blick darauf zu werfen, wie viel Minuten die jeweilige Fraktion noch zur

Verfügung hat. Von Seiten der CDU/CSU-Fraktion beginnt der Kollege Lehrieder. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht an die BDA, an die IG BCE und an Herrn Hahl und zwar: Wie beurteilen Sie die vorgesehenen Änderungen im Hinblick auf den praktischen Nutzen für die Tätigkeit des Europäischen Betriebsrates? Stichpunkte sind hier aus meiner Sicht insbesondere die verbesserte Definition von Unterrichtung und Anhörung, von Schulungen und auch von Einrichtung dieses engeren Ausschusses.

Vorsitzende Kipping: Diese Frage ging zuerst an die BDA. Wer möchte seitens der BDA darauf antworten? Herr Wolf bitte.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Der EBR und das EBR-Umsetzungsgesetz, das uns jetzt vorliegt, hält sich sinnvollerweise in weiten Teilen eng an die Richtlinie. Insofern haben wir eine Umsetzung, die sich in ganz wesentlichen Punkten, wenn man in meinen Augen von einem Falschzitat einmal absieht - da wird auf das Verhandlungsgremium statt auf den Betriebsrat selber Bezug genommen, aber das lasse ich an dieser Stelle mal beiseite, das wird sicherlich im weiteren Verfahren noch nachgebessert werden -, an der Richtlinie orientiert. Das begrüßen wir sehr. Wir sind deswegen mit dem Umsetzungsgesetz in weiten Punkten auch einverstanden. Wir haben insbesondere als Kritikpunkt unserer Auffassung nach, was Sinn und Geist der Richtlinie nicht in vollem Umfang entspricht, die Sicherstellung von Altvereinbarungen. Als Altvereinbarungen bezeichnen wir in diesem Zusammenhang Vereinbarungen, die vor dem 1. September 1996 abgeschlossen worden sind.

Vorsitzende Kipping: Zudem ging diese Frage auch an die IG BCE. Frau Meißner.

Sachverständige Meißner (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie): Wir halten die Umsetzung der Richtlinie in diesen Punkten für gelungen. In den Fragen der Anhörung ist der jetzige Vorschlag des Gesetzestextes meines Erachtens wirklich sehr gut, die Umsetzung der Schulung auch. Erstmals war es notwendig, diesen Anspruch auf Schulung auch gesetzlich zu verankern. In vielen Eurobetriebsräten hat die Schulung eh schon in den vergangenen Jahren stattgefunden, aber es ist immer noch ein Unterschied, ob es gesehen wird, dass es notwendig ist, oder ob man einen Rechtsanspruch hat. Hier geht es ja um den Rechtsanspruch der Arbeitnehmerseite, der muss halt auch verankert werden. Auch die Regelung, dass ein engerer Ausschuss grundsätzlich eingerichtet werden soll, halten wir für ausgesprochen gut. Es hat sich in der Praxis herausgestellt, dass nur mit einem solchen Ausschuss eine gute und sinnvolle Arbeit möglich ist. Ich halte

die Umsetzung, so wie sie formuliert ist, für sehr brauchbar und gelungen.

Vorsitzende Kipping: Vielen Dank und zum Abschluss war Herr Hahl gefragt. Bitte schön.

Sachverständiger Hahl: Grundsätzlich halte ich den vorliegenden Entwurf für gut und richtig. Vor allen Dingen - ich habe noch einmal in meiner Stellungnahme darauf hingewiesen -, § 1 Abs. 4 und 5 ist jetzt präzise gefasst und damit also auch in der Praxis meiner Meinung nach besser, als wie das vorher der Fall war. Den Fortbildungsanspruch halte ich für absolut richtig und notwendig. Das kann ich aus meiner Praxis heraus sagen, dass gerade auch in osteuropäischen Ländern dort die Kolleginnen und Kollegen einen Fortbildungsanspruch haben, auch gerade in Punkto Sprache. Diesen besonderen Ausschuss halte ich ebenfalls für praktisch und sinnvoll. Wir kennen das aus unserer Vereinbarung wir haben das alles, was hier drin steht, schon so geregelt. Ich halte das für sehr sinnvoll, so wie das jetzt zumindest hier vorgestellt wurde. Was mir noch ein bisschen fehlt, ist diese Frage der Vereinbarungen, d. h. also die Vereinbarungen, wenn sie neu gestrickt werden oder wenn es strukturelle Änderungen gibt. Ich halte es für sinnvoll, damit im Endeffekt auch das Recht weiterhin besteht, neu zu verhandeln. Das halte ich für sehr wichtig. Das habe ich jetzt in meiner Stellungnahme nicht speziell ausgeführt, aber ich denke, das ist noch etwas, was hier noch geändert werden sollte.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich richte zwei Fragen an den Sachverständigen Herrn Prof. Dr. Franzen. Zum einen geht es um die Frage einer ausdrücklichen Normierung eines Zutrittsrechts für ausländische EBR-Mitglieder. Das ist jetzt im Vorfeld im Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Im Vorfeld ist eine Diskussion darum entbrannt, ob und inwiefern dies erforderlich sei. Insoweit bitte ich um Ihre Stellungnahme zur dieser Frage. Die zweite Frage bezieht sich ebenfalls auf den bereits von Herrn Wolf angesprochenen Stichtag 5. Juni 2009. Würden Sie die Gründe darlegen, weshalb Sie sich auch in Ihrer Stellungnahme für den Termin 22. September 1996 ausgesprochen haben?

Vorsitzende Kipping: Herr Prof. Dr. Franzen, Sie haben das Wort und müssen auf den Knopf drücken, damit die Technik das auch aufzeichnen kann

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Zunächst zum Zutrittsrecht auch für ausländische Mitglieder des Europäischen Betriebsrats: Die Richtlinie sieht ein solches Zutrittsrecht nicht vor. Wir haben vielleicht eine parallele Frage beim Konzernbetriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Auch dort kann es sein, dass ein unternehmensfremdes Konzernbetriebsratsmitglied Zutritt zu einer Betriebsstätte begehrt. Auch dort folgt meines Erachtens das Zutrittsrecht aus der Notwendigkeit, Betriebsratstätigkeit in diesem Teil des Unternehmens durchzuführen. Deshalb meine ich nicht, dass man ein Zutrittsrecht ausdrücklich normieren müsste. Es folgt einfach aus der Aufgabe heraus.

Zum Stichtag 5. Juni 2009: Hier setzt der § 41 Abs. 8 des Entwurfs ganz wortidentisch die Richtlinie um. Auch die Richtlinie nennt den Stichtag 05.06.2009.

Ich halte den Stichtag für wenig sachgerecht, denn diese Regelung würde dazu führen, dass wir Vereinbarungen, die zwischen September 1996 und 2009 geschlossen und nicht überarbeitet wurden, am neuen Recht gemessen werden müssen, obwohl sie doch unter der Geltung des alten Rechts abgeschlossen wurden. Das halte ich für wenig sachgerecht, wenn man denn eine Übergangsvorschrift haben möchte, was die Richtlinie und der Gesetzentwurf wollen. In den Erwägungsgründen ist das auch besser geregelt; ich habe dies in meiner schriftlichen Stellungnahme dargelegt. Aus diesem Grund würde ich dafür plädieren, klare Zeiträume für das jeweilige Rechtsregime - was anwendbar ist - festzulegen, das heißt, vor September 1996 keine Geltung des EBRG, zwischen September 1996 und Juni 2011 Geltung des EBRG in der Altfassung, also in der jetzt geltenden Fassung und ab Juni 2011 Geltung des EBRG in der Neufassung. Das wäre eine klare rationale Gesetzgebung, die Rückwirkung von Gesetzen vernünftig festschreibt. Das, was wir jetzt in der Richtlinie und im Gesetz haben, ist nicht sinnvoll.

Abgeordneter Lietz (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an BVC und IGBCE. Ein Ziel der neugefassten Richtlinie ist die bessere Abstimmung der Beteiligung des europäischen Betriebsrates mit der Beteiligung der nationalen Arbeitnehmervertretung, ohne deren Beteiligungsrechte einzuschränken. Der Entwurf sieht dazu vor, dass eine solche Ebenenabstimmung in der Vereinbarung über einen europäischen Betriebsrat geregelt werden soll. Sie beurteilen die Ebenenabstimmung in Ihrer Sozialpartnervereinbarung vom Oktober 2010 als von herausragender Bedeutung. Welche Vorteile bietet eine Regelung über die Ebenenabstimmung? Wie könnte sie konkret aussehen?

Sachverständiger Mühl (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.): Vielen Dank für diese Frage. Wir denken in der Tat, dass dies einen wichtiger Fortschritt darstellt, der auf der Basis der neugefassten EU-Richtlinie möglich ist. Wozu jetzt die EU-Richtlinie direkt auffordert, ist, eine solche Ebenenabstimmung vorzunehmen. In der Vergangenheit ist es - nicht in allen Unternehmen, nicht in allen Fällen, aber immer wieder - zu Situationen gekommen, wo die Zuständigkeiten, die Abfolge der einzuhaltenden Prozesse unklar waren zwischen den Betriebsratsgremien auf der europäischen Ebene und den entsprechenden Gremien, die auf der nationalen Ebene in allen 27 Ländern entsprechend einzubinden sind. Wir denken, dass es hier letztlich eine sinnvolle Lösung nur auf Unternehmensebene geben kann. Die Aufstellung des Unternehmens, die jeweilige Zusammensetzung des Unternehmens ist entsprechend zu berücksichtigen und die Lösung muss deswegen im Unternehmen auf europäischer Ebene im Rahmen einer Vereinbarung gefunden werden. Wir haben bei uns in der Branche in vielen Bereichen und gerade auch im Bereich der europäischen Betriebsräte hervorragende Erfahrungen mit Vereinbarungslösungen gemacht, wo Unternehmer und Vertreter der Belegschaft gemeinsam die Varianten gefunden haben, die für sie passend sind. Die Richtlinie eröffnet uns hier Spielräume, um diesen Ansatz auch in diesen Bereich zu übertragen. Leider wird dieser Spielraum mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wieder ein-

geengt, weil hier nun Vorschriften vorgesehen sind, nach denen immer eine Gleichzeitigkeit stattzufinden habe. Wir würden es begrüßen, wenn hier - wie auch in anderen Bereichen - eher der breitere Spielraum für Vereinbarungen, der in den Richtlinien enthalten ist, umgesetzt werden würde.

Sachverständige Meißner (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie): In unserer Sozialpartnervereinbarung haben wir es auch als ein wichtiges Element gesehen und sagen hier, dass wir es möglichst gleichzeitig haben wollen. Wir wollen dann Regelungen im Verhandlungswege finden - also in einer Vereinbarung -, zumal wir in unserem Bereich auch fast überwiegend nur verhandelte Vereinbarungen haben. Insoweit passt unsere Regelung auch gut zu dem, so dass wir es in der Vereinbarung festlegen wollen. Ich kann mir vorstellen, dass dieser engere Ausschuss, der zum Funktionieren notwendig ist, beispielsweise gleichzeitig mit unterrichtet wird. Hier im Gesetz steht der Europäische Betriebsrat. Damit ist sicher nicht gemeint, dass irgendeine nationale Unterrichtung nicht erfolgt, weil man noch nicht die Dolmetscher gefunden hat, um den Europäischen Betriebsrat einzuberufen, sondern dass man Verfahren hat, um Vorsitz, engeren Ausschuss usw. zeitgleich zu informieren, auch wenn das erst mal noch nicht direkt ein Treffen ist, sondern das erst eine Woche später stattfindet. Ich kann mir da allerlei Regelungen vorstellen, um möglichst diese Gleichzeitigkeit sicherzustellen. Das zu den Verhandlungen. Worüber wir nicht geschrieben haben, ist eine Regelung für einen Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes. Es muss noch irgendwo aufgeschrieben werden, wie das erfolgen soll.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Die europäische Betriebsratsarbeit ist schon eine ziemliche Herausforderung. Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Ich glaube, dass für alle Beteiligten dies ein nicht ganz einfaches Feld ist, wie man sich sozusagen auf der europäischen Ebene bewegt, wie man die Interessen gemeinsam bündelt, nach vorne bringt und einen sozusagen entsprechenden Überblick bekommt. Das ist auch eine Herausforderung für Betriebsräte, nicht nur für die Betriebe. Deswegen meine Frage: Sehen Sie Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarf, um diese Herausforderungen auch anzunehmen? Wo sehen Sie ihn? Wie können Sie sich vorstellen, dass dies entsprechend organisiert wird?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei der Qualifizierungsregelung sind wir zunächst einmal sehr froh, dass dieses neue Recht in den Gesetzentwurf weitgehend umfassend nach Maßgabe der neugefassten Richtlinie übernommen worden ist. Das betrifft insbesondere die Fahrtkosten und auch die weiteren Kosten wie Übernachtung usw. Alle anfallenden Kosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden, entsprechend der Regelungen in unserem Betriebsverfassungsgesetz. Des Weiteren haben wir auch eine Anknüpfung, die in der neuen gesetzlichen Regelung zum EBRG vorgesehen ist, an den § 37 Abs. 6 Sätze 1 und 2, was auch die besondere Problematik für Teilzeitbeschäftigte in Verbindung mit Abs. 2 und 3 des § 37 berücksichtigt, im

Hinblick auf Freizeitausgleichsansprüche usw.. Das finden wir sehr positiv. Das Einzige, wo man vielleicht noch sinnvollerweise nachbessern könnte, wäre eine Klarstellung im Sinne der Erforderlichkeit. Da nach deutschem Umsetzungsrecht das Prinzip der „erforderlichen“ Qualifizierung auch im EBRG gilt, sollte klargestellt werden, dass diese Schulungen auch gemeinsam von allen Mitgliedern wahrgenommen werden können. Wir haben doch die Problematik, dass es für die EBR als länderübergreifende europäische Gremien wegen der Notwendigkeit interkultureller Verständigung, des aufeinander Eingehens und der gemeinsamen Aufgaben, notwendig ist, die Schulungen gemeinsam zu machen. Das sollte noch einmal stärker zum Ausdruck kommen, möglicherweise auch direkt im Gesetz, aber zumindest doch in der Begründung des Gesetzes, wo jetzt bereits drin steht, dass Qualifizierungsmaßnahmen zu wirtschaftlichen und rechtlichen Themen sowie Sprachschulungen für die Arbeit der EBR erforderlich sind. Sie sollten gemeinsam diese Schulungen wahrnehmen können.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Man kann zur Fortbildung und Weiterbildung von Betriebsräten immer ganz unterschiedlicher Meinung sein. Wir haben entsprechende Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz für nationale Betriebsratsgremien. Wir haben eine Regelung in der Richtlinie akzeptiert, wie sie jetzt vorliegt und umgesetzt werden muss. Wir halten die Umsetzung im § 36 des EBRG im Wesentlichen für gelungen. Ich meine, sie ist ausreichend und entspricht auch dem Zweck und dem Geist der Richtlinie. Um auf das, was Herr Hayen vom DGB angesprochen hat, noch einzugehen - auch das deutsche Betriebsverfassungsrecht kennt keine Pflichtschulungen für den Betriebsrat als Ganzes. Es bedarf keinen darüber hinausgehenden generalisierenden Regelungen für den gesamten EBR, sich zu treffen und Schulungsmaßnahmen durchzuführen. Wenn ich Herrn Hayen richtig verstanden habe, war das sein Anliegen. Das ist überflüssig, bürokratisch und auch sehr kostenträchtig.

Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Prof. Franzen und eine an die BDA. Im Erwägungsgrund 36 dieser Richtlinie steht auch der Grundsatz, dass bei Verstößen gegen diese Richtlinie wirksame, abschreckende und angemessene Sanktionen festgelegt werden sollen. In Deutschland haben wir im europäischen Betriebsrätegesetz Vorschriften, die auch Straf- und Bußgeldvorschriften vorsehen. Jetzt wird von der Opposition gefordert, diese Sanktionen zu verschärfen und insbesondere einen Unterlassungsanspruch des Europäischen Betriebsrates gegen die zentrale Leitung einzuführen - also Unterlassung der unternehmerischen Maßnahmen, bis eine ordnungsgemäße Beteiligung des Europäischen Betriebsrates stattgefunden hat. Ist das aus Ihrer Sicht zur Berücksichtigung des Erwägungsanspruchs 36, auf den ich mich hier beziehe, erforderlich?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Aus meiner Sicht ist dies nicht erforderlich. Es ist so, Erwägungsgründe sind nicht der Normtext. Das heißt, sie erläutern den Normtext näher, müssen aber nicht als

solche umgesetzt werden. Das wäre die unionsrechtliche Ebene. Nun haben wir eine ähnliche Vorschrift wie der Erwägungsgrund 36 in der Rahmenrichtlinie 2002/14/EG (Art. 8 Abs. 2 RL 2002/14/EG). Diese Vorschrift fordert ebenfalls Sanktionen, die wirksam, abschreckend usw. sein müssen - und dies sogar im Richtlinientext. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie hat die Bundesrepublik Deutschland keinen Unterlassungsanspruch in das Betriebsverfassungsgesetz hineingeschrieben. Und die EU-Kommission hat das auch offenbar nicht moniert; denn ein Vertragsverletzungsverfahren ist mir jedenfalls nicht bekannt. Natürlich kann Deutschland so etwas normieren, aber man muss es unionsrechtlich nicht. Und ich möchte noch darauf hinweisen, das habe ich in meiner Stellungnahme ausgeführt, dass dann gewisse Wertungswidersprüche zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz entstehen würden. Dort gibt es einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, jedenfalls bei den vergleichbaren Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach § 111 BetrVG nach herrschender Meinung nicht.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich will nicht beurteilen, ob das erforderlich ist. Ich halte es für rechtlich und sogar verfassungsrechtlich höchst problematisch. Herr Prof. Franzen hat eben sehr klar ausgeführt: Wir haben einen Unterlassungsanspruch noch nicht einmal im Betriebsverfassungsgesetz. Ein solcher Unterlassungsanspruch würde tiefgehend in die Unternehmerentscheidungen eingreifen. Er würde die Mitwirkung auf betrieblicher Ebene - und dazu zähle ich auch die Mitwirkung im EBR - zusammenwürfeln mit der Führung und Leitung des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund hat sich 1972 wie auch 2001 der deutsche Gesetzgeber klar und eindeutig gegen einen solchen allgemeinen Unterlassungsanspruch ausgesprochen, der ja von einigen Arbeitsgerichten höchst willkürlich und fragwürdig konstruiert wird. Und vor diesem Hintergrund wird es Sie nicht wundern, wenn ich genauso klar sage, auch für den EBR wäre das nicht nur überflüssig, sondern rechtlich höchst bedenklich.

Vorsitzende Kipping: Die Fragerunde wechselt nun zur SPD - Fraktion. Kollegin Kramme bitte

Abgeordnete Kramme (SDD): Ich möchte gleich an die letzten Fragestellungen anknüpfen, die hier aufgeworfen worden sind. Einerseits gibt das EU-Recht vor, dass Sanktionen wirksam, abschreckend und angemessen sind. Genügt die derzeitige Regelung in Höhe von 15.000 Euro diesen Vorgaben? Damit möchte ich gleichzeitig die zweite in diesem Zusammenhang stehende Frage eines Unterlassungsanspruches aufwerfen. Ist es tatsächlich so, dass das deutsche Betriebsverfassungsgesetz keine Regelung vorsieht, oder gibt es dort nicht tendenziell eine geteilte Rechtsprechung zwischen Nord- und Süddeutschland? Die Frage geht an Herrn Hayen vom DGB.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Problematik ist ja die, dass wir es hier mit einem Erwägungsgrund zu tun haben. Dieser ist auf Drängen des Europäischen Parlaments in die Richtlinie hineingekommen, weil die Kommission durch ein Recast-Verfahren, also eine Neufassung und

nicht eine Revision, verhindert hat, dass zu den Bestimmungen in der Richtlinie, die die Kommission nicht angefasst hat, das Parlament Änderungen vornehmen kann. Das war die Problematik, die hinter dem „Recast“-Verfahren stand. Insofern ist es natürlich richtig, dass die Bundesregierung formell gesehen über Artikel 16 nicht diesen Erwägungsgrund 36 bzw. die nicht vorgenommene Änderung in Art. 11 Abs. 2 im Verfügungsteil der Richtlinie umsetzen muss. Aber die Kommission hat schon am 2.7.2008 in ihrem Papier zu dem Vorschlag für die Änderung der EBR-Richtlinie deutlich gemacht, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, Sanktionen vorzusehen, die in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht wirksam und insbesondere abschreckend sind. 15.000 Euro, die wir derzeit als Bußgeldandrohung haben, ist für Konzerne keine abschreckende Sanktion für den Fall, dass sie nicht gewillt sind, den Obliegenheiten der Richtlinie nachzukommen. Und das haben ja in vielen Fällen erlebt. Ich erinnere an Fälle wie bei Renault in Vilvoorde, an Novartis, in Wien und auch an Nokia in Bochum. Die präziseren Bestimmungen, die wir jetzt haben, insbesondere die Definition zur Information, zur Konsultation, zu länderübergreifenden Angelegenheiten usw., die müssen vor Verstößen geschützt werden. Dazu muss das bisherige Sanktionsregime überprüft werden und dann wird man feststellen, dass 15.000 Euro nicht genügen. Das ist die Obliegenheit, die das Europäische Parlament den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie mitgegeben hat. Dem ist die Bundesregierung in dem Fall nicht nachgekommen. Sie hat dieses Sanktionsregime nicht überprüft.

Jetzt zur Frage der Ausgestaltung: Am besten wäre es, wenn die Maßnahmen, die über einen Verstoß implementiert werden sollen, nicht stattfinden bzw. keine weiteren Entscheidungen getroffen werden dürfen. Das war der Fall bei Gaz de France in Frankreich. Dort hat das oberste Gericht untersagt, dass die Fusionspläne mit Suez weiter verfolgt werden durften, bevor nicht der EBR umfassend informiert worden sei. Das war auch letztendlich bei British Airways wegen der Schalterschließung in Wien so. Dort wurde das über ein belgisches Gericht verhindert. Ich komme auf den Kern der Frage: Wir haben in der Tat dieses Gefälle in der Rechtsprechung, wo man einen Unterlassungsanspruch bei Betriebsänderungen teilweise anerkennt, teilweise nicht. Und das ist die Problematik. Wir sagen, das kann so nicht bleiben. Da brauchen wir einen klaren gesetzlichen Anspruch - insbesondere, wenn transnationale Angelegenheiten betroffen sind. Wenn man sich diesem Standpunkt nicht nähern will, brauchen wir aber zumindest eine Erhöhung des Bußgeldes als abschreckende Sanktion. 15.000 Euro ist zu wenig. Um die Wirksamkeit der Richtlinie zu gewährleisten, sollte zumindest eine höhere Geldbuße in das Gesetz in § 45 Abs. 1 hineingeschrieben werden.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an die IG Metall, Frau Dr. Hoffmann. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht vor, dass die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen auf örtlicher bzw. nationaler und europäischer Ebene aufeinander abgestimmt werden sollen. Insbesondere sieht § 36 vor, dass der Europäische Betriebsrat den örtlichen Arbeitnehmervertretern

oder, wenn es dies nicht gibt, den Arbeitnehmervertretern der Betriebe über die Unterrichtung und Anhörung berichtet. Meine Frage: Genügt diese Vorschrift, um europäischen Betriebsratsmitgliedern die Wahrnehmung ihrer Berichtspflicht gegenüber örtlichen Arbeitnehmervertretungen bzw. Beschäftigten unmittelbar zu ermöglichen?

Sachverständige Dr. Hoffmann (IG Metall): Herr Dr. Franzen hat es schon angesprochen. Er vermutete bei der Frage des Zutrittsrechts kein Problem. Ich kann aus unserer Praxis nur sagen, wir haben da schon erhebliche Probleme. Diese Probleme werden sich auch noch verschärfen, wenn die Pflicht zur Abstimmung der Unterrichtung des Anhörungsprozesses zwischen den Ebenen tatsächlich greift. Da brauchen wir die Mittel und die Möglichkeiten, die Anbindung der örtlichen Betriebsräte an den Europäischen Betriebsrat zu ermöglichen. Wir reden immer von dem einen Europäischen Betriebsrat. Aber wir haben da ganz unterschiedliche Konstellationen. Bei deutschen Konzernen haben wir in der Regel, aber auch nicht immer, einen Gesamtbetriebsrat, einen Konzernbetriebsrat, der schon eine Struktur bietet, womit man diese Anbindung der örtlichen Standorte sicherstellen kann. Bei ausländischen Konzernen gibt es das oft gar nicht, wenn eine Konzernmutter im Ausland sitzt. Wir haben diverse Standorte in Deutschland, fünf oder zehn oder fünfzehn Standorte, haben aber nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine Möglichkeit, sie alle in einem Gremium zusammenzufassen. Das heißt, irgendwie gibt es da einen Bruch zwischen dem Europäischen Betriebsrat, wo vielleicht zwei oder drei Mitglieder aus Deutschland das Land vertreten sollen, und eine Vielzahl von verschiedenen Standorten, die auch zu verschiedenen Geschäftsbereichen gehören. Da gibt es einen Bruch.

Wir haben auch in einigen Vereinbarungen Konstellationen, in denen es gar keinen deutschen Sitz im Europäischen Betriebsrat gibt, weil mittels der Schwellenwerte Deutschland oder die deutschen Standorte nicht direkt vertreten sind, sondern dann indirekt vertreten sind durch ausländische Mitglieder. Auch die müssen irgendwie mit diesem örtlichen Standort in Deutschland zusammenkommen. Wir haben jetzt schon in den Konzernen größere Argumentationsschwierigkeiten gegenüber den Arbeitgebern. Die sagen, schreibt denen doch einfach mal eine E-Mail, aber das reicht natürlich nicht, wenn es ein komplexerer Sachverhalt ist, wo irgendein europäisches Thema angegangen wird, was die Kollegen vor Ort direkt betrifft. Hier muss man das mit denen auch diskutieren können. Da haben wir jetzt schon Schwierigkeiten, vom Arbeitgeber überhaupt Zutritt zu den Betrieben zu bekommen. Wenn jetzt die Pflicht zum Bericht und die Notwendigkeit einer Abstimmung von Informations- und Anhörungsprozessen dargelegt wird, dann brauchen wir auch die Mittel, das zu machen. Die EBR-Mitglieder brauchen an der Stelle Rechtssicherheit und -klarheit, damit sie dieser Pflicht nachkommen können. Das fehlt momentan.

Abgeordnete Lösekrug-Möller (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Orentat, die viele Jahre genau in diesen Funktionen gearbeitet hat. Ich frage Sie einmal

genauer nach der Durchsetzung von Ansprüchen, die Sie sammeln konnten, und insbesondere nach betrieblicher Praxis nach bisheriger rechtlicher Regelung, wenn es darum ging, kollektiv durchzusetzen und den EBR mit Mitteln überhaupt auszustatten. Das ist - glaube ich - auch noch nicht optimal, zum Beispiel, wenn es um Anwalts- und Gerichtskosten geht.

Sachverständige Orentat: Ich möchte darauf gern direkt und leidenschaftlich antworten. Für mich ist der Anspruch auf Unterlassung ein unabkömmliches Mittel für die Europäischen Betriebsräte. Hätten wir diese andernfalls nicht, würde ich unsere Interessenvertretung auf transnationaler Ebene als stagnierend bezeichnen müssen, was ich eigentlich nicht so gerne habe. Wir haben bei British Airways bereits ein Urteil - wie der Kollege Hayen schon sagte - in Belgien erhalten können, wo der Arbeitgeber gezwungen wurde, die Umsetzung einer Maßnahme unter Androhung einer Strafe zu stoppen und erst mit dem Europäischen Betriebsrat in die Beratung einzutreten. Nun mögen die Skeptiker sagen: Um Gottes Willen, das ist das, was wir gerade nicht wollen. Ich kann Ihnen versichern, dass das in der Praxis, auch wenn es am Anfang seitens des Arbeitgebers erst einmal zu enormen Emotionen geführt hat, tatsächlich uns geholfen hat - beiden Seiten -, einen guten Weg der Kooperation zu finden und weitere Gerichtsverhandlungen zu vermeiden. Bisher ist nichts weiter passiert. Problematisch war, trotz dieser positiven Entwicklung in dieser Sache, tatsächlich, dass wir selbst die Kosten für Anwälte und Gerichtsverfahren vorstrecken mussten. Ich weiß nicht, ob ich dazu noch viel sagen muss. Ich halte das für ein Ding, was unbedingt geändert werden muss. Es schwächt uns dermaßen, so dass es verändert werden muss. Da würde ich mich natürlich freuen, wenn es eine Konkretisierung in dem neuen ansonsten sehr guten Gesetz geben würde.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Fragestellung geht an Frau Dr. Hoffmann von der IG Metall. Werden länderübergreifende Zuständigkeiten des EBR in dem vorgelegten Gesetzentwurf hinreichend definiert, um zum Beispiel bei Entscheidungen, die in einer deutschen Firmenzentrale getroffen werden, aber Auswirkungen in irgendeinem anderen Land haben, klare Regelungen zur Konsultation des EBR zu garantieren? Ist da eine hinreichende Definitionsklarheit?

Sachverständige Dr. Hoffmann (IG Metall): Die Erfahrung lehrt uns, dass das nicht der Fall ist. Es ist in der Tat so, dass diese geographische Bestimmung, zwei Länder, einfach die Komplexität der Realität nicht aufgreift. Gerade bei ausländischen Konzernmüttern - Sie haben es gesagt - haben wir genau das Problem, das Beispiel Nokia in Bochum ist schon einmal gefallen. In dem Fall wurde in Finnland beschlossen, dass eine Verlagerung von Bochum nach Rumänien stattfindet. Rumänien war damals kein EU-Mitgliedsland. Deswegen hat man gesagt, es betrifft nicht zwei Länder. Die EBR-Richtlinie wurde damals geschaffen, um eine Brücke zwischen Beteiligungsmöglichkeiten auf nationaler Ebene überhaupt zu schaffen, also an der Stelle, wo in unserem Fall das Betriebsverfassungsgesetz ins Leere läuft,

und es nötig ist, doch irgendwie eine Tür zu europäischen Entscheidungsebenen zu öffnen. Genau das ist nicht gegeben, wenn man nur eine reine geographische Präzisierung vornimmt oder es geographisch definiert. Aus diesem Grund haben sich die Sozialpartner mühsam auf eine Präzisierung geeinigt, die die Realität eher aufgreift.

Auch das Europäische Parlament hat diese Änderung in der Richtlinie durchgesetzt und gesagt, es geht um die entscheidende Leitungsebene. Es geht um die mögliche Reichweite der Auswirkungen und nicht um eine reine geographische Geschichte von Land eins und Land zwei. Genau diese Präzisierung ist zwar in der Begründung drin, aber dazu kommen wir erst in der Praxis, wenn wir tatsächlich vor Gericht ziehen müssen und einen Richter davon überzeugen können, auch in die Begründung zu schauen. Wenn wir nur allein an der Stelle stehen und sagen, der EBR ist nur zuständig wenn eine Maßnahme zwei Länder betrifft, dann ist die Entscheidung schon gefallen. Nochmals, bei ausländischen Konzernmüttern haben wir das Problem, dass eine Entscheidung zum Beispiel in Frankreich getroffen wird. Bis es hier in Deutschland ankommt, können wir an der Stelle gar nichts mehr machen. Eine präzisere Definition würde genau dieses Problem beheben, damit allen klar ist, es geht um die europäische Dimension und eine Entscheidung, die wir auf nationaler Ebene berücksichtigen wollen.

Vorsitzende Kipping: Vielen herzlichen Dank. Die Fragerunde der FDP, die insgesamt acht Minuten zur Verfügung hat, wird von Frau Molitor eröffnet.

Abgeordnete Molitor (FDP): Ich möchte Näheres erfahren über die bisherigen Erfahrungen der Europäischen Betriebsräte. Meine Frage richtet sich deswegen an die BDA und auch an Prof. Franzen und den Deutschen Gewerkschaftsbund. Welche Fragen ganz konkret sind in der Vergangenheit zu regeln gewesen? Es ist hier auch die Rede davon, dass bei wesentlichen Strukturveränderungen Entscheidungen getroffen werden sollen. Was ist darunter zu verstehen. Welche Fragen sind das, die zur Beratung gestellt werden? Deswegen interessiert mich auch noch die Frage, es gibt einen Katalog von Vorschlägen mit Beispielen von Strukturveränderungen. Da würde mich interessieren, ob der als ausreichend angesehen wird.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Erfahrungen, die wir mit der Errichtung und der Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat gemacht haben - oder konkreter muss man sagen, die von unseren Mitgliedsverbänden und Mitgliedsunternehmen an uns herangetragen worden sind -, sind zumeist - wie das auch sein sollte, dort, wo solche Betriebsräte errichtet worden sind - von großer vertrauensvoller Zusammenarbeit geprägt. Es gab schon vor der Revision der Richtlinie kaum Schwierigkeiten mit der Anwendung des Gesetzes. Es gab immer mal Auslegungsschwierigkeiten, wie wir das auch bei anderen Gesetzen erleben. Selbst die schönste gesetzliche Regelung verhindert solche Auslegungsschwierigkeiten nicht. Ich glaube, es ist schon bezeichnend, dass die Bundesrepublik Deutschland sicherlich das Land ist, bei dem sehr frühzeitig die Europäische Betriebsräte-

Richtlinie gelebt worden ist. In vielen, grenzüberschreitend innerhalb der Europäischen Union aktiven Unternehmen ist es ein Ausweis dafür, dass diese Zusammenarbeit dort, wo ein EBR eingerichtet ist, zumeist gut und vertrauensvoll ist.

Um ein Beispiel - weil es hier gerade aufgegriffen worden ist - der Zusammenarbeit einmal punktuell zu betrachten, nämlich das Zutrittsrecht von betriebsfremden Arbeitnehmervertretern: Mir ist bis heute aus meiner Praxis kein Beispiel bekannt, wo dies schon einmal problematisch geworden wäre. Deswegen, so meine ich, bedarf es hier auch keiner gesetzlichen Regelung und es bedarf, wie Herr Prof. Dr. Franzen das ausgeführt hat, auch deswegen keiner nationalen Regelung, weil sich das Ganze ohnehin dort, wo es notwendig ist, z. B. als Annexkompetenz ergeben würde. Mir mutet diese Diskussion auch etwas merkwürdig vor dem Hintergrund an, dass, wenn ich es richtig weiß, das Thema sogar auf europäischer Ebene diskutiert worden ist und dann im gegenseitigen Einvernehmen vom Europäischen Gewerkschaftsbund und besonders Business Europe vom Tisch genommen worden ist. Deswegen verstehe ich diese Diskussion nicht.

Vorsitzende Kipping: Herr Franzen, diese Frage ging gleichfalls an Sie.

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Ich kann nicht über Erfahrungen aus der Praxis berichten, deshalb möchte ich meine Antwort auf die Problematik der wesentlichen Strukturveränderung beschränken, die ja auch in der Frage angesprochen wurde. Wir haben im Gesetzentwurf den § 37, der setzt die Richtlinie konkretisierend um, d. h., die Richtlinie enthält keinen Definitionskatalog wesentlicher Strukturveränderungen. Der Gesetzentwurf versucht das noch mit Beispielen, die nicht abschließend sind, zu unterlegen. Das kann man so machen, allerdings fragt man sich dann schon, ob gibt es noch Beispiele von Strukturveränderungen, die gerade nicht wesentlich sind, ob noch etwas übrig bleibt, wenn man sich den Katalog anschaut. Ich würde sagen, Strukturveränderungen sind Veränderungen des Aufbaus und der Organisation der Gesellschaft. Wenn hier etwas geändert wird, dann ist das zunächst einmal eine Strukturveränderung. Ob sie wesentlich ist, müsste eigentlich nach materiellen Kriterien entschieden werden, also etwa, ob es dann Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates haben könnte, wie das etwa in Nr. 4 des § 37 Abs. 1 des Entwurfes angedeutet ist. Dieser Satz in dieser Nr. 4 bezieht sich allerdings nur auf die Nr. 4 selbst und nicht auf die anderen Katalogtatbestände des § 37 Abs. 1 S. 2 des Entwurfs. Ich bin skeptisch, ob jeder Zusammenschluss zweier kleiner Unternehmen in einem großen Konzern wirklich schon eine wesentliche Strukturveränderung darstellt, wie dies der Gesetzentwurf insinuiert. Insofern habe ich Zweifel, ob diese Konkretisierung, die der Katalogtatbestand leisten will, nicht doch etwas überschießend wirkt, da wir keinen Raum mehr haben für nicht wesentliche Strukturveränderungen, die ja gerade keine Neuverhandlungspflicht nach der Richtlinie auslösen sollen. Ich persönlich meine, dass das auch die Rechtsprechung in den Griff bekommen könnte, so

dass man auf einen Katalogtatbestand auch verzichten könnte.

Vorsitzende Kipping: Und zudem ging diese Frage an Herrn Hayen vom DGB. Bitte schön.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte nur ganz kurz das aufnehmen, was Herr Wolf gesagt hat. Das Zutrittsrecht ist eine solche Frage. Wenn Sie in Ihrer Stellungnahme schreiben, im Zeitalter der elektronischen Kommunikation könnte die Berichtspflicht auch schriftlich erledigt werden, dann befürchte ich, dass da möglicherweise Probleme entstehen. Deswegen brauchen wir eine gesetzliche Klarstellung, dass der EBR oder Ausschuss den Betrieb betreten kann, um diese Berichtspflicht, die wir in Richtlinie und Gesetz haben, wahrzunehmen. Das ist ganz wesentlich. Rechtlich ist zumindest eine Klarstellung notwendig, um lange Streitigkeiten zu vermeiden.

Was die Strukturveränderung angeht und insbesondere das Zusammenspiel der Anpassungsklausel im § 37 mit dem Bestandsschutz nach § 41 Abs. 8, darüber müsste man etwas länger sprechen. Das wird vielfach nicht verstanden, insbesondere von denjenigen, die die Verhandlungen auf europäischer Ebene nicht begleitet haben. Im Grunde genommen ging es darum, dass man einen Bestandsschutz zwar grundsätzlich sichern wollte für die Altvereinbarungen des Artikel 13, die bis 1994 und im Zweijahresfenster von 1994 bis 1996 abgeschlossen wurden. Die sollen grundsätzlich bestandssicher sein. Spätere Artikel 6-Vereinbarungen wollte man im Grunde genommen gar nicht schützen. Da ist man nur den Arbeitgebern entgegengekommen durch das Zweijahresfenster von Juni 2009 bis Juni 2011. Das ist das Missverständnis, glaube ich, dem Sie, Herr Prof. Franzen, unterliegen. Ganz bewusst - wie seinerzeit in der Richtlinie von 1994 - wollten die europäischen Sozialpartner ein Zweijahresfenster öffnen und die Vereinbarungen, die in diesem Zeitraum erstmals unterzeichnet - aber als bestehende Vereinbarungen nicht einfach nur neu bestätigt - werden, unter das Altrecht fallen lassen. Dies sollte als Ansporn für die Neugründung von EBR dienen.

Die anderen Artikel-6-Vereinbarungen, deren Abschluss länger zurückliegt, nämlich zwischen 1996 und 2009, fallen deswegen unter das neue Recht, wenn sie in dem Zweijahreszeitraum nicht überarbeitet worden sind. Das ist kein Widerspruch. Dies muss man verstanden haben, wie das ineinander wirkt. Daneben wollte man grundsätzlich aber, dass bei wesentlichen Strukturveränderungen alle Vereinbarungen neu verhandelt werden können, weil sie teilweise nicht die Standards haben, die Artikel 6 z. B. voraussetzt. In Bezug auf die Regelung eines Verfahrens zur Anpassung von Vereinbarungen ist das nach einer Untersuchung der Dublin-Foundation nur in einem Viertel aller Fälle der Fall. Das heißt, man will also auch wirklich Standards haben, die der neuen Richtlinie genügen. Darum sollen alle Vereinbarungen anpassbar sein bis auf die, die schon ein eigenes Verfahren zur Anpassung selber geregelt haben. Gemeint ist ein Verfahren, und nicht einfach nur eine Klausel dazu, dass man sich zusammensetzen und in Verhandlungen treten will. Obligatorisch ist eine Anpassung auch dort, wo Regelungen zu

Strukturveränderungen in Vereinbarungen kollidieren. In diesen Fällen soll neu verhandelt werden können. Das ist - glaube ich - das Wesentliche, was man in diesem Zusammenhang herausstellen muss. In diesem Sinne sind auch die Beispiele für wesentliche Strukturveränderungen wirklich sehr gut, weil sie Streitigkeiten vermeiden helfen.

Vorsitzende Kipping: Mit diesem Zeichen ist auch das Ende für die Fragerunde der FDP gekommen. Sie müssten uns dann eine Meldung geben, wen wir für die freie Runde aufsetzen sollen. Wir treten ein in die siebenminütige Fragerunde der LINKEN., die eröffnet wird durch Herrn Birkwald.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Bender. Sind Sie der Auffassung, dass mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung tatsächlich eine wirksame Beteiligung der jeweiligen Belegschaften gesichert werden kann? Oder sehen Sie aus Ihren praktischen Erfahrungen heraus noch Ergänzungsbedarf? Wenn ja, welchen?

Sachverständiger Bender: Ich halte es sicher für den richtigen Schritt, dass die Richtlinie in ein Gesetz umgesetzt wird. Ich halte es auch für richtig, dass das Thema Schulungen und Zutrittsrecht besser verankert wird. Herr Franzen, wenn man voraussetzt, dass es sowieso selbstverständlich ist, dann kann man es auch reinschreiben, dann gibt es überhaupt keine Streitigkeiten und Probleme mehr. Aber grundlegende Mitwirkungsrechte fehlen natürlich aus unserer Sicht. Wenn ich aus meiner Erfahrung den Konzern Panasonic nehme, die ein Röhrenwerk bei uns hatten, das dann geschlossen und alle Entwicklungen nach Japan verlagert wurden. Heute wäre die Entscheidung vielleicht eine andere aufgrund aktueller Vorgänge. Allerdings war **keine** Möglichkeit des Europäischen Betriebsrats, dort initiativ zu werden, in unternehmensstrategischen Fragen von vornherein mitzuwirken. Die gibt es natürlich nach dem neuen Gesetzentwurf nicht. Insofern begrüßen wir das, aber die entscheidenden Fragen sind noch nicht beantwortet, etwa ob dort Betriebsräte Initiativrechte in unternehmensstrategischen Entscheidungen bekommen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Bender. Ich möchte an der Stelle anknüpfen, weil es mir als ein neuer Aspekt in der Runde erscheint. Sie schreiben auch in Ihrer Stellungnahme, dass erfahrungsgemäß Sanktionsmaßnahmen bei Pflichtverstößen spürbar sein müssen. Können Sie das etwas näher erläutern, was das konkret für Sie bedeuten würde, damit es wirklich in so einem Zusammenhang spürbar ist und sich etwas bewegt?

Sachverständiger Bender: Geldbußen bei Sanktionsmaßnahmen auf der Ebene sind in der Regel nicht spürbar. Aus vielerlei Erfahrungen - auch bei Verstößen gegen betriebsverfassungsgesetzliche Bestimmungen - wird es von der Firma bezahlt. Wirkungsvoll sind immer Haftandrohungen oder Haftstrafen, weil keiner in einer Vier-Bett-Zelle in Stammheim ein paar Tage zubringen möchte? Diese Sachen sind viel wirkungsvoller wie Geldstrafen. Das Wirkungsvollste ist, Maßnahmen zu unterlassen, bevor nicht alle Rechte und alle Beteiligungsformen

ausgeschöpft sind. Manche Fallentscheidungen, die in der Vergangenheit getroffen worden sind, hätte man korrigieren können.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Herrn Bender, die man auch ganz kurz beantworten kann. Sehen Sie eine Gefahr für die tatsächliche Umsetzung der Richtlinie, wenn es jetzt keine gesetzliche Regelung gibt, die das Zugangsrecht für die Europäischen Betriebsräte regelt?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn ich die Frage richtig verstanden habe, wollen Sie wissen, ob es problematisch ist, wenn das Zugangsrecht nicht in gesetzlicher Form verankert wird. Es ist natürlich fraglich, ob dann über die Rechtsprechung in einer Rechtstreitigkeit, die ich für sehr wahrscheinlich halte, gesagt würde, im Konzernverbund und nach der EBR-Richtlinie besteht die Pflicht, die Information weiterzugeben, die EBR-Mitglieder oder Ausschussmitglieder sollen dies machen. Ihr Zutrittsrecht leitet sich als Annexkompetenz aus dieser Aufgabe ab. Auch über die Rechtsprechung ist die Zuerkennung dieses Rechts möglich. Ich möchte nur zur Vermeidung von Rechtstreitigkeiten, die - gerade im europäischen Zusammenhang, wenn etwa noch der EuGH dazu Stellung nehmen muss sehr lange dauern können, es gerne als Recht der EBR oder der Ausschussmitglieder verankert wissen, damit es gar nicht erst zu Missverständnissen kommt.

Sachverständiger Bender: Ich kann das nur unterstützen und vielleicht noch das Augenmerk auf die Sache lenken. Wir reden fast immer von großen Konzernen und großen Einheiten bei dem Thema Europäischen Betriebsrat. Es gibt aus der Gegend, wo ich herkomme, sehr viele mittelständische Firmen mit zwei-, drei-, viertausend Beschäftigten, die viele Niederlassungen in Frankreich, in Tschechien oder in Ungarn haben. Da gibt es schon den einen oder anderen wo ich mir vorstellen kann, dass es dort Rechtstreitigkeiten gibt bei der Frage zum Zugangsrecht und zur Zutrittsberechtigung. Um das auszuschließen, ist eine klare Regelung vonnöten und wir hätten die Gerichte nicht wieder beschäftigt.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich habe noch eine Frage an Herrn Bender. Im Zusammenhang mit der Möglichkeit des Bestandsschutzes für Altvereinbarungen: Welche konkreten politischen Folgen hat das aus Ihrer Sicht in dem Zusammenhang?

Sachverständiger Bender: Da habe ich zwei Herzen in der Brust. Es gibt Altvereinbarungen, die sind sehr gut, und es gibt welche, die sind schlecht. Von der Seite ein bisschen pragmatisch. Aber eigentlich muss man sagen, wenn man ein neues Gesetz macht, muss auch das neue Recht überall gelten. Ich könnte mir eine Übergangsfrist vorstellen. 1972 haben wir ein neues Betriebsverfassungsgesetz gemacht. Da haben wir auch nicht gesagt, es gibt die alte Form noch ein paar Jahre lang. Beide Sachen nebenher zu machen, halte ich für problematisch. Deshalb: klare Regelung.

Vorsitzende Kipping: Die Fragestellung wechselt nun zur Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN Kollege Müller Gemmeke als erste.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Herrn Siebens. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei Tendenzunternehmen die Unterrichts- und Anhörungsrechte eingeschränkt werden. Ich würde Sie bitten, dies zu bewerten.

Sachverständiger Siebens: Wir bei ver.di organisieren die Kolleginnen und Kollegen im Verlagsbereich. Da haben wir in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass dort, sofern keine außerordentlichen Umstände vorliegen, überhaupt keine Unterrichtung und Anhörung vorgenommen werden muss. Der Paragraph 31 EBRG-Änderungsgesetz sieht vor, dass die EBRG-Gremien im Wesentlichen nur bei Unternehmensänderungen und Betriebsänderungen zu beteiligen sind. Dann muss auch nur über den Ausgleich und die Milderung der Nachteile unterrichtet und angehört werden, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grund dieser Unternehmens- und Betriebsänderung entstehen. Zu den gesamten Punkten des Paragraphen 29 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 EBRG-ÄndG muss nichts gesagt werden. Das sind Punkte wie Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, wirtschaftliche und finanzielle Lage, Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, Beschäftigungslage, Investition. Und das sind ja gerade die Themen, die auf der turnusgemäßen, im Regelfall jährlich stattfindenden Sitzung unterrichtet und angehört werden müssen. Und das zeigt auch, dass ein ganzer Bereich der Europäischen Betriebsräte aus dem Verlagsbereich keine kontinuierliche EBR-Arbeit leisten kann und auch ein Konsultationsprozess gerade zu diesen Themen nicht vorgenommen werden kann. Das ist aus unserer Sicht nicht sachgerecht, da der Artikel 8 Abs. 3 EBR-Richtlinie eine Kannbestimmung ist und auch die Unterrichtung und Anhörung zu den Themen des Paragraphen 29 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 EBRG-ÄndG die Unternehmen nicht in ihrer geistig-ideellen Zielsetzung, d.h., in ihrer Tendenzverwirklichung, beeinflussen kann. Insoweit ist aus unserer Sicht der Paragraph 31 EBRG-ÄndG ersatzlos zu streichen, respektive, es müsste zumindest überlegt werden, da das auch nicht von Artikel 8 Abs. 3 der EBR-Richtlinie gedeckt ist, den Paragraphen 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, d.h., die Unternehmen, die unter diesen Paragraphen fallen, herauszunehmen aus dem Geltungsbereich, weil die Richtlinie die Unternehmen mit karitativer, politischer, koalitionspolitischer oder konfessioneller Ausrichtung eh nicht erfasst.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht wieder an Herrn Siebens. Der Gesetzentwurf sieht einen neuen Paragraphen 7 Abs. 1 vor, wonach Unterrichtungen und Anhörungen des Europäischen Betriebsrates spätestens gleichzeitig zum nationalen Betriebsrat erfolgen sollen. Meine Frage: Ist das ausreichend?

Sachverständiger Siebens: Im besten Fall soll der Europäische Betriebsrat natürlich vor den nationalen Arbeitnehmervertretern unterrichtet und angehört werden. Wenn eine zentrale Leitung in Paris über Personalabbau entscheidet, macht es aus unserer Sicht keinen Sinn, dass dann in Deutschland am Standort Personal abgebaut werden soll, die Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan

schon angefangen haben. Dann macht es natürlich für die Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland keinen Sinn mehr, nach Paris zu fahren und dann zu erfahren, dass unter Umständen ein Personalabbau bei ihnen am Standort vorgenommen wird. Insoweit ist es dringend erforderlich, dass es vorher passiert oder zeitgleich. Und da ist der Paragraph 1 Abs. 7 ERBG-ÄndG auf dem richtigen Weg.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe nochmal eine Frage an Herrn Siebens. Wie beurteilen Sie, dass Sachverständige oder Gewerkschaftsbeauftragte an den Verhandlungen der besonderen Verhandlungsgremien teilnehmen können, dies für die Sitzung der Gremien des Europäischen Betriebsrats aber nicht möglich ist.

Sachverständiger Siebens: Für das BVG ist das positiv, da nun der oder die Sachverständige generell an den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite teilnehmen kann, sofern eine neue Vereinbarung abgeschlossen oder eine Vereinbarung angepasst werden soll. Das heißt, es kann in diesen Verhandlungen auf Augenhöhe verhandelt werden. Es ist allerdings nachteilig, dass dies nicht auch für EBR kraft Gesetzes vorgesehen wurde. Wir haben dann wieder die Situation, dass der Sachverständige unter Umständen bei der Unterrichtung und Anhörung über grenzüberschreitende Angelegenheiten die Sitzung verlassen muss. Wenn das Gremium einen Bedarf hat, wieder Informationen zu bekommen, die Arbeitgeber unter Umständen die Sitzung verlassen und der Sachverständige wieder hinein kommt. Das heißt, da wird es auch zu einer zeitlichen Verzögerung kommen, weil das Gremium Bedarf hat, den Sachverständigen zu konsultieren, dann aber die Sitzung unterbrochen werden muss. Das heißt, es sollte auch vorgesehen werden, dass der EBR kraft Gesetzes den Sachverständigen während der Sitzung hinzuziehen kann.

Vorsitzende Kipping: Wir treten ein in die freie Runde, für die insgesamt fünf Minuten vorgesehen sind. Es gibt dafür schon fünf Wortmeldungen. Deswegen meine Bitte an alle Fragesteller, sich kurz zu fassen und auch jeweils nur eine Person zu fragen. Wir beginnen mit der Frage von Herrn Weiß.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Nachdem jetzt mehrmals das Thema Information der Belegschaft angesprochen wurde, frage ich den DGB, der das angemahnt hat. Gäbe es aus Ihrer Sicht einen Formulierungsvorschlag, der das präzisieren würde, wie die Informationen tatsächlich auch bei den Betrieben und Betriebsteilen ankommen, die nicht mit einem eigenen Vertreter im EBR vertreten sind?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es gäbe einen Vorschlag in der Praxis - ich vermute, Sie meinen das Zugangsrecht - für diejenigen Betriebe oder Unternehmen, die keinen EBR-Vertreter entsandt haben. Es müsste die Belegschaft oder die nationale Arbeitnehmervertretung informiert werden. Das wird dann häufig über EBR-Mitglieder erfolgen, die nicht dem Betrieb oder dem Unternehmen angehören, weil sie aus einem anderen Betrieb oder Unternehmen des Konzerns oder im Ausnahmefall sogar aus dem Ausland nach Deutschland kommen müssen, um dieser Berichtspflicht

nachzukommen und die Informationen zu geben. In dem Fall würde ich vorschlagen, bei Arbeitnehmerinteressenvertretungen, die bestehen, im Rahmen einer Betriebsratssitzung zu unterrichten, oder - insbesondere in betriebsratslosen Betrieben - die Berichtspflicht über Betriebsversammlungen vorzunehmen, so wie auch der Arbeitgeber nach § 110 BetrVG eine Unterrichtungspflicht gegenüber der Belegschaft über wirtschaftliche Angelegenheiten hat. Entsprechend § 110 des Betriebsverfassungsgesetzes könnte man es organisieren, dass die Berichterstattung im Rahmen einer Betriebsversammlung erfolgt.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Frau Orentat. Im Gesetz werden Rechte des besonderen Verhandlungsgremiums festgeschrieben. Dazu gehören das Recht auf eine nachbereitende Sitzung und auch das Recht, Sachverständige und Gewerkschaftsbeauftragte zu beratender Teilnahme hinzuziehen. Wie beurteilen Sie dies aus der Praxis? Wäre es sinnvoll, diese Rechte auch für die Europäischen Betriebsräte ins Gesetz zu schreiben?

Sachverständige Orentat: Ich bin sicher, dass Sie ein Ja erwarten. Ich halte das für mehr als sinnvoll. Eigentlich ist es ganz erstaunlich, dass man darüber heutzutage noch diskutieren muss. Betrachtet man dieses Thema von beiden Seiten, kann es auch für den Arbeitgeber ein Riesenvorteil sein, wenn der Sachverständige immer dabei ist und auch geplante Schritte des Europäischen Betriebsrates entsprechend lenken und unterstützen kann. Das ist nicht immer negativ. Vielleicht sollte man einfach mal Vorurteile beiseite lassen und sagen, so etwas kann ein Vorteil sein.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an Prof. Dr. Franzen. Es geht um den § 1 Absatz 5 des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes, der vorsieht, dass bei der Anhörung Arbeitnehmervertretern gestattet werden muss, mit der Unternehmensleitung zusammenzukommen. Vor dem Hintergrund, dass die Zielsetzung dieser Richtlinie eindeutig ist und dass Entscheidungsprozesse nicht verlangsamt werden, wie beurteilen Sie das?

Sachverständiger Prof. Dr. Franzen: Die Vorgabe, dass die Entscheidungsprozesse nicht verlangsamt werden sollen, ergibt sich aus den Erwägungsgründen. Wenn man die Anhörung stärker definiert, so wie das hier vorgesehen ist und im Einklang mit der Richtlinie steht, dann muss man auch Zeit investieren, um ein Gespräch, um einen Dialog zustande zu bringen. Das ist einfach notwendig. Gegebenenfalls kann es unter Umständen im Einzelfall zu einer Verlangsamung der Entscheidungsprozesse kommen. Aber das nehmen die Richtlinie und das Gesetz in Kauf.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an den DGB. Herr Bender spricht davon, dass es wünschenswert wäre, ein Initiativrecht für die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu haben. Wie ist Ihre Position dazu?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Für die strategische Ausrichtung des Unternehmens wäre es zweifellos schön, ein Antragsrecht des EBR zu haben. Aber es geht hier um die Umsetzung der Richtlinie. In dem Zusammenhang ist be-

dauerlicherweise nur eine Neufassung - mit engen Vorgaben der Kommission - auf europäischer Ebene erfolgt. Das ist die Problematik. Wenn wir eine Revision haben, die wir weiterhin fordern, dann können wir das Initiativrecht auch da hinein formulieren. Wir brauchen eine Revision der Richtlinie trotz dieser Neufassung.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmals eine Frage an Herrn Siebens. Es ist schon verschiedentlich herausgekommen, dass die Arbeit im Europäischen Betriebsrat nicht die einfachste ist. Von daher denke ich, dass so eine Arbeit mit Qualifizierung ganz wichtig ist. Muss dieser Bereich Qualifizierung verbessert werden, um eine gute Arbeit im Europäischen Betriebsrat hinzukriegen, und zwar für beide Seiten, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite?

Sachverständiger Siebens: Erst einmal ist die Regelung, dass ein Qualifizierungsanspruch gegeben ist, zu begrüßen. Wir begrüßen auch, dass der Ausschuss jetzt über die Themen der Qualifizierung befinden kann, da das auch außerhalb der jährlichen Sitzung festgelegt werden kann. Für Europäische Betriebsräte sind Schulungen sehr wichtig, gerade im Hinblick auf die Unkenntnis der Mitglieder. Wenn sie in so ein Gremium hineingehen, dann haben sie keine Kenntnis von den anderen Gewerkschaftskulturen, den anderen Arbeitsbeziehungssystemen in der EU. Wenn wir jetzt hier ansetzen könnten, dass wir die Gremien in interkultureller Kommunikation und Arbeitsbeziehungssystemen in der EU zur Unterrich-

tung und Anhörung und dem Umgang mit Managementinformationen, schulen können dann werden wir es auch schaffen, dass wir im Hinblick auf die Europäischen Betriebsräte eine einheitliche Kommunikationsstruktur aufbauen können, eine einheitliche Handlungsstruktur. Dann ist es auch möglich, bei Personalabbau, der ein Land betrifft, unter Umständen im Gremium eine solidarische Ausrichtung hinzubekommen, dass Standorte gleichmäßig belastet werden. Das Beispiel GM ist eines der guten. Insofern brauchen wir auch diese Schulungen und im entsprechend sollte auch in den Gesetzestext ein nicht abschließender Regelungskatalog aufgenommen werden, dass Themen wie interkulturelle Kommunikation, Schulung zu Arbeitsbeziehungen in den Ländern der EU, Sprachschulungen und solche zum Umgang mit Managementinformation (Unterrichtung und Anhörung) von der Arbeitgeberseite nicht abgelehnt werden können. Insofern hat auch die Arbeitgeberseite sicherlich etwas davon, wenn sie auf der anderen Seite ein Gremium hat, das sich auch europäisch ausrichtet.

Vorsitzende Kipping: Vielen herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende der heutigen Anhörung. Vielen Dank an die Sachverständigen, dass sie uns mit Ihrer Expertise zur Verfügung standen. Für die Mitglieder des Ausschusses geht es in acht Minuten mit der nächsten Anhörung des heutigen Tages weiter.

Sitzungsende 15.07 Uhr

Sprechregister

Bender, Sieghard 938 939
Birkwald, Matthias W. 938
Connemann, Gitta 933
Franzen, Prof. Dr. jur. Martin 933, 934, 937, 940
Hahl, Gernot 933
Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund)
934, 935, 939, 940
Heinrich, Frank 934
Hoffmann, Dr. Aline (IG Metall) 936
Juratovic, Josip 935 940
Kipping, Katja 932, 933, 935, 937, 938, 939, 940,
941
Kober, Pascal 940
Kramme, Anette 935, 936
Krellmann, Jutta 938 939, 940
Lehrieder, Paul 932
Lietz, Matthias 933

Lösekrug-Möller, Gabriele 936
Meißner, Doris (Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie) 932, 934
Molitor, Gabriele 937
Möller, Burkhard (Deutscher Bauernverband e. V.
930, 936
Mühl, Lutz (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.
V.) 933
Müller-Gemmeke, Beate 939 940, 941
Orentat, Antje 936, 940
Schiewerling, Karl 939
Siebens, Frank 939, 940, 941
Weiß (Emmendingen), Peter 940
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 932, 934, 935, 937, 938
Zimmermann, Sabine 939