

Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte, BT-Drs. 17/4808 und Antrag der Fraktion der SPD, BT-Drucksache 17/5184

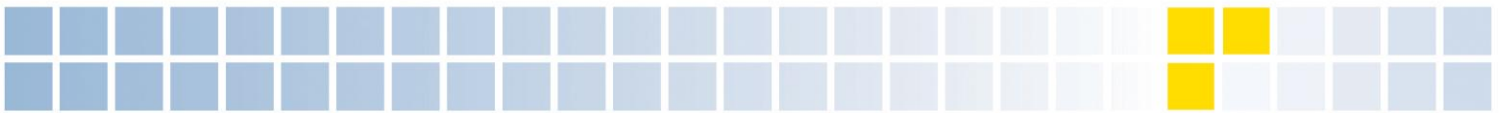
Bestandsschutz für Altvereinbarungen möglichst umfassend sichern

29. März 2011

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 Mitgliedstaaten 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

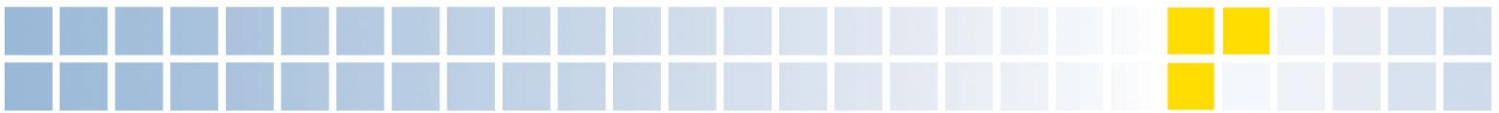
Entsprechend der Richtlinie wird geregelt, dass die zentrale Leitung auf Verlangen einer Arbeitnehmervertretung die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates erforderlichen Informationen zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten hat. Zu den erforderlichen 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, **BUSINESSEUROPE** 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.

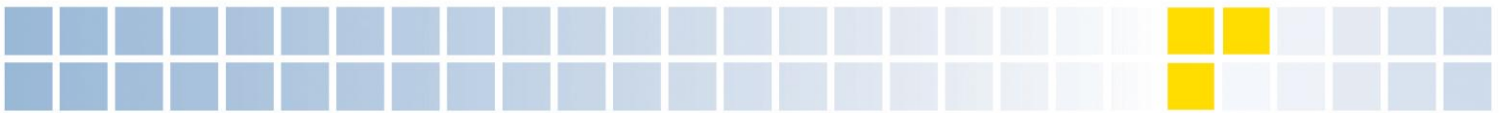
§ 22 Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates

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 Industrie-

gewerkschaft 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 denn 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

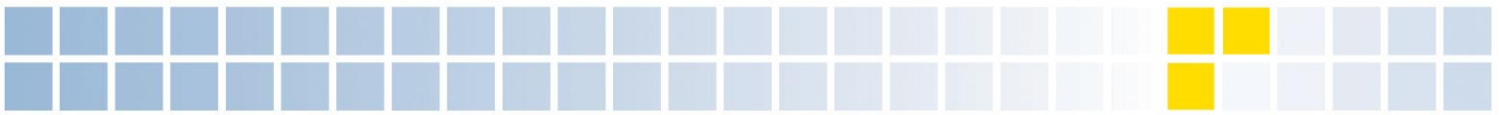
Es existieren keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die existierenden Sanktionsvorschriften nicht ausreichend sind. Sie entsprechen den Vorgaben der Richtlinie. Es besteht daher kein Änderungsbedarf.

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 solchen 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.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de