

24.11.10

Seite 1 von 10

## **Stellungnahme**

zum Referentenentwurf des BMAS für ein  
Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG  
über Europäische Betriebsräte

24.11.10

Seite 2 von 10

## **I. Grundsätzliche Positionsbestimmung**

Mit dem vorgelegten Referentenentwurf (RefE) soll 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 (EBR-Richtlinie) vom 6. Mai 2009 umgesetzt werden. Die Neufassung der Richtlinie (RL) enthält gegenüber der – grundlegenden - „Vorgänger“-RL 94/45/EG vom 30. September 1994 zahlreiche Änderungen der Rechtsgrundlagen zum Europäischen Betriebsrat (EBR), die von den Mitgliedstaaten bis zum 5. Juni 2011 in nationales Recht umzusetzen sind. 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 RefE 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.

24.11.10

Seite 3 von 10

**Zur Gewährleistung einer effektiven Wahrnehmung grenzüberschreitender Interessenvertretung hält der DGB über die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Änderungen und Ergänzungen hinaus folgende Punkte für eine an den oben genannten Zielen orientierte und sachgerechte Umsetzung der RL 2009/38/EG für erforderlich:**

- Ergänzung der Definition von „länderübergreifenden Angelegenheiten“ (Art. 1 § 1 Abs.2 RefE) durch Aufnahme der in Erwägungsgrund 16 der RL 2009/38/EG enthaltenen Präzisierung und Klarstellung in den Gesetzestext;
- die 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 RefE);
- Ergänzung der Bestimmung über die Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter (Art. 1 § 23 RefE) um die Bereitstellung hierfür erforderlicher Mittel sowie der ausdrücklichen Regelung eines Zugangsrechts der EBR-Mitglieder zu den örtlichen Betrieben bzw. Unternehmen;
- Einschränkung der Fortgeltung und des Bestandsschutzes für vor dem 22.09.1996 auf freiwilliger Basis abgeschlossene „Alt-Vereinbarungen“ nach § 41 EBRG und solche Vereinbarungen, die innerhalb der Umsetzungsfrist zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden/werden (Art. 1 § 41 RefE), durch Klarstellung einer umfassenden Geltung der in der RL neu gefassten Definitionen „Unterrichtung“, „Anhörung“, und „länderübergreifende Angelegenheiten“ für alle Vereinbarungen nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der RL 2009/38/EG über EBR;
- substantielle Nachbesserung der Bestimmungen zur Sanktion von Pflichtverstößen (Art. 1 § 45 RefE) unter Berücksichtigung der in den Erwägungsgründen 35 und 36 der RL 2009/38/EG ausgeführten Vorgaben (Maßnahmen) gegenüber den Mitgliedstaaten.

**II. Zu ausgewählten Regelungen des Art. 1 im Einzelnen  
(Änderung des Europäischen 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 Unterneh-

24.11.10

Seite 4 von 10

mens(gruppen)weiten Betroffenheit – nur dann gegeben ist, wenn eine Entscheidung mehrere Betriebe 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 (keine 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.

#### **Nr. 1 lit. f (§ 1 Abs. 7):**

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Umsetzung der Regelung zu den Abstimmungsmodalitäten (in zeitlicher Hinsicht) zwischen und gegenüber dem Europäischen Betriebsrat sowie den einzelstaatlichen Vertretungsgremien im Sinne der RL 2009/38/EG unter Berücksichtigung der Erläuterung in Erwägungsgrund 37.

24.11.10

Seite 5 von 10

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

**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 bestehen (vgl. Ausführungen zu Nr. 25 / § 39 Abs. 2 RefE).

**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 Arbeit-

24.11.10

Seite 6 von 10

nehmervertretungen“ ist nach diesseitiger Auffassung zum einen hinsichtlich der durch die Verhandlungsparteien (zL und bVG) 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 fehlt. Zum anderen stellt die gewählte Formulierung zu stark und einseitig auf den nationalen Regelungsbezug (Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen) ab, wodurch es in der Folge insbesondere zu einer nicht mehr adäquaten (verspäteten) Unterrichtung des Europäischen Betriebsrates kommen kann.

Soweit eine präzisere Formulierung von Vorgaben im Gesetz für die Festlegung der Modalitäten durch die Verhandlungsparteien angesichts der Vielschichtigkeit zu konkretisierender Fallgestaltungen in den verschiedenen Unternehmen/Unternehmensgruppen für den Gesetzgeber nicht leistbar sein sollte, empfiehlt der DGB – unter Berücksichtigung von Art. 12 Abs. 2 der RL 2009/38/EG – den Text der RL zu Art. 6 Abs. 1 lit. c) zu übernehmen und Nr. 3 des Art. 1 § 18 Abs. 1 Satz 2 GE (sinngemäß) wie folgt zu formulieren:

„3. Aufgaben und Befugnisse des Europäischen Betriebsrats sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung, einschließlich der Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und den Beteiligungsrechten der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des § 1 Abs. 2 und 7 [*dieses Gesetzes*]; dabei ist sicherzustellen, dass die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene erfolgt und die Beteiligungsrechte der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen nicht beeinträchtigt werden“.

**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 Vereinbarungen geführt haben. Sie wird daher mutmaßlich zu mehr Rechtssicherheit beitragen.

**Nr. 8 lit. a (§ 22 Abs. 2):**

24.11.10

Seite 7 von 10

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.

**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. Dies betrifft zunächst den Wortlaut in Absatz 1, wonach die genannten Adressaten „...über **Inhalt und Ergebnisse** der ... durchgeführten Unterrichtung und Anhörung...“ zu unterrichten sind. Des weiteren ist es in diesem Zusammenhang zur Vermeidung von Streitigkeiten oder Rechtsnachteilen unbedingt erforderlich, dem EBR oder Ausschuss zur Vornahme dieser Unterrichtung – ggf. nach Unterrichtung der örtlichen Betriebs- bzw. Unternehmensleitung ein **Zugangs- bzw. Zutrittsrecht** zum Betrieb bzw. Unternehmen der genannten Adressaten einzuräumen. 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 Art. 1 § 36 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 Aufzählung der gesetzlich fingierten „wesentlichen Strukturänderungen“ (Beispiele) ist mithin nicht ausgeschlossen, dass etwa auch eine erhebliche Änderung der Zahl der im Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe Beschäftigten (bei-

24.11.10

Seite 8 von 10

spielsweise 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 Art. 1 § 37 Abs. 1 RefE– gegeben sind.

Für besonders begrüßenswert hält der DGB die Klarstellung in Abs. 4 wonach in den Fällen des Art. 1 § 21 Abs. 1 RefE 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.

**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. Er gibt jedoch zu bedenken, dass es in der Praxis **problematisch** sein könnte, wenn der **EBR bzw. das besondere Verhandlungsgremium Mitglieder zur Teilnahme bestimmt**, 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 daher eine anspruchsbezogene Formulierung oder Ergänzung der bestehenden Formulierung dahingehend vor, dass auch der Ausschuss nach Art. 1 § 26 RefE eine entsprechende Bestimmung der Teilnehmer vornehmen kann.

Darüber hinaus schlägt der DGB eine Klarstellung in der Begründung zu Art. 1 § 38 RefE 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.

**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“.

24.11.10

Seite 9 von 10

**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).

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

Der DGB ist 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 nicht nur durch Art. 13 (Art. 1 § 37 RefE) durchbrochen wird. **Vielmehr genießen auch die neu gefassten bzw. präzisierten Definitionen „Unterrichtung“ (Art. 2 lit. f), „Anhörung“ (Art. 2 lit. g), und „länderübergreifende Angelegenheiten“ (Art. 1 Abs. 4) der RL 2009/38/EG einen diesbezüglichen Ausnahmecharakter** dadurch, dass sie keine Änderungen der bisherigen Rechtslage, 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 9494/45/EG die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen und mit entsprechenden Regelungen vorgesehen 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 (Art. 1 § 1 Abs. 2, Abs. 4 und 5 RefE) - 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 Vorschrift zur Sanktion von Pflichtverstößen im Falle einer Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere zu rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung und Anhörung, und/oder gegen diesbezügliche Bestimmungen von Vereinbarungen, die auf der Grundlage dieses Gesetzes in Unternehmen oder Unternehmensgruppen von den Verhandlungspartnern abgeschlossen wurden, erforderlich ist. Zwar hat der Richtliniengeber im Hauptteil der RL 2009/38/EG keine neuen

24.11.10

Seite 10 von 10

Sanktionsregelungen ergänzt oder die bestandene Regelung in Art. 11 Abs. 2 abgeändert. Allerdings ist diese Regelung 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: „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: 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 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 grundsätzlich der Regelung eines gesetzlichen Anspruchs auf Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen (allgemeiner Unterlassungsanspruch), damit – entsprechend der französischen Rechtsprechung zu arbeitgeberseitigen Verstößen gegen die RL, etwa im Fall Gaz de France – richtlinien- bzw. gesetzeswidrige Maßnahmen unwirksam sind, nicht vollzogen werden dürfen und zu ihrer Wirksamkeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben nachgeholt werden müssen.

Zumindest ist jedoch das – auch im Verhältnis zu anderen EU-Staaten mit vergleichbarem Niveau der Wirtschafts- und Rechtsordnung – derzeit im EBRG geltende - und unverändert in Art. 1 § 45 Abs. 2 RefE 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, angemessen ist und entspricht.