

## Arbeitsrecht

### Kabinettsbeschluss zur Umsetzung der Euro-BR-Richtlinie in deutsches Recht

Das Bundeskabinett hat am 15.12.2010 der Änderung des Eurobetriebsräte-Gesetzes (EBRG) zugestimmt, die planmäßig bis zum 05.06.2011 (Ende der Richtlinien-Umsetzungsfrist) in Kraft treten soll.

[http://www.bmas.de/portal/49906/2010\\_12\\_15\\_eu\\_betriebsrat.html](http://www.bmas.de/portal/49906/2010_12_15_eu_betriebsrat.html)

Der Gesetzentwurf (GE) wurde mit nur kleinen Änderungen und Ergänzungen gegenüber dem vom BMAS am 11.11.2010 vorgelegten Referentenentwurf (RefE) beschlossen. Hierzu hatte der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB am 29.11.2010 eine Stellungnahme beschlossen (Anhang). Bis auf gesetzlich geregelte Ausnahmen werden für die meisten EBR mit Inkrafttreten des vorgelegten GE ab dem 6.6.2011 die neuen verbesserten Definitionen und Rechte unmittelbar Anwendung finden, unabhängig davon, ob diesbezügliche Regelungen in bestehenden Vereinbarungen enthalten sind.

#### Bewertung des Gesetzentwurfs aus Gewerkschaftssicht

Aus gewerkschaftlicher Sicht enthält der Gesetzentwurf (GE) überwiegend Änderungen und Ergänzungen zu Vorschriften des bislang geltenden EBRG, mit denen die Neufassung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (RL) weitgehend konform und umfassend umgesetzt wurde. **Diese neuen Regelungen werden die Arbeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) erleichtern, gerade im Hinblick auf einen verbesserten Unterrichts- und Anhörungsprozess sowie einen gesetzlich verbrieften Schulungsanspruch für EBR nebst arbeitgeberseitiger Arbeitsfreistellung und Kostentragung. Darüber hinaus wird in der Begründung zum Gesetzentwurf klargestellt, dass das neue Recht entsprechend den Vorgaben der RL (bis auf gesetzlich geregelte Ausnahmen) ab dem 06.06.2011 unmittelbar Anwendung findet, auch wenn in bestehen-**

**den Vereinbarungen hierzu ungünstigere oder keine Regelungen enthalten sind (etwa zur Qualifizierung von EBR-Mitgliedern).**

Hierzu im Einzelnen:

### **Grenzüberschreitende EBR-Zuständigkeit**

In Zukunft sind auch Angelegenheiten als länderübergreifend einzustufen, die  
a) ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen wichtig sind und

b) die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

Damit sind auch die Fälle erfasst, bei denen die zentrale Leitung über eine Maßnahme entscheidet, die sich in einem anderen Land auswirkt.

### **Unterrichtung und Anhörung**

Die präzisierten Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung in grenzübergreifenden Angelegenheiten werden aus der neu gefassten Richtlinie in das EBRG wortgleich übernommen: In § 1 Abs. 4 EBRG-E wird nun erstmals eine Definition zur Bedeutung von „Unterrichtung“ eingefügt, wonach die Arbeitnehmervertreter **schon während der Phase der Entscheidungsfindung** einbezogen werden müssen. Nach der Definition von „Anhörung“ in § 1 Abs. 5 Satz 2 EBRG-E muss diese den Arbeitnehmervertretern gestatten, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und **eine mit Gründen versehene Antwort** auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

### **Abgestimmte Unterrichtung sowie Anhörung von EBR und nationalen Gremien („Ebenenabstimmung“)**

Der Katalog der zu regelnden Gegenstände in einer Vereinbarung über einen EBR, d.h. für einen EBR „kraft Vereinbarung“, wird erweitert (§ 18 EBRG-E): Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR kann auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt werden. Sicherzustellen ist aber, dass der EBR vor oder gleichzeitig mit den nationalen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören ist (§ 1 Abs. 7 EBRG-E). Dieser - im Beschlussverfahren durchsetzbare - Informations- und Konsultationsvorrang des EBR wird dieses europäische Vertretungsgremium aufwerten.

### **Auskunftsanspruch**

§ 5 Abs. 1 EBRG-E stellt klar, dass die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats erforderlichen Informationen von der zentralen Leitung zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten sind. § 5 Abs. 3 EBRG-E stellt sicher, dass die nach § 5 Abs.1 und 2 EBRG-E in Anspruch genommenen Leitungen die erforderlichen Informationen erhalten, um ihre Verpflichtungen erfüllen zu können.

### **Neue Rechte, Pflichten und besonderer Schutz**

§ 36 EBRG-E regelt die Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter über Inhalt und Ergebnisse der durchgeführten Unterrichtung und Anhörung durch den EBR oder den - jetzt nach § 26 EBRG-E obligatorisch einzurichtenden – (engeren) Ausschuss.

§ 38 EBRG-E regelt die Voraussetzungen für den Anspruch des besonderen Verhandlungsgremiums und des EBR auf Teilnahme seiner Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Beim Qualifizierungsanspruch der EBR-Mitglieder wird sichergestellt, dass zwischen den turnusgemäßen jährlichen Sitzungen auch der Ausschuss über den Qualifizierungsbedarf der EBR-Mitglieder befinden kann, wenn der EBR diese Aufgabe auf ihn überträgt. Die neue Kostentragungsregelung für die Bildung und Tätigkeit dieser Gremien (§ 39 Abs. 1 EBRG-E) umfasst insoweit ausdrücklich alle Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder dieser Gremien.

### **Neuverhandlung durch Anpassungsklausel**

§ 37 EBRG-E setzt Art. 13 der RL um und ermöglicht die Aufnahme von Verhandlungen über die Errichtung eines neuen EBR im Falle wesentlicher Strukturänderungen des Unternehmens. In Zukunft wird es generell möglich sein, bei Umstrukturierungen zu einer neuen angepassten Vereinbarung zu kommen, soweit hierzu keine Regelungen in geltenden Vereinbarungen bestehen oder sich diese widersprechen. Als wesentliche Strukturveränderungen, die zur Neuverhandlungsmöglichkeit führen sollen, werden angesehen:

1. Zusammenschluss von Unternehmen oder Unternehmensgruppen;
2. Spaltung von Unternehmen oder Unternehmensgruppen;
3. Verlegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe in einen anderen Mitgliedstaat oder Drittstaat oder Stilllegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe;
4. Verlegung oder Stilllegung von Betrieben, soweit sie Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrat haben können.

Dieser Katalog gesetzlich fingierter Beispiele für „wesentliche Strukturänderungen“ ist nicht abschließend, so dass weitere Fallkonstellationen mit erheblichem Einfluss auf die Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe in Frage kommen.

### **Bestandsschutz bestehender Vereinbarungen und ihre Durchbrechung**

Keine Anwendung werden die EBRG-Regelungen auf die sogenannten „alten Artikel 13 Vereinbarungen“ finden, die - nach Maßgabe der vorangegangenen RL 94/45/EG - vor dem 22.9.1996 abgeschlossen wurden (§ 41 Abs. 1 EBRG-E). Ausnahme: Bei wesentlichen Umstrukturierungen können diese neu verhandelt werden und fallen danach dann unter das neue EBRG-Recht.

Das neue EBRG findet auch keine Anwendung auf bestehende Vereinbarungen nach Art. 6 der RL 94/45/EG, die in dem Übergangs- bzw. Umsetzungszeitraum der neuen RL (5.6.2009-5.6.2011) überarbeitet (oder neu abgeschlossen) worden sind oder werden (§ 41 Absatz 8 EBRG-E). Für solche Vereinbarungen wird gar die Fortgeltung des EBRG in seiner bis zum Inkrafttreten des GE geltenden (Alt-) Fassung angeordnet, womit zukünftig grundsätzlich zwei EBRG-Fassungen parallel Anwendung beanspruchen können. Ausnahme: Bei wesentlichen Umstrukturierungen nach § 37 EBRG-E können diese Vereinbarungen neu verhandelt werden und fallen danach dann unter das neue EBRG-Recht.

**Aber:** Auf bestehende Vereinbarungen nach Art. 6 der Richtlinie 94/45/EG, die **nicht** in dem o.g. Zeitfenster (5.6.2009-5.6.2011) überarbeitet worden sind, findet „entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2009/38/EG **das neue Recht** Anwendung“ (ausdrückliche Klarstellung in der Begründung des GE zu § 41). Dies gilt z.B. für die o.a. verbesserten Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung, aber auch für den Qualifizierungsanspruch von EBR-Mitgliedern, selbst wenn ein solcher in der bestehenden Art. 6 Vereinbarung nicht geregelt ist.

Dringend notwendiger **Nachbesserungsbedarf** zur Gewährleistung einer effektiven Wahrnehmung grenzüberschreitender Interessenvertretung besteht aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere in Bezug auf die substantielle Nachbesserung der Bestimmungen zur **Sanktion von Pflichtverstößen** (vgl. bestehende Ordnungswidrigkeitenvorschrift in § 45 EBRG-E mit einer Bußgeldobergrenze von lediglich 15.000 Euro). Unter Berücksichtigung der in den Erwägungsgründen 35 und 36 der neugefassten RL ausgeführten Vorgaben gegenüber den Mitgliedstaaten, sind Sanktionen vorzusehen, die wirksam, abschreckend und im

Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind. Diesen Vorgaben wird der GE bislang nicht gerecht.

**Weiterführend** stehen die Änderungen zum EBRG-GE, eingefügt als Fließtext in die bestehende Gesetzesfassung, wie auch die vom GBV beschlossene DGB-Stellungnahme zum RefE des BMAS, als **Download** zur Verfügung:  
<http://www.dgb.de/-/qql>

**Unser Team:**

Helga <b>Nielebock</b> Leiterin der Abt. Recht	Martina <b>Perreng</b> Referatsleiterin Individual- arbeitsrecht	Robert <b>Nazarek</b> Referatsleiter Sozialrecht	Ralf-Peter <b>Hayen</b> Referatsleiter Recht	Torsten <b>Walter</b> Referent Rechtsprechung	Peter <b>Klenter</b> Referatsleiter Individual- arbeitsrecht	<b>Sekretariat:</b> Helga Jahn Michaela Görner Ina Meyer zu Uptrup 030-24060-265 030-24060-720 030-24060-214
--	---	--	--	---	---	--

Redaktion dieser Ausgabe: Ralf-Peter Hayen  
 V. i. S. d. P.: Helga Nielebock