

## Arbeitsrecht

### Handlungsempfehlungen zum neuen EBR-Gesetz

Seit dem 18. Juni 2011 ist das neue Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) in Kraft. Es enthält zahlreiche Änderungen gegenüber dem ersten EBRG aus dem Jahre 1996. Auf der Web-Seite des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sowie im DGB-Newsletter „Info Recht“ vom 10.01.2011 sind die wesentlichen Änderungen dargestellt ([www.dgb.de/-/qq1](http://www.dgb.de/-/qq1)).

Im Folgenden sollen Fragen, die sich in der Praxis für die Anwendung und den Umgang mit dem neuen Gesetz ergeben haben, beantwortet werden, um den EBR-Akteuren und gewerkschaftlichen EBR-Beratern Handlungsempfehlungen für ihre Arbeit zu geben.

#### Anwendbarkeit der neuen EBRG-Regelungen

#### **Gelten die im neuen EBR-Gesetz getroffenen Regelungen „automatisch“ oder müssen alle bestehenden EBR-Vereinbarungen neu verhandelt werden?**

Erstens gelten die neuen verbesserten Rechte und Verfahrensregelungen uneingeschränkt für alle Unternehmen oder Unternehmensgruppen, deren EBR-Vereinbarungen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes am 18. Juni 2011 neu abgeschlossen worden sind oder zukünftig abgeschlossen werden. Zweitens fallen auch die Unternehmen oder Unternehmensgruppen, deren EBR-Vereinbarungen nach Art. 6 der alten EBR-Richtlinie (RL 94/45/EG) vom 22. 9.1996 bis zum 4.6.2009 abgeschlossen wurden (sog. „alte“ Art. 6-Vereinbarungen), unmittelbar unter die neuen Regelungen, **sofern diese nicht in dem Zeitraum der mitgliedstaatlichen Umsetzung der neugefassten EBR-Richtlinie (RL 2009/38/EG) vom 05.06.2009 bis 05.06.2011 überarbeitet worden sind**. Dies ergibt sich „im Umkehrschluss“ aus § 41 Abs. 8 EBRG und wird des Weiteren in der Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung in einer Bundestags-Drucksache (BT-Drs. 17/4808 v. 17.02.2011, S. 18, zu

---

#### Unser Team

Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P)
Martina <b>Perreng</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht
<b>Ralf-Peter Hayen</b>	Referatsleiter Recht (Red.)
Torsten <b>Walter</b>	Referent Rechtsprechung
Peter <b>Klenter</b>	Referatsleiter Individualarbeitsrecht

#### Sekretariat:

Helga Jahn	030 – 24060-265
Michaela Görner	030 – 24060-720
Zehra Demir	030 – 24060-214

Infos unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

Nr. 27) eindeutig klargestellt. Dies betrifft zum Beispiel die verbesserten Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung, aber auch den Qualifizierungsanspruch, der in diesen Unternehmen oder Unternehmensgruppen für alle EBR-Mitglieder besteht, unabhängig vom Vereinbarungstext. Die verbesserten Rechte gelten also selbst dann, wenn in diesen bestehenden EBR-Vereinbarungen ungünstigere oder keine Bestimmungen enthalten sind. Es ist daher nicht erforderlich, diese Art. 6-Vereinbarungen neu zu verhandeln.

**Beispiel 1:** *Im X-Konzern wurde am 07.07.2001 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen, die unverändert gültig ist. Die zentrale Leitung liegt in Deutschland. Die Vereinbarung wurde auf der Grundlage des deutschen Rechts abgeschlossen. Sie enthält keinen Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder. Auch sehen deren Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung nicht vor, dass der EBR vor der Entscheidung der zentralen Leitung beteiligt wird. Was gilt?*

*Es gilt das neue EBR-Recht. Die Mitglieder des EBR haben einen Schulungsanspruch und der EBR ist vor der Entscheidung der zentralen Leitung zu unterrichten und anzuhören. Damit gelten alle Rechte, Definitionen und Verfahrensregeln des neuen EBR-Gesetzes, mit dem die 2009 neugefasste EBR-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt wurde. Die EBR-Vereinbarung muss nicht neu verhandelt werden.*

### **Für welche EBR-Vereinbarungen gilt das neue EBR-Recht nicht?**

Erstens gelten die verbesserten Regelungen nicht für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit alten „Artikel 13-EBR-Vereinbarungen“, die vor dem 22.09.1996 (bzw. vor dem 15.12.1999 in bestimmten Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit Betrieben/Unternehmen in Großbritannien und Nordirland) abgeschlossen wurden, unabhängig davon, ob sie in der Folge geändert wurden oder nicht (§ 41 Abs. 1, 4 und 7 EBRG).

**Beispiel 2:** *Im Z-Konzern wurde am 07.07.1995 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen, die bislang unverändert blieb. Sie enthält keinen Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder. Was gilt?*  
*Es gilt die EBR-Vereinbarung. Das alte und neue EBRG finden (aufgrund der gesetzlichen Ausnahmeregelungen) auf diese Vereinbarungen keine Anwendung. Die EBR-Mitglieder haben keinen Schulungsanspruch nach der Vereinbarung (ungeachtet der Tatsache, dass allerdings bereits zum alten EBR-Recht für die deutschen EBR-Mitglieder ein Schulungsanspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 40 Abs. 1 EBRG a.F. allgemein anerkannt war; für EBR-Mitglieder aus anderen EU-Mitgliedsstaaten gab es einen solchen Anspruch jedoch häufig nicht). Um in den Genuss der Rechte nach dem neuen EBRG zu kommen, müsste die EBR-Vereinbarung neu verhandelt werden.*

**Beispiel 3:** *Im XY-Konzern wurde am 07.07.1995 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen und im März 2002 geändert. Sie enthält keinen Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder. Was gilt?*  
*Es gilt die EBR-Vereinbarung. Die EBR-Mitglieder haben keinen Schulungsanspruch nach der Vereinbarung (ungeachtet des zu Beispiel 2 erläuterten, für deutsche EBR-Mitglieder bereits zum alten EBR-*

*Recht allgemein anerkannten Schulungsanspruches). Um in den Genuss der Rechte nach dem neuen EBRG zu kommen, müsste die EBR-Vereinbarung neu verhandelt werden.*

**Beispiel 4:** *Der A- Konzern mit zentraler Leitung in Deutschland erwirbt am 01.01.1998 ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten in Leeds (UK). Damit fällt er ab diesem Zeitpunkt erstmals in den Geltungsbereich der EBR-RL (des EBRG). Am 15.08.1999 wird eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen. Sie enthält keinen Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder. Was gilt? Es gilt die EBR-Vereinbarung. Die EBR-Mitglieder haben keinen Schulungsanspruch nach der Vereinbarung. (Ungeachtet des in Beispiel 2 genannten für deutsche EBR-Mitglieder allgemein anerkannten Schulungsanspruches nach § 37 Abs. 6 BetrVG). Um in den Genuss der Rechte nach dem neuen EBRG zu kommen, müsste die EBR-Vereinbarung neu verhandelt werden.*

Zweitens gelten die neuen Regelungen nicht für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Art. 6 Vereinbarungen, wenn diese im Umsetzungszeitraum der neuen Richtlinie vom 05.06.2009 bis 05.06.2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden. „Unterzeichnet“ bedeutet nach unserer Auffassung, dass die Vereinbarung – im Gegensatz zur Überarbeitung einer bestehenden Vereinbarung – neu abgeschlossen wurde. „Überarbeitet“ bedeutet, dass die alte Vereinbarung nicht lediglich mit neuem Datum unterzeichnet wurde, sondern zumindest einzelne ihrer Bestimmungen ergänzt oder abgeändert wurden. Für diese „Interims-Vereinbarungen“ wird ausdrücklich die Fortgeltung des EBR-Gesetzes in seiner **alten Fassung** angeordnet (§ 41 Abs. 8 EBRG).

**Beispiel 5:** *Im Y-Konzern wurde am 07.07.2001 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen. Sie ist im Interimszeitraum neu verhandelt, geändert und am 07.07. 2010 unterzeichnet worden. Die zentrale Leitung liegt in Deutschland. Die Vereinbarung wurde auf der Grundlage des deutschen Rechts abgeschlossen. Sie enthält keinen Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder. Was gilt? Es gilt die EBR-Vereinbarung in Verbindung mit dem EBRG in der **alten Fassung**. Die EBR-Mitglieder haben keinen Schulungsanspruch nach der Vereinbarung und dem alten EBRG (ungeachtet des zu Beispiel 2 erläuterten, für deutsche EBR-Mitglieder bereits zum alten EBR-Recht allgemein anerkannten Schulungsanspruches). Um in den Genuss der Rechte nach dem neuen EBRG zu kommen, müsste die EBR-Vereinbarung neu verhandelt werden.*

Das Gesetz sieht jedoch für alle vorgenannten „Geltungs-Ausnahmen“ eine Durchbrechung vor, die zur Anwendung des neuen EBR-Rechts führen würde: Ein solcher „Sonderfall“ ist gegeben, wenn die Voraussetzungen für Neuverhandlungen wegen „wesentlicher Strukturänderungen“ vorliegen (§ 37 Abs. 1 EBRG); hierzu nachfolgend mehr.

### **Sind EBR mit sogenannten Art.13-Vereinbarungen und den o.g. Art. 6-„Interimsvereinbarungen“ für immer „außen vor“?**

Nein, glücklicherweise gibt es eine Durchbrechung dieser Ausnahmeregelungen durch eine Anpassungsklausel im neuen Gesetz (§ 37 EBRG). Hiernach können alle EBR-Vereinbarungen, einschließlich der „freiwilligen“ nach Art. 13 (§ 41 Abs. 1 und 7 EBRG) und aller sogenannten „Altvereinbarungen“ nebst „Interimsvereinbarungen“ nach Art. 6, bei „wesentlichen Strukturveränderungen“ neu verhandelt werden, wenn für diesen Fall keine geeigneten Verfahrensregelungen in geltenden Vereinbarungen der betroffenen Unternehmen oder Unternehmensgruppen vorgesehen sind oder sich diese Anpassungsklauseln widersprechen (BT-Drs. 17/4808 v. 17.02.2011, S. 17, zu Nr. 25, zu § 37). Diese gesetzliche Anpassungsklausel greift im Prinzip dann, wenn die bestehende EBR-Vereinbarung aufgrund von **wesentlichen** Strukturveränderungen nicht mehr zum Unternehmen „passt“, d.h., wenn eine „einfache“ Anpassung der Vereinbarung, die weiterhin möglich ist (§ 41 Abs. 4 EBRG), ausscheidet. Wann dies der Fall ist, lässt sich aus dem Beispielskatalog des § 37 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 EBRG ableiten (hierzu nachfolgend mehr).

Nach § 37 EBRG neu verhandelte Vereinbarungen fallen danach unter das neue Gesetzesrecht. Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen oder kommt eine Vereinbarung binnen drei Jahren nicht zustande (§ 21 Abs. 1 EBRG), ist ein EBR kraft Gesetzes zu errichten (§ 37 Abs. 4 EBRG), für den - gleichsam wie für den Abschluss einer neuen Vereinbarung - das neue EBR-Recht gilt. Durch die Möglichkeit der Neuverhandlung bei wesentlichen Strukturänderungen ist der sogenannte „Bestandsschutz“ aller bestehenden (Alt-)Vereinbarungen nach Maßgabe des § 41 EBRG durchbrochen.

Da die bestehenden EBR-Vereinbarungen für die Dauer der Verhandlungen weitergelten (Übergangsmandat des alten EBR), ist es auf diesem Wege möglich, Vereinbarungen mit einem niedrigen Standard von Beteiligungsrechten zu ersetzen, ohne in eine EBR-lose Phase zu kommen.

**Beispiel 6:** *Der X-Konzern hat den Y-Konzern übernommen. Im X-Konzern galt bislang eine EBR-Vereinbarung nach Art. 13 der alten EBR-Richtlinie. Im Y-Konzern gab es bislang keinen EBR. Auf Antrag von 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertretern aus mindestens zwei Ländern können unter Anwendung der neuen Anpassungsklausel neue EBR-Verhandlungen aufgenommen werden. Ein besonderes Verhandlungsgremium wird errichtet, mit der Rückfallregelung eines EBR kraft Gesetzes nach neuem Recht. Die bestehende EBR-Vereinbarung nach Art. 13 der alten Richtlinie wirkt für die Dauer der Verhandlungen nach.*

### **Was sind eigentlich "wesentliche Umstrukturierungen"?**

Wie bereits zuvor als „Sonderfall“ hervorgehoben, ermöglicht § 37 EBRG die Aufnahme von Verhandlungen über die (Neu-)Errichtung eines EBR im Falle wesentlicher Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Als wesentliche Strukturveränderungen gelten etwa Spaltung, Stilllegung oder grenzüberschreitende Verlegung von Unternehmen oder Unternehmens-

gruppen sowie die Verlegung oder Stilllegung von Betrieben, soweit sie Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben.

In allen diesen Fällen ist nach der Gesetzesbegründung von einem erheblichen Einfluss auf die Struktur des Unternehmens auszugehen. Die gesetzliche Fallgruppenaufzählung ist jedoch beispielhaft und somit nicht abschließend.

Wann eine Betriebsstilllegung „Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR“ hat und dem zufolge eine „wesentliche“ Strukturänderung darstellt, ist nicht abschließend geklärt. Nach unserer Auffassung ist dies jedoch bereits der Fall, wenn eine Betriebsschließung in einem Land im Geltungsbereich der EBR-Vereinbarung zur Folge hat, dass den Interessenvertretern in diesem Land weniger Sitze im EBR als vorher zustehen. Denn der durch die Betriebsschließung eingetretene Wegfall der Mandate wirkt sich auf die Zusammensetzung des EBR aus. Danach kann die jeweilige EBR-Vereinbarung - auch eine „freiwillige“ nach Art. 13 der alten Richtlinie (§ 41 Abs. 1 und 7 EBRG) - neu verhandelt werden.

Im Regelfall kann man diese Vereinbarungen auch ohne „wesentliche Umstrukturierungen“ kündigen; allerdings müsste eine solche Vereinbarung ganz neu verhandelt werden, ohne dass die Nachwirkung der gekündigten Vereinbarung im Einzelfall gesichert ist.

### **Gelten eigentlich überall in allen Ländern jetzt die gleichen Rechte für alle EBR-Mitglieder?**

Grundsätzlich ja, weil alle Mitgliedsstaaten verpflichtet sind, die neue EBR-Richtlinie wort- und inhaltsgetreu in ihr nationales Recht umzusetzen. Allerdings bestehen sowohl Interpretationsspielräume bei der Umsetzung, als auch Verbesserungsmöglichkeiten gegenüber den Mindestrahmenbedingungen, welche durch die Richtlinie vorgegeben werden. Daher sind – auch abhängig vom jeweiligen nationalen Arbeitsrechtssystem – Unterschiede in der Ausgestaltung der Rechte und Pflichten von EBR sowie der Wirkungsweise des EBR-Rechts nicht auszuschließen. Da das neugefasste deutsche EBRG nur für EBR in Unternehmen gilt, deren zentrale Leitung ihren Sitz in Deutschland hat, müssen EBR-Gremien in Unternehmen mit Hauptsitz in einem anderen EU-Land die dortige nationale Gesetzgebung beachten. Aus diesem Grund stellt die EU-Kommission Übersetzungen der jeweiligen Umsetzungsgesetze auf ihrer Webseite zur Verfügung (<http://ec.europa.eu/social>).

### **Umgang mit den Definitionen zur Information und Konsultation**

#### **Inwiefern sind die Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung verbessert worden?**

„Unterrichtung“ wird erstmals und „Anhörung“ präziser definiert – die EBR müssen schon während der Planungsphase (Entscheidungsfindung) unterrichtet werden. Die Qualität und die Reichweite der Unterrichtung muss den jeweiligen EBR in die Lage versetzen, die möglichen Auswirkungen von geplanten grenzüberschreitenden Maßnahmen oder Umstände beispielsweise auf einzelne Standorte eingehend und ohne eigene Recherche zu bewerten. Die Unterrichtung und Anhörung muss auch so

rechtzeitig erfolgen, dass eine Stellungnahme des EBR gegenüber der maßgeblichen Führungsebene auch in deren Entscheidungsfindung einfließen kann. Der EBR hat zudem einen Anspruch darauf, eine begründete Antwort auf seine Stellungnahme zu erhalten. Diese Klarstellungen von Informations- und Konsultationsansprüchen der EBR, die unter das neue EBR-Recht fallen, finden unabhängig davon Anwendung, wie diese Begriffe und Verfahren in der jeweiligen Vereinbarung definiert wurden. Auf die neuen gesetzlichen Definitionen können sich die EBR also neben den Regelungen in der Vereinbarung als verbindliches Recht stützen.

### **EBR-Zuständigkeit in „transnationalen Angelegenheiten“**

#### **Welche Auswirkungen hat die Gesetzesbegründung zur Definition der grenzübergreifenden Angelegenheiten?**

Das neue Gesetz stellt klar, dass „grenzübergreifende Angelegenheiten“, für die der EBR zuständig ist (§ 1 Abs. 2 EBRG), mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten oder das gesamte Unternehmen bzw. die gesamte Unternehmensgruppe betreffen müssen. Bislang galt diese Definition nur für den EBR Kraft Gesetzes.

Ergänzend wird in der Gesetzesbegründung zu dieser Bestimmung formuliert, dass zur Feststellung des grenzübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sowohl der Umfang der **möglichen** Auswirkungen einer Entscheidung als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene zu berücksichtigen sind (BT-Drs. 17/4808 v. 17.02.2011, S. 12, zu Nr. 1 lit. a). Mit dieser Erläuterung des Wortlauts des Gesetzes ergänzt der Gesetzgeber das rein „geographische“ Kriterium („mindestens zwei Länder“) um weitere prozess- und zuständigkeitsbezogene Kriterien. Erstens genügt es, dass Auswirkungen einer Entscheidung lediglich als möglich erscheinen, länderübergreifende Konsequenzen der Entscheidung müssen nicht bereits tatsächlich feststehen. Zweitens kommt mit der betroffenen Leitungs- und Vertretungsebene ein Kriterium hinzu, um einen Entscheidungsträger auch hierarchisch zu verorten. Wenn die Entscheidungsmacht bei einer Leitungsebene liegt, die hierarchisch über der Ebene der Leitung eines einzelnen Landes angesiedelt ist, dann handelt es sich um eine länderübergreifende Angelegenheit. Mit anderen Worten: Die Zuständigkeit des EBR beginnt dort, wo die bestehenden Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter an ihre (nationalen) Grenzen stoßen. Und dieses Kriterium greift auch, wenn nur ein Land von einer Entscheidung der „ausländischen“ zentralen Leitung betroffen ist.

### **Abgestimmte Beteiligung von EBR und nationaler Arbeitnehmervertretung**

#### **Was heißt eigentlich "Abstimmung zwischen den Ebenen", gibt's da ein praktisches Beispiel? Welche Risiken bestehen für die deutschen Betriebsräte?**

Die Unterrichtung und Anhörung des EBR muss künftig zeitlich und inhaltlich mit der entsprechenden Unterrichtung und Anhörung der nationalen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt werden, ohne

deren Rechte zu schmälern. Diese Regelungen zielen darauf ab, einen echten europäischen Ansatz zu fördern, der wiederum fest in der nationalen Ebene der Arbeitnehmervertretung verankert ist. Die europäische Ebene kann niemals die Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene ersetzen. Beide Ebenen ergänzen einander: Auf nationaler Ebene können die Betriebsräte und Gewerkschaften die Informationen nutzen, die sie auf europäischer Ebene gewonnen haben, um ihre Verhandlungsposition auch vor Ort zu stärken. Gleichzeitig ermöglicht eine frühzeitige und umfassende Unterrichtung und Anhörung des EBR koordinierte Vorgehensweisen. Kurzum, es ist kein Nullsummenspiel: Wenn jede Ebene ihre entsprechende Rolle spielt, gibt es keine Verlierer und alle gewinnen.

***Beispiel 7:** Ein Unternehmen verteilt seine Produktionskapazität um, um künftig näher an seinen Kunden zu produzieren. Diese bereits weitgehend beschlossene Umstrukturierung hat zur Folge, dass Produktionskapazitäten aus den Ländern X und Y in das Land Z verlegt werden. Da der EBR frühzeitig über den Grund und die Auswirkungen dieser Maßnahme unterrichtet und angehört wurde, konnte erstens vermieden werden, dass die Belegschaft aus Land Z unter Druck kommt, um noch etwas für die im Grunde bereits beschlossene Aufstockung hergeben zu müssen. Zweitens konnten Interessenvertreter vor Ort in den Ländern X und Y erreichen, dass Ausgleichs- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Betroffenen in beiden Ländern ergriffen werden, obwohl dies eigentlich gesetzlich nur in Land X zwingend gewesen wäre.*

### **In welcher zeitlichen Reihenfolge müssen der EBR und die zuständige nationale Arbeitnehmervertretung (BR, GBR, KBR) bei geplanten Arbeitgebermaßnahmen beteiligt werden?**

Nach Richtlinie und Gesetz ist der EBR **spätestens** gleichzeitig mit der nationalen Interessenvertretung zu unterrichten und anzuhören. Durch diesen zumindest zeitlichen Informations- und Konsultationsvorrang der EBR werden künftig die EBR-Gremien früher beteiligt. Auf dieser Grundlage nehmen die jeweiligen nationalen Interessenvertretungen das Thema im Rahmen der bestehenden Verfahren und Regeln zur Unterrichtung und Anhörung auf nationaler bzw. örtlicher Ebene auf. Eine genaue zeitliche Abfolge lässt sich nur von Fall zu Fall definieren. Um eine effektive – vor allem gegenseitig ergänzende – Abstimmung zwischen den Ebenen sicherzustellen, ist beispielsweise anzustreben, dass die nationalen Anhörungsverfahren nicht vor Beendigung des Prozesses auf europäischer Ebene abgeschlossen werden sollten. Zusammen mit der neuen Berichtspflicht der EBR-Mitglieder auf nationaler Ebene ist über diese Verzahnung eine wesentlich stärkere Verankerung der EBR-Arbeit in der Aufgabenwahrnehmung der Interessenvertretungen in den jeweiligen Ländern zu erwarten.

### **Wird es jetzt leichter sein, eine außerordentliche Sitzung einzufordern?**

Ja. Die Kombination der neuen Regelungen bewirkt, dass EBR mehr Mittel und Argumente haben, um bei Bedarf eine außerordentliche Sitzung erfolgreich einzufordern. Erstens ist die Zuständigkeit des EBR für länderübergreifende Angelegenheiten klargestellt worden, und zwar mit prozess- und zuständig-



keitsorientierten Kriterien, die weit über die simple Formel „Betroffenheit von mindestens zwei Ländern“ hinausgeht. Zweitens ist klargestellt worden, dass der EBR bereits in der Planungsphase über länderübergreifende Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören ist; d.h., in der frühen Phase der Entscheidungsfindung und noch vor der konkreten Umsetzung. Drittens hat der EBR einen Anspruch darauf, von der maßgeblichen Leitungsebene angehört zu werden. Viertens muss der EBR spätestens gleichzeitig mit der nationalen Ebene unterrichtet und angehört werden. D.h., bevor das Unternehmen an die Umsetzung vor Ort gehen kann und die dortige Beteiligung der örtlichen Interessenvertreter gewährleistet, muss der EBR zumindest schon mal den Auftakt gemacht haben.

In der Konsequenz dieser neuen Regelungen wird eine Behandlung von außerordentlichen Umständen oder Entscheidungen (vgl. § 30 Abs. 1 EBRG) durch den EBR nicht bis zur ordentlichen - i.d.R. jährlichen - Sitzung aufgeschoben werden können. Allerdings können die EBR keineswegs davon ausgehen, dass die Unternehmensleitung von sich aus eine außerordentliche Sitzung einberufen wird. Vielmehr muss der EBR in der Lage sein, aus den eigenen Reihen die Notwendigkeit einer außerordentlichen Sitzung überhaupt rechtzeitig zu erkennen und mit Nachdruck einzufordern.

### **EBR-Unterrichtungspflicht und ihr Zugangsrecht zum Betrieb**

#### **Wie informieren die EBR-Mitglieder über die Sitzungen mit der zentralen Leitung?**

Im neuen EBRG ist klargestellt, dass die EBR-Mitglieder das Recht und die Pflicht zur Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter oder, wo es solche nicht gibt, der Beschäftigten unmittelbar haben (§ 36 Abs. 1 EBRG).

Dies gilt für alle Standorte in Deutschland. Wo Konzern- oder Gesamtbetriebsräte gebildet worden sind, übernehmen diese in der Praxis häufig die Aufgabe, über die Arbeit des EBR zu berichten bzw. Anregungen aus den Standorten einzuholen. Wichtig ist insoweit eine – gerade auch kommunikative – Verzahnung von EBR und KBR bzw. GBR, um eine rasche und vollständige Unterrichtung aller betrieblichen Interessenvertretungen vor Ort zu gewährleisten. Mit den BR-Gremien an Standorten, die nicht im KBR oder GBR vertreten sind, muss jedoch gesondert kommuniziert werden; ebenso mit den Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben

Um den unmittelbaren diskursiven Austausch zu ermöglichen, reicht es keinesfalls aus, die Standorte lediglich schriftlich oder telefonisch zu informieren.

Es ist sicher nützlich, ein Verfahren abzusprechen, wie die gesetzlich geforderte Unterrichtung im Einzelnen ausgestaltet sein soll. Beispielsweise können die Standorte aufgesucht oder Vertreter der Standorte zusammengeholt werden. Die Unterrichtung könnte durch ein EBR- oder Ausschuss-Mitglied in Standorten mit örtlicher Interessenvertretung etwa im Rahmen einer Betriebsratssitzung erfolgen. Umgekehrt könnte und sollte das EBR-Mitglied im Rahmen einer solchen Sitzung die Arbeitnehmervertreter der Standorte befragen, ob sie Themen haben, die auf einer EBR-Sitzung erörtert werden sollten.



Mit dieser Unterrichtspflicht verbunden ist, dass EBR- oder Ausschuss-Mitglieder auch ein Zutrittsrecht in die Betriebe haben (hierzu nachfolgend mehr).

**Wie nehme ich die Unterrichtung vor, wenn in dem Unternehmen kein GBR oder KBR vorhanden ist? Was ist, wenn wir an manchen Standorten keinen BR haben? Welche Mittel muss mir der Arbeitgeber zur Verfügung stellen?**

Nach dem Gesetz ist grundsätzlich eine Unterrichtung der **örtlichen** Arbeitnehmervertreter (bzw. der Arbeitnehmer der Betriebe und Unternehmen) durch den EBR oder Engeren Ausschuss vorgesehen, so dass es insoweit kein Problem darstellt, wenn in einem Unternehmen kein GBR oder einem Konzern kein KBR gebildet ist. Falls an einzelnen Standorten keine örtliche Arbeitnehmervertretung vorhanden ist, sieht das Gesetz eine (unmittelbare) Unterrichtung der Arbeitnehmer der Betriebe oder Unternehmen vor. Als geeignete Form der Unterrichtung bietet sich die Einberufung einer Betriebsversammlung an. Hierzu sollte Einvernehmen mit der Leitung am jeweiligen Standort hergestellt werden. Dass ein für die Unterrichtung der Arbeitnehmer erforderliches Zutrittsrecht für das Mitglied des EBR oder des Engeren Ausschusses – sogar für ausländische Gremienmitglieder – besteht, wurde von der Bundesregierung im Bericht des Bundestagsausschusses Arbeit und Soziales bestätigt.

Erforderliche Mittel zur Vornahme der gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichtung, wie etwa Reise- und Aufenthaltskosten sind – neben der Entgeltfortzahlung – gemäß § 39 Abs. 1 EBRG von der zentralen Leitung zu tragen.

### **Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

**Was beinhaltet der Qualifizierungsanspruch für EBR Mitglieder?**

Künftig haben die EBR einen gesetzlich verbrieften Anspruch auf Fortbildung, wenn die Qualifizierung für die Arbeit der EBR „erforderlich“ ist (§ 38 EBRG). Dies trifft zu für Sprachkurse, Schulungen zur interkulturellen Kommunikation, zu den Arbeitsbeziehungssystemen der EU und für solche zu wirtschaftlichen/rechtlichen Fragen. Es kann der gesamte EBR gemeinsam geschult, es können aber auch Schulungen der einzelnen Mitglieder unabhängig voneinander vorgenommen werden. Welches EBR-Mitglied zur Fortbildung entsandt wird, darüber kann nach dem neuen EBRG auch der Lenkungsausschuss des EBR entscheiden, wenn ihm diese Aufgabe vom EBR übertragen wurde.

Die Umsetzung der RL-Bestimmungen über die Fortbildung von EBR weist in den nationalen Umsetzungsgesetzen der EU-Mitgliedsstaaten allerdings erhebliche Unterschiede auf. Durch das am deutschen Betriebsverfassungsrecht orientierte Recht von EBR oder Ausschuss, das Bestimmungsrecht zur Entsendung von EBR-Mitgliedern – mit entsprechendem Beurteilungsspielraum – selber ausüben zu dürfen, besteht nach deutschem EBR-Recht beispielsweise eher die Möglichkeit der Teilnahme eines gesamten EBR-Gremiums, als nach dem EBR-Recht anderer EU-Mitgliedsstaaten. Der Anspruch auf Freistellung und Entgeltfortzahlung der Schulungsteilnehmer wurde in entsprechender Anwendung der

Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 37 Abs. 6 BetrVG) geregelt. Auch die Übernahme der Reise- und Aufenthaltskosten ist im neuen EBR-Gesetz ausdrücklich vorgesehen.

### **Hinzuziehung von gewerkschaftlichen Sachverständigen**

#### **Können Sachverständige hinzugezogen werden und jetzt bei allen Sitzungen des EBR – inklusive der Sitzungen mit dem Arbeitgeber – anwesend sein?**

§ 39 besagt, dass der EBR und der Ausschuss sich durch Sachverständige ihrer Wahl - etwa Gewerkschaftsbeauftragte - unterstützen lassen können, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Unserer Auffassung nach hat der EBR daher das Recht vor, während und nach der Sitzung Sachverständige hinzuzuziehen. Etliche Inhalte, die in der EBR-Sitzung von Seiten der Arbeitgeber vorgetragen werden, können vom EBR ohne Experten nicht bearbeitet werden. Eine Unterrichtung und Anhörung des EBR auf Augenhöhe ist ohne Sachverständigenbeistand nicht zu gewährleisten. Insoweit ist die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen unserer Meinung nach vor, während und nach der EBR-Sitzung mit dem Arbeitgeber zu bejahen. Eine andere Sichtweise hätte auch regelmäßig zeitliche Verzögerungen, etwa wegen einer Unterbrechung der jeweiligen EBR-Sitzung, zur Folge.

#### **Welche Rechte haben sich für das besondere Verhandlungsgremium (BVG) und ihre Mitglieder verbessert?**

- Alle Unternehmensleitungen – nicht nur die zentrale Leitung – sind jetzt verpflichtet, Informationen zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten, wenn sie Verhandlungen zur Errichtung eines EBR aufnehmen wollen (§ 5 EBRG). Dies erleichtert die Bildung eines BVG, dem – wie schon nach bisherigem Gesetzesrecht - rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind (§ 8 Abs. 2 EBRG).
- 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 BVG entsandt (§ 10 Abs. 1 EBRG). Es bleibt dabei, dass aus jedem Mitgliedsstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, ein Arbeitnehmervertreter in das BVG entsandt wird. Eine Verbesserung stellt es jedoch dar, dass aus einem Land nicht erst ab 25 % Beschäftigtenanteil europaweit ein zweites BVG-Mitglied entsandt wird, sondern dies schon bei mehr als 10% der Fall ist und dann bei mehr als 20 % das dritte hinzukommt, usw.
- Das BVG hat jetzt nach § 13 Abs. 2 EBRG ausdrücklich das Recht zu einer vor- **und** nachbereitenden Sitzung.
- Das BVG hat einen eigenständigen Qualifizierungsanspruch. Es gelten die vorstehenden Ausführungen zur Qualifizierung von EBR-Mitgliedern.

- Das BVG kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Sachverständige können Beauftragte von Gewerkschaften sein. Auf Wunsch des BVG können diese beratend an den Verhandlungen teilnehmen (§ 13 Abs. 4 EBRG).

### **Vorgehen bei Verstößen gegen die neuen Rechtsvorschriften**

#### **Welche Sanktionen sieht das neue EBRG vor, wenn der Arbeitgeber sich nicht an die Unterrichts- und Anhörungspflichten hält?**

Das neue EBRG sieht – gegenüber der alten Fassung unverändert – lediglich Bußgeldvorschriften für Verstöße gegen Informations- und Unterrichtungspflichten vor (§ 45 EBRG). Diese stellen Ordnungswidrigkeiten dar und können im Höchstmaß (!) mit einer Geldbuße von 15.000 Euro geahndet werden. Strafrechtliche Sanktionen betreffen ansonsten nur den EBR-Errichtungs- und Tätigkeitsschutz (etwa Verbot der Behinderung, Beeinflussung und Störung der EBR-Gründung und –Tätigkeit sowie der Benachteiligung oder Begünstigung seiner Mitglieder) sowie die Geheimhaltungspflicht (§ 43, 44 i.V.m. § 42 EBRG). Zivil- bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen, wie ein Unterlassungsanspruch im Falle von Verstößen gegen Beteiligungsrechte von EBR (etwa Werksschließung oder Massenentlassung ohne Unterrichtung und Anhörung des EBR), sind gesetzlich – weiterhin - nicht vorgesehen.

#### **Was können EBR tun, wenn der Arbeitgeber sie unzureichend oder zu spät unterrichtet?**

Bei derartigen Verstößen des Arbeitgebers gegen gesetzliche Pflichten (etwa die Durchführung von Umstrukturierungsmaßnahmen ohne rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung des EBR) geht es ja zunächst darum, die Schaffung „vollendeter Tatsachen“ zu vermeiden und Gestaltungsspielräume für Verhandlungen zu eröffnen. Um dies zu erreichen, sollte der EBR zumindest den Versuch unternehmen, die unverzügliche Unterrichtung und Anhörung des EBR gerichtlich zu erzwingen. Unter Umständen sollte er auch versuchen, dem Arbeitgeber die Maßnahme gerichtlich untersagen zu lassen, solange dieser nicht seine Unterrichts- und Anhörungspflichten aus der EBR-Vereinbarung und nach dem EBRG erfüllt hat.

Die Erfolgsaussichten für den EBR, einen solchen Unterlassungsanspruch durchzusetzen, sind jedoch ungewiss: Während Gerichte in Frankreich den dortigen EBR seit Jahrzehnten einen Anspruch gegen den jeweiligen Arbeitgeber auf Unterlassung beteiligungswidriger Maßnahmen - wegen der Dringlichkeit häufig auch im „einstweiligen Verfügungsverfahren“ – zubilligen, sind in Deutschland bislang keine Rechtsstreitigkeiten über die Klärung der Frage bekannt, ob der EBR nach deutschem Recht einen Unterlassungsanspruch gegen die zentrale Leitung zur Durchsetzung ihrer Unterrichts- und Anhörungsrechte besitzt. Diese Frage ist schon deshalb klärungsbedürftig, da die Mitgliedsstaaten aufgefordert sind, in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht Sanktionen gegen die Nichteinhaltung vorzusehen, die geeignet, wirksam und **abschreckend** sind. Zumindest müssen Verstöße gegen Beteiligungsrechte des EBR nach ähnlichen Bedingungen sanktioniert werden, wie die gegen die Beteiligungsrechte der nationalen Interessenvertretungen.

Schließlich kann der EBR den Unterrichtsverstoßes als Ordnungswidrigkeit - mit dem Ziel einer Bußgeldverhängung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der zentralen Leitung - anzeigen. Auch wenn der EBR durch Nutzung dieser Rechtsmittel nicht in jedem Fall eine Entscheidung oder Maßnahme wird verhindern können, so kann er zumindest erreichen, dass die Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene schnellstmöglich durchgeführt wird, damit die nationalen Arbeitnehmervertreter bei ihrem Handeln vor Ort den länderübergreifenden bzw. europäischen Gesamtkontext berücksichtigen können. Dadurch kann wohlmöglich Zeit gewonnen und gleichzeitig ein Zeichen gesetzt werden, um die Verhandlungsposition der Arbeitnehmervertreter, deren Standort von einer Maßnahme betroffen ist, praktisch und politisch zu stärken.

Wir empfehlen jedenfalls, Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus der Vereinbarung und dem EBRG auch medienwirksam anzuprangern; d.h., die betriebliche und überbetriebliche Öffentlichkeit, wie Presse, Funk und Fernsehen, einzuschalten, um darüber zu informieren, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten gegenüber den Interessenvertretungen nicht nachgekommen ist. Damit zeigt der EBR zugleich, dass er als kollektive Interessenvertretung der gesamteuropäischen Belegschaft aktiv etwas gegen Wort-, Vertrags- und Rechtsbruch unternimmt.

### Autoren- und Kontakthinweis

Nachfragen zu den vorstehend gemeinsam ausformulierten und abgestimmten gewerkschaftlichen Handlungsempfehlungen oder zu weiteren Fallkonstellationen bitten wir zu richten an:

Ralf-Peter Hayen	DGB	Tel. 030/24060-272	Mail: <a href="mailto:ralf-peter.hayen@dgb.de">ralf-peter.hayen@dgb.de</a>
Aline Hoffmann	IG Metall	Tel. 069/6693-2501	Mail: <a href="mailto:ebr@igmetall.de">ebr@igmetall.de</a>
Frank Siebens	ver.di	Tel. 030/6956-1374	Mail: <a href="mailto:frank.siebens@verdi.de">frank.siebens@verdi.de</a>
Doris Meißner	IG BCE	Tel. 0511/7631-216	Mail: <a href="mailto:doris.meissner@igbce.de">doris.meissner@igbce.de</a>
Ingo Klötzer	IG BAU	Tel. 069/95737-307	Mail: <a href="mailto:ingo.kloetzer@igbau.de">ingo.kloetzer@igbau.de</a>
Oliver Brüchert	GEW	Tel. 069/78973-204	Mail: <a href="mailto:oliver.bruechert@gew.de">oliver.bruechert@gew.de</a>
Ulrich Rötzhelm	EVG	Tel. 069/7536-275	Mail: <a href="mailto:ulrich.roetzheim@evg-online.org">ulrich.roetzheim@evg-online.org</a>
Micha Heilmann	NGG	Tel. 030/288849690	Mail: <a href="mailto:micha.heilmann@ngg.net">micha.heilmann@ngg.net</a>