

Ralf-Peter Hayen, DGB-Bundesvorstand

Neufassung der Euro-Betriebsräte-Richtlinie

Ausgewählte Aspekte ihrer Auslegung und nationalen Umsetzung

Nach langem, zähem Ringen¹ ist die neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte² (im Folgenden: EBR-RL) noch vor Jahresende unter französischer Ratspräsidentschaft verabschiedet worden! Die seit 1999 als Revision ausstehende und in den dazwischenliegenden 10 Jahren hart umkämpfte Neufassung der „alten“ RL 94/45/EG³ wurde in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments (im folgenden: EP) am 16. Dezember 2008 mit 411 Ja- gegen 44 Neinstimmen bei 181 Enthaltungen angenommen. Diese unerwartet hohe Zustimmung kam auf Initiative der europäischen Sozialdemokraten⁴ und Grünen⁵ – mit zusätzlichen Stimmen aus der konservativen EVP-Fraktion – zustande. Anfang des Monats konnte zwischen Parlaments- und Ratsvertretern unter Beteiligung der EU-Kommission in sogenannten „Trilog-Gesprächen“ ein Kompromiss gefunden werden. Durch diese Einigung war keine weitere Lesung im Parlament mehr erforderlich, die eine Verabschiedung der neuen Richtlinie unter tschechischer Ratspräsidentschaft infrage gestellt hätte. Da die Repräsentanten des Rates (die sogenannten „Coreper“ als Botschafter der Mitgliedsstaaten) dieser Verständigung – mit Ausnahme der britischen Labour-Regierung – zugestimmt hatten, nahm der Rat der Beschäftigungs- und Sozialminister die Parlamentsentscheidung in seiner Sitzung am 17.12.08 lediglich zur Kenntnis⁶. In der Folge dauerte die identische inhaltliche Anpassung der 22 Sprachversionen der neuen Richtlinie durch die Sprachjuristen jedoch bis Mitte April 2009, sodass die formelle Beschlussfassung im EU-Ministerrat – bei Stimmenthaltung der Briten – erst am 23. April 2009 zustande kam. Nach Unterzeichnung durch das EU-Parlament am 6. Mai 2009 wurde sie am 16. Mai 2009 im Amtsblatt der EU veröffentlicht⁷. Gemäß Art. 18 der neu gefassten Richtlinie trat sie am 20. Tag nach Veröffentlichung mit dem 5. Juni 2009 in Kraft. Nach Art. 16 dieser Richtlinie müssen die Mitgliedsstaaten sie innerhalb von zwei Jahren – bis zum 5. Juni 2011 – nun in nationales Recht umsetzen.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Inhalte der Neuregelungen, insbesondere für die Einflussnahme und Beteiligungsrechte Europäischer Betriebsräte dargestellt werden (Angaben zu Artikeln oder Erwägungsgründen beziehen sich, soweit nicht gesondert erwähnt – stets auf die EBR-RL-Neufassung). Dabei soll auch zu ausgewählten Rechtsproblemen Stellung genommen werden, die durch die Neufassung der EBR-RL aufgeworfen worden sind. Schließlich stellt sich die Frage nach Umsetzungserfordernissen

¹ Vgl. Hayen, Euro-Betriebsräte-Richtlinie – Das zähe Ringen um ihre Revision, AiB 2008, S. 499 ff.; ders., erw. Online-Fassung, aib-web.de: <http://www.arbeitsrecht.de/aib/2008/10/Zusatzinfos/RPH-EBR-Richtlinie-Online-Fassung>

² RL 2009/38/EG v. 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung), ABl. L 122/28 v. 16.05.2009, S. 28ff.; zum Download unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:DE:PDF>

³ RL 94/45/EG des Rates v. 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, ABl. L 254 v. 30.09.1994, S. 64 ff.; soweit nachfolgend auf diese „alte“ RL Bezug genommen wird, gilt dies gleichsam für die RL 97/74/EG des Rates v. 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der RL 94/45/EG auf das Vereinigte Königreich, ABl. L 10 v. 16.01.1998, S. 22, und die RL 2006/109/EG des Rates v. 20. November 2006 zur Anpassung der RL 94/45/EG anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens, ABl. L 363 v. 20.12.2006, S. 416, die gemäß Art. 17 der Neufassung allesamt mit Wirkung vom 06.06.2011 aufgehoben werden.

⁴ Vgl. hierzu die PM der SPE-Abgeordneten Karin Jöns: <http://www.spd-europa.de/presse/pressemitteilungen/news-anzeige/news/karin-joens-sozialdemokratischer-erfolg-auf-der-ganzen-linie/53/neste/31.html>

⁵ Vgl. hierzu die PM der Grünen-Abgeordneten Elisabeth Schrödter: http://www.greens-efa.org/cms/pressreleases/dok/288/288964.europaeische_betriebsraete@de.htm

⁶ Vgl. hierzu die Mitteilung der französischen Ratspräsidentschaft: http://www.ue2008.fr/PFUE/lang/de/accueil/PFUE-12_2008/PFUE-17.12.2008/resultats_Conseil_EPSCO_volet_social.html

⁷ Vgl. ABl. L 122/28 v. 16.05.2009: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2009:122:SOM:DE:HTML>

der neuen Richtlinienvorschriften in deutsches Recht, denen ebenfalls exemplarisch nachgegangen werden soll.

Der neu gefasste Text der Richtlinie berücksichtigt die gemeinsame Erklärung und die darin enthaltenen Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) und der europäischen Arbeitsgeberverbände, die diese am 29. August 2008 veröffentlicht hatten⁸. Er geht jedoch mit den durch das EP durchgesetzten Verbesserungen darüber hinaus: Diese betreffen zum einen die Streichung einer von der EU-Kommission vorgesehenen Regelung über einen neuen Schwellenwert. Danach sollten die Vertreter/-innen aus Mitgliedsstaaten keinen Sitz im BVG bzw. im EBR kraft Gesetzes erhalten, in denen das betreffende Unternehmen oder die Unternehmensgruppe weniger als 50 Beschäftigte hat⁹. Zum anderen wurde zu der die Zuständigkeit von EBR betreffenden Definition von „länderübergreifenden Angelegenheiten“ (Art. 1 Abs. 4) und zu den von der Kommission nicht „angefassten“ Sanktionsregelungen¹⁰ bei Richtlinienverstößen (insbesondere im Hinblick auf arbeitgeberseitige Missachtung von Informations- und Konsultationsvorschriften) jeweils „Erwägungsgründe“ in die Einleitung zu der neuen Richtlinie formuliert, die eine positive Interpretation im Sinne der EBR erlauben¹¹. Diese drei Verbesserungen waren vom DGB in der Schlussphase des Gesetzgebungsverfahrens als „Kernpunkte“ für eine Zustimmung zu dem Richtlinienvorhaben verfolgt worden. Die erreichte Verankerung der genannten **Erwägungsgründe** ist dabei insofern von Bedeutung, als diese als **Auslegungshilfe** bei der Interpretation von Richtlinienbestimmungen dienen, sodass sich diese Neuerungen über die gerichtliche Praxis auswirken können¹².

Im folgenden Abschnitt werden alle wesentlichen Neuregelungen der neu gefassten Richtlinie im Zusammenhang (zum Auffinden/Nachlesen mit Bezeichnung von Erwägungsgrund bzw. Artikel) aufgelistet.

Wesentliche Neuregelungen der EBR-Richtlinie im Überblick

- Erläuterung der Definition „**länderübergreifende Angelegenheiten**“ (Art. 1 Abs. 4) in Erwägungsgrund Nr. 16
- Erläuterung der Verpflichtung der Mitgliedsstaaten, „geeignete Maßnahmen“ gegenüber Richtlinienverstößen zu treffen (Art. 11 Abs. 2) in Erwägungsgrund Nr. 35a (Aufnahme von **Sanktionen**)
- Erstmalige Definition des Begriffs „**Information**“ (Unterrichtung) in Art. 2 lit. f/Erwägungsgrund 22
- Ergänzende Definition des Begriffs „**Konsultation**“ (Beratung) in Art. 2 lit. g/Erwägungsgrund Nr. 21 und 23
- **Bereitstellung von Informationen** durch die (zentrale) Leitung für Aufnahme von Verhandlungen zur Errichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) nach Art. 4 Abs. 4
- Neuregelung zur Zusammensetzung des BVG in Art. 5 Abs. 2 lit. b und Anhang I (Subsidiäre Vorschriften) Nr. 1 lit. c, aber
- **Streichung** der dort von der EU-KOM als Zugeständnis gegenüber den Arbeitgebern vorgesehenen **Mandats-/Vertretungsschwelle** von 50 AN in Art. 5 Abs. 2 lit. b und Anhang I (Subsidiäre Vorschriften) Nr. 1 lit. c

⁸ Vgl. hierzu Hayen, a.a.O. (Fn. 1), S. 502 f.

⁹ Vgl. zu den Gründen einer Inakzeptanz dieser Vertretungsbeschränkung: Hayen, a.a.O. (Fn. 1), S. 502.

¹⁰ Durch das von der Kommission für die Rechtsetzung gewählte „Recast“- (Neufassungs-) Verfahren war das Parlament in der Änderung/Ergänzung von Bestimmungen im Hauptteil der RL auf die von der Kommission vorgeschlagenen Anpassungen beschränkt: hierzu Hayen, a.a.O. (Fn. 1), S. 505.

¹¹ So auch Siebens/Lemcke (2009), Praxis und Perspektiven der Europäischen Betriebsräte, in: Hexel (Hrsg.), Never change a winning system – Erfolg durch Mitbestimmung, Schüren-Verlag, S. 120 ff.

¹² Vgl. Thüsing/Forst, Europäische Betriebsräte-Richtlinie: Neuerungen und Umsetzungserfordernisse, NZA 2009, S. 408 ff., 409.

- **Unterrichtungspflicht über Ergebnisse von EBR-Verhandlungen** gegenüber Sozialpartnern gemäß Art. 5 Abs. 2 lit. c
- Berechtigung zu vor- und **nachbereitenden Sitzungen** des BVG in Art. 5 Abs. 4 (nicht für EBR „kraft Gesetzes“)
- Anerkennung der Rolle der **Gewerkschaften als Sachverständige** im BVG bei Hinzuziehung sowie Teilnahmerecht in beratender Funktion gemäß Art. 5 Abs. 4
- Ausgewogene **Zusammensetzung des BVG** nach Geschlecht, Arbeitnehmerkategorien und Tätigkeit gemäß Art. 6 Abs. 2 lit. b
- Festlegung von **Modalitäten/Verzahnung der Informations- und Konsultations (luK)-Ebene** zwischen EBR und einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß Art. 6 Abs. 2 lit. c; bei fehlender Vereinbarung erfolgt luK auf europäischer und nationaler Ebene gemäß Art. 12 Abs. 3
- Festlegung von **Modalitäten für Änderung/Kündigung/Neuaushandlung** (Dauer) von Vereinbarungen gemäß Art. 6 Abs. 2 lit. g
- **EBR-Kollektivmandat** und **Mittel zur Rechtsdurchsetzung** gemäß Art. 10 Abs. 1
- **Unterrichtungspflicht von EBR-Mitgliedern** gegenüber nationalen Interessenvertretungen gemäß Art. 10 Abs. 2
- **Schulungsanspruch für EBR-Mitglieder** ohne Lohn- und Gehaltseinbußen gemäß Art. 10 Abs. 4
- **Neuverhandlungsanspruch** bei wesentlicher Strukturveränderung (Erwägungsgrund 28 und 40) oder Vereinbarungswidersprüchen **durch Anpassungsklausel** in Art. 13
- Bestimmungen über **Weitergeltung von Art. 13-Vereinbarungen** a.F. (generell) und Art. 6-Vereinbarungen (in besonderen Fällen) mit Folgeregelungen in Art. 14
- **Revisionsklausel** in Art. 15 (Überprüfung nach fünf Jahren)
- Erweiterung des **EBR-Zuständigkeitskatalogs** im Anhang I (Subsidiäre Vorschriften) Nr. 1 lit. a
- Verbesserung des **Anhörungsrechts von EBR** „kraft Gesetzes“ auf „begründete Antwort nach Stellungnahme“ gemäß Anhang I (Subsidiäre Vorschriften) Nr. 1 lit. a
- Verbesserte Arbeitsbedingungen für fünf- (statt drei-)köpfigen **Engeren Ausschuss des EBR** zur Wahrnehmung seiner Aufgaben nach Art. 6 Abs. 2 lit. e/Erwägungsgrund 30 und Anhang I (Subsidiäre Vorschriften) Nr. 1 lit. d.

Wesentliche Defizite der Neufassung der Euro-BR-Richtlinie im Überblick

Folgende zentrale gewerkschaftliche Forderungen, die zuvor für eine Revision der EBR-RL von EGB und DGB aufgestellt worden waren, blieben im Zuge der Neufassung dieser RL ganz oder teilweise unerfüllt:

- Herabsetzung der Schwelle für RL-Anwendung (500 statt 1.000 Arbeitnehmer europaweit)
- Sanktionsverschärfungen bei Verletzung von Verpflichtungen (im Hauptteil der RL)
- Definition des herrschenden Unternehmens bei Joint Ventures
- Neuverhandlung von Art. 13-Vereinbarungen auf Antrag (generell)
- Erhöhung der Zahl der ordentlichen Sitzungen auf mindestens zwei pro Jahr
- Nachbereitungssitzung der Arbeitnehmerseite für den EBR „kraft Gesetzes“ (Anhang)
- Verhandlungsdauer verkürzen von jetzt 36 auf 12 Monate (zzgl. sechs Monaten bei übereinstimmender Verlängerung der Frist)
- Reduzierung des Vertraulichkeitsgebots/Geheimhaltungspflicht (für bestimmte Mitgliedsstaaten)
- Zulassung und Bezahlung mehrerer Experten (im Anhang/Subsidiäre Vorschriften)
- Erweiterung des EBR-Themenkatalogs über den neu gefassten Umfang hinaus
- Kein gesetzliches Teilnahmerecht für Gewerkschaftsvertreter/-innen an Sitzungen des BVG und vor allem des EBR „kraft Gesetzes“.

Bewertung ausgewählter Neuregelungen aus gewerkschaftlicher Sicht

Auch wenn die neue Richtlinie nicht „den großen Wurf“ darstellt¹³ und nicht dem „Wunschverzeichnis“ der Gewerkschaften¹⁴ entspricht, enthält der neue Richtlinienentwurf im Vergleich zur bestehenden Rechtslage zu mehreren wichtigen Punkten wesentliche Klarstellungen und Verbesserungen. Diese werden sich in der Praxis – vor allem bei Neugründungen, aber auch in der alltäglichen Arbeit der EBR – positiv auswirken¹⁵. Diese Neuregelungen sollen im Folgenden dargestellt und bewertet werden. Die darin allenthalben (potenziert) enthaltenen „unbestimmten Rechtsbegriffe“ sind Ausdruck ihres kompromisshaften Charakters beim Ringen um allseitig tragbare Formulierungen der Entscheidungsträger. Sie werden im Streitfall durch die nationalen Gerichte durch Auslegung näher bestimmt und ausgefüllt.

Zuständigkeit der EBR: Neue Definition zu „länderübergreifenden Angelegenheiten“

Art. 1 Abs. 3 beschränkt den Anwendungsbereich der Richtlinie und damit die Zuständigkeit Europäischer Betriebsräte auf „länderübergreifende Angelegenheiten“. Mit dem Richtlinienentwurf der Kommission zur Neufassung ist die nun in Art. 1 Abs. 4 enthaltene Definition aus dem Anhang der „alten“ RL 94/45/EG (Abs. 1 lit. a der „Subsidiären Vorschriften“) gezielt in den Hauptteil der neuen RL platziert worden. Dadurch hat die Vorschrift zwingenden Charakter erhalten und steht nicht zur Disposition der Vereinbarungsparteien¹⁶. Dies entsprach ursprünglich einem Wunsch der Europäischen Arbeitgeberverbände, um den Handlungsradius der EBR einzuschränken.

Könnte die Formulierung der Definition im Hauptteil der RL¹⁷ noch den Eindruck erwecken, dass ein Sachverhalt (etwa eine Entscheidung der zentralen Leitung) stets Auswirkungen in mindestens zwei Mitgliedsstaaten haben muss, stellt der erst auf Druck des EP in der Einleitung der Richtlinie verankerte Erwägungsgrund 16 klar: Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedsstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die **ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedsstaaten** für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedsstaaten betreffen¹⁸.

Unter den genannten Voraussetzungen ist es daher für die Zuständigkeit des EBR ausreichend, wenn die zentrale Leitung eine unternehmerische Entscheidung trifft, die sich auf einen Betrieb in einem anderen Mitgliedsstaat auswirkt (Beispiel: Nokia Bochum). Dies wird bestätigt durch Erwägungsgrund 12, wonach die Mitgliedsstaaten geeignete Vorkehrungen zu treffen haben, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und angehört werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedsstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

¹³ Vgl. hierzu Helmer, Mehr war nicht drin, Mitbestimmung, Heft 3/2009, S. 36 ff.

¹⁴ Vgl. zu den Kernforderungen des EGB zur Revision der EBR-RL: Greif (2009), Der Europäische Betriebsrat – Gewerkschaftliches Handbuch, ÖGB-Verlag Wien, S. 41 ff.; Hayen, a.a.O. (Fn. 1), S. 500 f.

¹⁵ So Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 50.

¹⁶ So auch Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 410.

¹⁷ Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten betreffen.

¹⁸ Unzutreffend daher Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), die – ohne Bezugnahme auf den genannten Erwägungsgrund – von einer erforderlichen Gesamtbetroffenheit von „wohl“ mindestens drei involvierten Mitgliedsstaaten ausgehen.

Beteiligung von EBR: Verbesserung bei Unterrichtung und Anhörung

Eine von Europäischen Betriebsräten immer wieder beklagte und wissenschaftlich untersuchte Schwäche war die fehlende bzw. unvollständige und unzureichend präzise Definition von Information (Unterrichtung) und Konsultation (Anhörung) in der EBR-RL 94/45/EG¹⁹. Nach Angabe des Großteils befragter EBR-Akteure wurden von ihren (zentralen) Leitungen nicht einmal die in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen in Bezug auf Information und Konsultation (im Folgenden: IuK) erfüllt²⁰. Eine Verbesserung dieses Kernstücks der EBR-RL durch Klärung der Begriffe gehörte daher zur Zielsetzung der Überarbeitung, wie diese im Erwägungsgrund 21 zum Ausdruck kommt, nämlich, die Wirksamkeit des Dialogs auf länderübergreifender Ebene zu verbessern, eine geeignete Abstimmung zwischen der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene des Dialogs zu ermöglichen und die erforderliche Rechtssicherheit bei der Anwendung dieser Richtlinie zu gewährleisten.

Die neu gefasste Richtlinie enthält nun erstmalig in Art. 2 Abs. 1 lit. f eine Definition von Unterrichtung²¹ der Arbeitnehmervertreter und in Art. 2 Abs. 1 lit. g eine konkretisierte Definition ihrer Anhörung²², die den Definitionen in der Richtlinie mit dem – langläufig – höchsten Standard in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligung, der SE-Richtlinie²³, entspricht. In den Erwägungsgründen 22 und 23 werden diese Definitionen weiter konkretisiert.

Danach muss eine Information an die Arbeitnehmervertreter so zeitig erfolgen, dass eine Beratung im EBR mit anschließender Stellungnahme gegenüber den Leitungsorganen möglich ist, bevor diese über die zu treffende Maßnahme entscheiden²⁴. Die Arbeitnehmervertreter sollen schon während der Phase der Entscheidungsfindung einbezogen werden²⁵. Damit ordnet der RL-Geber die Unterrichtung der EBR über Angelegenheiten mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen (§ 6 Abs. 3 Satz 3 bzw. Abs. 1 lit. a Satz 2 der Subsidiären Vorschriften im Anhang I) zeitlich vor der Unterrichtung des Betriebsrats nach § 111 Satz 1 BetrVG über „geplante Betriebsänderungen“ an.

Künftig wird auch die Praxis, in der jährlichen Plenumsitzung des EBR mit einer zweistündigen Folienpräsentation mit anschließender 60-minütiger Diskussion die wirtschaftlichen Verhältnisse darzustellen²⁶ oder dem EBR lediglich öffentlich zugängliche

¹⁹ Vgl. Siebens/Lemcke, a.a.O. (Fn. 11), S. 122 f. m.w.N.; zu den Anforderungen von IuK: S. 124, Fn. 10.

²⁰ Vgl. Waddington (2005), *The Views of European Works Council Representatives*: <http://www.euroworkscouncil.net/pdf/waddington.pdf>; ders. (2003), *What do Representatives Think of Practise of European Works Councils? Views from six countries*, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, Nr. 3, S. 303–325; über verspätete Unterrichtung und Anhörung von EBR bei Umstrukturierungen berichtet: A. Hoffmann, *Europäische Betriebsräte und Umstrukturierung*, *AiB* 2007, S. 200 ff., 291 f.

²¹ Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „Unterrichtung“ die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten.

²² Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck „Anhörung“ die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann.

²³ Vgl. Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, *ABl. L* 294 vom 10.11.2001.

²⁴ Zustimmend Thüsing/Forst, da anderenfalls eine (verspätete) Information zur Wahrung der EBR-Rechte wertlos sei: a.a.O. (Fn. 12), S. 409.

²⁵ So auch Gohde, *Endlich in Kraft – Zur Reform der Richtlinie über Europäische Betriebsräte*, *dbr* 2009, S. 22 ff., 22.

²⁶ Vgl. Altmeyer, *Entwurf für eine neue EBR-Richtlinie*, *Personalführung* 2008, S. 142 ff., 143; ebenso Düwell, *Änderung der EBR-Richtlinie*, *jurisPR-ArbR* 9/2009 Anm. 6;

Informationen zur Verfügung zu stellen²⁷, nicht mehr aufrechtzuerhalten sein. Eine eingehende Bewertung der betrieblichen Situation durch den EBR setzt – neben einer Offenlegung von Berechnungen durch die (zentrale) Leitung – insoweit vielmehr eine betriebswirtschaftlich fundierte Vor- und Nachbereitung – ggf. unter Hinzuziehung entsprechender Sachverständiger – voraus²⁸. Nach Auffassung französischer Gerichte sollte frühestens 15 Tage nach Offenlegung aller o.g. Informationen (Prüfungsfrist des EBR) eine Sondersitzung des EBR stattfinden, um eine sachgerechte Stellungnahme beschließen zu können²⁹. Auch eine Anhörung muss so rechtzeitig und in angemessener Weise durch die entsprechende Führungsebene stattfinden, dass eine eventuelle Stellungnahme des EBR zu einer geplanten Maßnahme noch vom Arbeitgeber berücksichtigt werden kann. Denn die Anhörung schließt auch das Recht ein, eine Antwort mit Begründung auf eine abgegebene Stellungnahme zu erhalten (Erwägungsgrund 44). Daraus ergibt sich ein sehr viel weiteres Verständnis des Begriffs „Anhörung“, als dieser – beispielsweise – in der deutschen Betriebsverfassung verwendet wird, nämlich i.S. einer vom europäischen Gesetzgeber angestrebten kontinuierlichen Zusammenarbeit von EBR und Arbeitgeber³⁰, bis hin zu einem institutionalisierten Austausch in Beratungsgesprächen³¹, wie wir diesen durch § 74 Abs. 1 BetrVG (Monatsgespräch) kennen.

Missachtung von EBR: Neue Definition zu „Sanktionen“

Nach Maßgabe der „alten“ RL 94/45/EG hatten die Mitgliedsstaaten bei der Richtlinienumsetzung lediglich „geeignete“ Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung der RL vorzusehen und zur Durchsetzung der sich aus der RL ergebenden Verpflichtungen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zur Verfügung zu stellen (Art. 11 Abs. 3). Eine Regelung zur Sanktionierung von Verstößen gegen die RL, wie sie etwa in Art. 8 Abs. 2 der – auf Mindeststandards in den Mitgliedsstaaten bezogenen – RL über Information und Konsultation (IuK-RL)³² enthalten ist, kannte diese RL nicht. Insoweit hatten Arbeitgeber bei Verstößen, etwa im Falle der Durchführung einer grenzüberschreitenden Umstrukturierung ohne oder mit verspäteter Unterrichtung und Anhörung des EBR, regelmäßig (außer in Frankreich und Griechenland) allenfalls mit Buß- bzw. Ordnungsgeldzahlungen aus der „Portokasse“ zu rechnen³³. Ohne eine Drohung mit „empfindlichen“ Rechtsfolgen bei entsprechenden RL-Verletzungen ist jedoch jegliche RL-Verbesserung – insbesondere bei den Bestimmungen über Unterrichtung und Anhörung der EBR – wirkungslos, obwohl Erwägungsgrund 14 die Wirksamkeit der Bestimmungen der RL gewährleistet sehen will.

Aus diesem Grunde hat das EP in der Schlussphase des Gesetzgebungsverfahrens – mit vehementer Unterstützung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften – noch einen Erwägungsgrund 36 mit der Neufassung der RL verabschiedet, der in Verbindung mit Erwägungsgrund 35 die Mitgliedsstaaten auffordert, Folgendes sicherzustellen: Gemäß den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts sollten nun im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen administrative oder rechtliche Verfahren sowie **Sanktionen angewandt werden, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind**. Das bedeutet, dass der deutsche Gesetzgeber in solchen Fällen bei der Umsetzung der RL in nationales

²⁷ Vgl. Gohde, a.a.O. (Fn. 25), S. 22

²⁸ Vgl. Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 143; ebenso Funke, Die neue EU-Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat, S. 564 ff., 564.

²⁹ Vgl. Düwell, Neufassung der EBR-Richtlinie, FA 2009, S. 39 ff., 40, mit Hinweis auf die Vorgaben des *Tribunal de Grande Instance de Paris* v. 27.04.2007, Az. 07/52509 im Fall *Alcatel-Lucent* für die Erfüllung des Unterrichtsanspruchs; hierzu Altmeyer, Europäische Betriebsräte – die aktuellsten Gerichtsurteile, AiB 2007, S. 503 ff., 504 f.

³⁰ So auch Funke, a.a.O. (Fn. 28), S. 565.

³¹ So auch Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 41.

³² Vgl. RL 2002/14/EG v. 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. L 80/29 v. 23.03.2002.

³³ Unterrichtungsverstöße können bislang nach dem deutschen EBR-Gesetz als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro geahndet werden (§ 45 Abs. 2 EBRG).

Recht einen Unterlassungsanspruch vorsehen muss, um die Durchführung beteiligungswidriger Maßnahmen zu stoppen³⁴. In Frankreich ist von den Gerichten bereits mehrfach für diese Fälle ein Unterlassungsanspruch des EBR bejaht worden³⁵.

Neue Rechte für Einrichtung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)

Nach Art. 4 Abs. 4 und Erwägungsgrund 25 der neu gefassten RL ist die örtliche oder zentrale Leitung von sich aus verpflichtet, die Informationen zu beschaffen und weiterzuleiten, die für eine Verhandlungsaufnahme zur Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (Art. 5 Abs. 1) zwecks Errichtung eines EBR erforderlich sind. Dies sind insbesondere Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens (etwa Konzernverbindungen) und die Belegschaft (etwa Anzahl der Beschäftigten).

Nach der neuen, einheitlichen Formel zur Zusammensetzung des BVG erhalten zunächst jeweils 10% der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedsstaat beschäftigt sind, einen Sitz im BVG (Art. 5 Abs. 2 lit. b/Nr. 1 lit. c der Subsidiären Vorschriften im Anhang). Damit wird zugleich eine Mindestzusammensetzung des BVG von 10 Mitgliedern festgelegt. Da auch für jeden Bruchteil der Tranche von 10% aller Arbeitnehmer (also pro angefangenem Bruchteil) ein Sitz zu gewähren ist, bedeutet dieses, dass ein Mitgliedsstaat selbst dann einen Sitz erhält, wenn dort bloß ein einziger Arbeitnehmer beschäftigt wird³⁶. Die gegen diesen Gedanken einer offenen, gesamteuropäischen Arbeitnehmersvertretung ursprünglich vorgesehene Mandatsschwelle von 50 Arbeitnehmer/-innen³⁷ sowohl bei der Einrichtung von besonderen Gremien für die Errichtung von EBR auf dem Verhandlungswege (BVG), als auch bei einer Errichtung von EBR kraft gesetzlicher Auffangbestimmungen, wurde gestrichen. Diese – auf Wunsch der Arbeitgeber von der EU-Kommission vorgesehene – Vertretungsschwelle sei "diskriminierend" gegenüber kleineren Mitgliedsstaaten, die Schwierigkeiten haben würden, diese Schwelle zu erreichen, so die Begründung des Europäischen Parlaments.

Durch eine Einfügung in Art. 5 Abs. 4 gegenüber der „alten“ RL 94/45/EG hat das BVG das Recht, sich nicht nur vor, sondern auch nach der Sitzung mit der zentralen Leitung ohne Anwesenheit der Arbeitgeberseite und unter Nutzung der erforderlichen Kommunikationsmittel (z. B. Dolmetschung) zu beraten (Recht auf nachbereitende Sitzung). Dieses Recht besteht allerdings nur bei EBR, die auf dem Verhandlungswege nach Art. 5 gebildet werden. Für die nach Art. 7 („kraft Gesetzes“) zustande gekommenen EBR sehen die Subsidiären Vorschriften nach Artikel 7 im Anhang I der neu gefassten RL eine „Nachbereitungssitzung“ nicht vor.

Anerkannte Rolle der Gewerkschaften im Vereinbarungsprozess

Auch die nach Art. 138 des EG-Vertrags von der EU-Kommission konsultierten „kompetenten europäischen Gewerkschaftsorganisationen“ werden für ihre häufige Beteiligung bei der Aus- oder Neuverhandlung von konstitutiven EBR-Vereinbarungen nunmehr anerkannt. Zum einen, indem diese Gewerkschaften – wie auch die entsprechenden europäischen Sozialpartnerverbände auf Arbeitgeberseite – über die Zusammensetzung des BVG sowie die Aufnahme von EBR-Verhandlungen informiert werden müssen (Art. 5 Abs. 2 lit. c), damit sie die Einrichtung von EBR verfolgen und fördern können (Erwägungsgrund 27). Zum anderen, indem gewerkschaftliche Experten durch das

³⁴ Vgl. Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 41; ders., a.a.O. (Fn. 26); Gohde, a.a.O. (Fn. 25), S. 23; Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 143.

³⁵ So Düwell, ebd. (Fn. 35) mit Hinweis auf *Tribunal de Grande Instance Nanterre* v. 04.04.1997 – N° B.O. 97/00992; *Cour d'Appel de Versailles* v. 07.05.1997, AuR 2001, 299; *Cour d'Appel de Paris* v. 21.11.2006, bestätigt durch *Cour de Cassation* v. 16.01.2008, N° P 07-10.597, e-europnews v. 18.01.2008, No. 080044.

³⁶ So auch Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 411.

³⁷ Vgl. zu den Argumenten gegen eine diesbezügliche Ausgrenzung „kleiner Belegschaften“: Hayen, a.a.O. (Fn. 1), S. 502.

BVG als Sachverständige zur Unterstützung hinzugezogen und auf Wunsch des BVG auch an den Verhandlungen in beratender Funktion teilnehmen können³⁸ (Art. 5 Abs. 4).

Neue Regeln für die Vereinbarung nach Art. 6 der Richtlinie

Als verbindlich für den zwischen zentraler Leitung und BVG auszuhandelnden Inhalt der EBR-Vereinbarung wurde neu festgelegt (Art. 6 Abs. 2 lit. b), dass die Zusammensetzung des EBR möglichst die Belegschaftszusammensetzung widerspiegeln soll (in Bezug auf Geschlecht, Tätigkeit oder Arbeitnehmerkategorien: vgl. Erwägungsgrund 20).

Wo ein Engerer Ausschuss vereinbart wird, muss die Vereinbarung auch die Regeln bezüglich seiner Zusammensetzung, seiner Bestellung, seiner Befugnisse sowie seiner Arbeitsweisen festlegen (Art. 6 Abs. 2 lit. e).

Von außerordentlicher Wichtigkeit für die Praxis ist die Befolgung der Vorgaben zum Mindestinhalt der EBR-Vereinbarung in Bezug auf die formalen und dynamischen Regeln der Vereinbarung selbst: Die Vereinbarung soll das Datum ihres Inkrafttretens, ihre Laufzeit, die Regeln zur Kündigung oder Modalitäten und Gründe der Anpassung und das anzuwendende Verfahren im Falle von Neuaushandlungen, insbesondere für Fälle struktureller Änderungen, enthalten (Art. 6 Abs. 2 lit. g; Erwägungsgrund 28).

Regeln für Unterrichtung und Anhörung auf verschiedenen Ebenen

Die Neueinfügung verschiedener Bestimmungen zur sogenannten „Ebenenabstimmung“ stellt ein Kernstück der Richtlinienneufassung dar. Sie sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter auf verschiedenen Ebenen nicht zu unterschiedlichen Zeitpunkten verschiedene Informationen zu ein und demselben Sachverhalt erhalten³⁹. Entsprechend der in Erwägungsgrund 21 zum Ausdruck kommenden Zielsetzung müssen die **Modalitäten für die Abstimmung** zwischen der einzelstaatlichen Ebene (nationale Arbeitnehmervertretungen) und der länderübergreifenden Ebene (EBR) im Inhalt der EBR-Vereinbarung festgelegt werden (Art. 6 Abs. 2 lit. c; Erwägungsgrund 29). Hierzu wird auf die Grundsätze in Art. 1 Abs. 3 verwiesen, wonach die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene erfolgen soll (Erwägungsgrund 15). Diese Bestimmungen werden mutmaßlich insbesondere tief in die Gestaltung der Arbeitnehmervertretungen derjenigen EU-Mitgliedsstaaten eingreifen, die über kein institutionalisiertes betriebliches System der Arbeitnehmerbeteiligung mit Gremien der Repräsentation der Arbeitnehmer auf betriebs- und unternehmensübergreifenden Ebenen verfügen, die eine solche – mit der länderübergreifenden Ebene EBR – abgestimmte Unterrichtung und Anhörung gewährleisten können⁴⁰.

Die Unterrichtung und Anhörung soll auf europäischer und nationaler Ebene abgestimmt verlaufen, ohne dass die Autonomie der jeweiligen Ebene gefährdet ist. Daher bleiben die Rechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen unberührt⁴¹ (Art. 12 Abs. 1). Zur **Reihenfolge der abgestimmten Unterrichtung** stellt Erwägungsgrund 37 jedoch ausdrücklich klar, dass der **EBR gegebenenfalls vor oder gleichzeitig** mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer **zu unterrichten** ist⁴²: Wenn eine Festlegung der Abstimmungsmodalitäten in der Vereinbarung fehlt und Entscheidungen geplant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, muss der Prozess **gleichzeitig** auf einzelstaatlicher

³⁸ Zur Kritik der Arbeitgeberverbände an „gesetzlich garantierte Zutrittsrechte“ von Gewerkschaften mit Zugang zu (inner-) betrieblichen Informationen: Funke, a.a.O. (Fn. 25), S. 565; Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 144; für eine restriktive Umsetzung dieser Neuregelung ohne Gewerkschaftssitze im BVG plädieren Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 412.

³⁹ Vgl. Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 52, 90 f.

⁴⁰ Ähnlich Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 144.

⁴¹ So Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 52, 90 f.

⁴² Die Festlegung dieser Reihenfolge durch den RL-Geber verkennt offenbar Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 144; ebenso Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 42.

und europäischer Ebene unter Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer durchgeführt werden. Damit präzisiert Erwägungsgrund 37 die diesbezügliche Anordnung des RL-Gebers in Art. 12 Abs. 3 im Hauptteil der RL.

Neue Rechte, Pflichten und besonderer Schutz für EBR-Mitglieder

Die Richtlinie schreibt fest, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die erforderlichen Mittel verfügen, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um **kollektiv** die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten (Art. 10 Abs. 1). Bislang war die (kollektive) Rechtspersönlichkeit des EBR und seine Klageberechtigung als Organ – anstelle der Klageberechtigung der einzelnen Mitglieder – umstritten; mit dieser Neuregelung wird die Rechtsfähigkeit des EBR klargestellt⁴³.

EBR-Mitglieder haben nach der neu gefassten Richtlinie die Aufgabe, auf nationaler Ebene den Betriebsräten als Arbeitnehmervertreter in den Standorten – oder den Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben unmittelbar – über den Inhalt und das Ergebnis der Unterrichtung und Anhörung bzw. die EBR-Arbeit zu berichten (Art. 10 Abs. 2). Die Mitgliedsstaaten müssen hierfür die Voraussetzungen (etwa Zugangsrechte der EBR-Mitglieder zu den einzelnen Standorten, Kommunikationsmöglichkeiten) schaffen. Darauf aufbauend sollte eine verbesserte Praxis der Kommunikation zwischen EBR und nationalen Organen der Arbeitnehmervertretung Platz greifen⁴⁴, um die Arbeit des EBR in der örtlichen und nationalen Arbeitnehmerinteressenvertretung zu verankern.

Erstmals verankert wurde das Recht für EBR- und BVG-Mitglieder, dass diese zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen Schulungen erhalten (Art. 10 Abs. 4). Dieser Anspruch auf Aus- und Weiterbildung durch Sprachschulungen, Schulungen zur interkulturellen Kommunikation, im Arbeitsrecht und zum praktischen Umgang mit Unterrichtung und Anhörung⁴⁵ wird zu einer deutlichen Kompetenzerweiterung der EBR-Mitglieder führen⁴⁶. Die Tatsache, dass ungeregelt ist, wer die Schulungsmaßnahmen anbietet, den Inhalt und das Freistellungsverfahren festlegt, die Kosten trägt und inwieweit Grenzen der Inanspruchnahme von Schulungsmaßnahmen bestehen, weist darauf hin, dass diese Fragen ggf. durch die Rechtsprechung – auch in Anlehnung an die Regelungen des nationalen Arbeitsrechts – geklärt werden sollen. Für den Geltungsbereich des deutschen EBRG hat das Schrifttum einen Anspruch auf Schulung und Fortbildung mit Kostentragung des Arbeitgebers⁴⁷ angenommen.

Neuverhandlungsanspruch durch Anpassungsklausel

Von besonderer Bedeutung für die etwa 820 Europäischen Betriebsräte, die 14,5 Millionen Arbeitnehmer vertreten, ist auch die in Art. 13 nun neu geregelte Möglichkeit einer Anpassung von „Alt-Vereinbarungen“ (Neuverhandlungsverfahren) im Falle von wesentlichen Änderungen in der Struktur des Unternehmens/der Unternehmensgruppe oder Konflikten zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen

⁴³ Zutreffend Gohde, a.a.O. (Fn. 25), S. 24; ebenso Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 90; wohl auch Funke, a.a.O. (Fn. 28), S. 566; a.A. Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 410, die verkennen, dass die in der RL gewählte Formulierung die Tatsache berücksichtigt, dass in vielen EBR der Vorsitz aufseiten der Arbeitgeber liegt.

⁴⁴ So Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 91.

⁴⁵ Die Wichtigkeit diesbezüglicher Schulungen betonen Siebens/Lemcke, a.a.O. (Fn. 11), S. 123, 128.

⁴⁶ So Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 90.

⁴⁷ Zutreffend Düwell, a.a.O. (Fn. 29) m.w.N., S. 42; ebenso Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 410; Funke, a.a.O. (Fn. 28), S. 566; zur alten Rechtslage ebenso Blanke (2006), Europäische Betriebsräte-Gesetz, Kommentar, 2. Aufl., Teil B, § 40 Rz. 3.

(Regelungskonkurrenzen). In diesen Fällen nimmt die zentrale Leitung von sich aus (etwa nach den Bestimmungen der geltenden Vereinbarung: Art. 6 Abs. 2 lit. g oder auf schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerseite⁴⁸ die Verhandlungen gemäß Artikel 5 (BVG-Einrichtung) auf.

Als Beispiele für „wesentliche“ strukturelle Änderungen, die eine Anpassung des/der EBR erfordern, werden insbesondere Fusion, Übernahme und Spaltung von Unternehmen oder Unternehmensgruppe genannt (Erwägungsgrund 40). Erfasst sind auch alle Vorgänge nach dem deutschen Umwandlungsgesetz⁴⁹. Der Änderung der Struktur gleichgestellt ist jedoch auch die Änderung des Umfangs des Unternehmens/der Unternehmensgruppe (Erwägungsgrund 28), wodurch auch der (bloße) Erwerb von Mehrheitsbeteiligungen an dem und durch das Unternehmen als strukturelle Änderung erfasst ist⁵⁰.

Damit ist – gegen den erbitterten Widerstand der europäischen Arbeitgeber – zumindest eine Einschränkung des Bestandsschutzes für „Alt-Vereinbarungen“ aus der Zeit bis 1996 (sogenannte „Art. 13-Vereinbarungen“ nach altem Recht, die von den verbindlichen Vorgaben für Vereinbarungsinhalte und den zwingenden Regelungen der alten EBR-RL 94/45/EG ausgenommen waren) erreicht worden⁵¹. Denn die Anpassungsklausel des neuen Art. 13 gilt unter den dort genannten Voraussetzungen – mangels Differenzierungsregelung – sowohl für „alte“ Art. 13-, als auch für bestehende Art. 6-Vereinbarungen⁵². Art. 13 Satz 1 verweist für beide „Vereinbarungstypen“ im Falle einer Erfüllung der Verhandlungsvoraussetzungen für eine Anpassung auf Art. 5. Nach Art. 5 wird zum Zwecke der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet, dessen Aufgabe und Ziel nach Art. 5 Abs. 3 und 4 wiederum der Abschluss einer Vereinbarung nach Art. 6 ist. Mit der Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung müssen die zuvor eingerichteten Betriebsräte aufgelöst und die Vereinbarungen über ihre Einrichtung beendet werden (Erwägungsgrund 40). Damit verlieren in diesen Fällen auch die alten Art. 13-Vereinbarungen ihre Gültigkeit.

Aufgrund der Rechtsfolgenanordnung in Art. 13 Satz 1 auf Art. 5 kommen in analoger Anwendung des Art. 7 die Subsidiären Vorschriften zum Tragen, wenn beispielsweise die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem Antrag auf Anpassung verweigert (Art. 7 Abs. 1, 2. Alternative analog) oder wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Art. 6 zustande kommt und das BVG keinen Beschluss nach Art. 5 Abs. 5 gefasst hat (Art. 7 Abs. 1, 3. Alternative)⁵³. Anderenfalls würde die neu gefasste Bestimmung des Art. 13 leerlaufen, wenn die zentrale Leitung Anpassungen trotz wesentlicher struktureller Änderungen nach Antragstellung der Arbeitnehmerseite durch Verhandlungs- oder Vereinbarungs-Verweigerung unterlaufen und zunichte machen könnte⁵⁴.

Während der Verhandlungen über die Anpassung der EBR-Vereinbarung ordnet der RL-Geber eine lückenlose Interessenvertretung (EBR-„Übergangsmandat“ aufgrund zweckbefristeter Vereinbarungsfortgeltung) an: Während der Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat oder die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend den in einer Vereinbarung zwischen diesem/diesen und der zentralen Leitung festgelegten etwaigen Absprachen.

⁴⁸ Der Antrag muss von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten gestellt werden.

⁴⁹ Zutreffend Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 412.

⁵⁰ Vgl. Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 411

⁵¹ Zutreffend Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 144.

⁵² Zutreffend Büggel, Was nun? – Zu den Auswirkungen der neuen EBR-Richtlinie auf bestehende EBR-Vereinbarungen, dbr 2009, S. 20 ff., 21.

⁵³ a.A. Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 93.

⁵⁴ So geht auch Erwägungsgrund 41 davon aus, dass die geltenden Vereinbarungen (nur dann) weiter in Kraft bleiben können, wenn die Anpassungsklausel des Art. 13 **keine** Anwendung findet.

Ausnahmeregelungen für geltende Vereinbarungen

„Unbeschadet“ des Art. 13 der neu gefassten RL enthält Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Ausnahmen von der Geltung dieser neuen RL (Regelungen des Bestandsschutzes) für Unternehmen/Unternehmensgruppen, in denen

- sogenannte „**Artikel 13**“-Vereinbarungen nach bisherigem RL-Recht **vor dem 22. September 1996 abgeschlossen oder** wegen Veränderungen in der Struktur der Unternehmen oder Unternehmensgruppen **angepasst wurden**, soweit diese Vereinbarungen für alle Arbeitnehmer des Unternehmens/der Unternehmensgruppe gelten und – wie schon in Art. 13 Abs. 1 der „alten“ RL 94/45/EG vorausgesetzt – eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung vorsehen (Erwägungsgrund 39)
- sogenannte „**Artikel 6**“-Vereinbarungen, die nach bisherigem RL-Recht abgeschlossen wurden, **während der zweijährigen Umsetzungsphase** der neu gefassten RL (05.06.09 bis 05.06.11) entweder **unterzeichnet oder überarbeitet werden**; nach Art. 14 Absatz 1 Satz 2 gilt das zum Zeitpunkt der Unterzeichnung oder Überarbeitung der Vereinbarung geltende **einzelstaatliche Recht** (in Deutschland das EBRG) weiter.

Laufen die o.g. Vereinbarungen dieser beiden Fallgestaltungen aus (was eine Laufzeitregelung – etwa nach Maßgabe des Art. 6 Abs. 2 lit. g – voraussetzt), können EBR und zentrale Leitung gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden oder zu überarbeiten; ist dies nicht der Fall, so findet die neue Richtlinie Anwendung (Art. 14 Abs. 2).

Diese komplizierte Neuregelung hat unter den Praktikern, wie den gewerkschaftlichen EBR-Beratern, bislang die größte Unsicherheit über eine zutreffende Auslegung und notwendige Handlungsorientierungen hervorgerufen.

Nach Maßgabe der ersten Ausnahmefall-Variante (Art. 14 Abs. 1 lit. a) erhalten „Alt-Vereinbarungen“ nach Art. 13 der RL 94/45/EG grundsätzlich „Ewigkeitsgarantie“, es sei denn,

- sie sehen keine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung vor oder erstrecken sich nicht auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens/der Unternehmensgruppe, denn dann kommt ihnen schon nach bisheriger Auffassung im Schrifttum keine gesetzesverdrängende Wirkung zu, sodass die Arbeitnehmer jederzeit einen Antrag auf Einrichtung eines BVG stellen können⁵⁵

oder

- sie werden unter der Geltung der neu gefassten RL – in Anschluss an ihre Umsetzung in nationales Recht – nach Maßgabe der Voraussetzungen des Art. 13 (in Fällen der Änderung der Struktur oder Regelungskonkurrenzen in Vereinbarungen; vgl. vorstehenden Abschnitt) angepasst. Denn die Geltung/Anwendung der Anpassungsklausel des Art. 13 der neu gefassten RL auch auf grundsätzlich nach Art. 14 Abs. 1 von der Geltung der neuen RL ausgenommene „Alt-Vereinbarungen“ nach Art. 13 der RL 94/45/EG wird durch den Eingangssatz von Art. 14 Abs. 1 („Unbeschadet des Art. 13 gelten...nicht...“) bestätigt.

Die nach Maßgabe des neuen RL-Rechts gemäß Art. 13 durch das Verfahren nach Art. 5 angepassten alten Art. 13-Vereinbarungen (dies gilt auch für die bestehenden Art. 6-Vereinbarungen, die – im Anschluss an die zweijährige Umsetzungsphase – nach dem neu gefassten Art. 13 angepasst werden) treten nach Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung außer Kraft und verlieren damit ihre Gültigkeit (vgl. Ausführungen zu vorstehendem Abschnitt); dies meint Erwägungsgrund 41, der eine „obligatorische“ Neuverhandlung für „geltende“ Vereinbarungen, auf die diese Anpassungsklausel keine Anwendung findet, vermeiden möchte.

⁵⁵ Vgl. Blanke, a.a.O. (Rn. 47), § 41 Rz. 24; zutreffend auch Büggel, a.a.O. (Fn. 52), S. 21.

Nach Maßgabe der zweiten Ausnahmefall-Variante (Art. 14 Abs. 1 lit. b) finden auf die im Umsetzungszeitraum bis zum 05.06.2011 unterzeichneten neuen Gründungsvereinbarungen oder die in diesem Zeitraum unterzeichneten Anpassungsvereinbarungen nach Art. 6 des bisherigen RL-Rechts nicht nur die Verpflichtungen aus der neu gefassten RL keine Anwendung, sondern für diese Vereinbarungen müssen die Mitgliedsstaaten gar Übergangsbestimmungen finden, nach deren Maßgabe das bisherige nationale Recht der Umsetzung der RL 94/45/EG fortgilt (Parallelgeltung von EBRG-Bestimmungen in Deutschland). Mit dieser Ausnahmeregelung sollte den Arbeitgebern im Rahmen der Verhandlungen um die „Sozialpartnerempfehlungen“⁵⁶ – und entsprechend dem Ziel der RL, die Zahl der EBR zu erhöhen (Erwägungsgrund 7) – ein zweijähriges „window of opportunity“ ermöglicht werden, um an der Gründung von EBR mitzuwirken bzw. bestehende defizitäre Vereinbarungen im Umsetzungszeitraum auf der Grundlage des bis dato geltenden, niedrigeren Beteiligungsniveaus anzupassen.

Verschiedene nationale Gewerkschaften (etwa die IG Metall, ver.di, IG BCE), aber auch europäische Branchengewerkschaften (wie der Europäische Metallarbeiterbund – EMB) haben die sie betreuenden EBR auf die Gefahren aufmerksam gemacht, die die Unterzeichnung einer Gründungsvereinbarung oder einer überarbeiteten Vereinbarung im vorgenannten Umsetzungszeitraum für ihre Rechtsstellung und ihre Arbeit haben kann. Soweit der Abschluss dieser Vereinbarungen nicht auf einen Zeitpunkt nach dem 05.06.11 hinausgeschoben werden kann/soll, müssen in den Verhandlungen die verbesserten Neuregelungen bis zum Ende des Umsetzungszeitraums offensiv als Richtschnur bei Neuabschluss oder Nachverhandlungen der bestehenden EBR-Vereinbarungen genutzt werden. Eine denkbare Alternative dürfte auch sein, diese Vereinbarungen bis zum Ende des Umsetzungszeitraums zu befristen bzw. in den abschließenden Vertragsklauseln eine entsprechende Anpassungsklausel der Vereinbarung auf die neue EBR-Gesetzgebung zu vereinbaren⁵⁷.

Änderungen im Anhang I (Subsidiäre Vorschriften)

Der Inhalt der Subsidiären Vorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung für einen „EBR kraft Gesetzes“ als rechtsverbindliche Mindestvorschriften anzuwenden sind und in den Verhandlungen als „Auffangregelungen“ dienen, ist ebenfalls angepasst worden.

Dies gilt – nach Maßgabe der Zuständigkeitsbestimmung des Art. 1 Abs. 3, die in Bezug genommen wird – zum einen für den Katalog der Unterrichtsgegenstände nach dem Anhang zur alten RL 94/45/EG, der nach Bereichen der (nur) Unterrichtung und (zusätzlich) Anhörung unterschieden und aufgeteilt wurde (vgl. hierzu Erwägungsgrund 44); zur „Anhörung“ wurde präzisiert, dass diese das Recht der Arbeitnehmervertreter einschließt, eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten (Abs. 1 lit. a). Dies eröffnet u.U. die Möglichkeit einer zweiten – ggf. auch außerordentlichen (Abs. 3) – Sitzung im Konsultationsprozess.

Auch hier gilt – entsprechend der Bestimmung zur Zusammensetzung des BVG in Art. 5 Abs. 2 lit. b – eine neue einheitliche Formel zur Zusammensetzung des EBR „kraft Gesetzes“, nämlich mindestens 10 EBR-Mitglieder, ein Mitglied pro 10 % Tranche der Gesamtbeschäftigung, bei einem Grundmandat je Land (Abs. 1 lit. c).

Die Wahl eines „engeren Ausschusses“ (geschäftsführendes Gremium) aus der Mitte des EBR wird obligatorisch und von drei auf maximal fünf Mitglieder aufgestockt; Er erhält das Recht, regelmäßig beraten zu können (Abs. 1 lit. d). Dies beinhaltet, dass er über die hierzu

⁵⁶ Vgl. Fundstellennachweis in Fn. 8.

⁵⁷ So Greif, Die neu gefasste Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat in Fragen und Antworten, GPA-djp/Österreich, März 2009, http://www.worker-participation.eu/european_works_councils/

notwendigen Mittel verfügen muss, um seine Aufgaben wahrzunehmen (z. B. Reisekosten, Dolmetschung, Kommunikation).

Anpassungserfordernisse im EBRG und BetrVG

Die Neufassung der EBR-RL hat eine Fülle von neuen und geänderten Bestimmungen (einschließlich konkretisierender Erwägungsgründe) hervorgebracht, die auch von der deutschen Bundesregierung innerhalb der Zweijahresfrist des Art. 16 Abs. 1 bis zum 05.06.2011 umgesetzt werden müssen. Diese Umsetzung dürfte über eine Anpassung oder Neufassung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes (EBRG) hinausgehen: Dies insbesondere wegen der zu regelnden Abstimmungserfordernisse zwischen EBR und nationalen betriebsverfassungsrechtlichen Gremien (BR, GBR, KBR), aber auch wegen möglicher Rückwirkungen in die nationale betriebliche Mitbestimmung (etwa aufgrund eines Unterlassungsanspruchs des EBR oder einer erforderlichen Erhöhung des Ordnungs- bzw. Zwangsgeldrahmens in § 23 Abs. 3 BetrVG), sodass auch ein Anpassungsbedarf im Betriebsverfassungsgesetz wahrscheinlich ist.

Eine detaillierte Darstellung der Umsetzungserfordernisse⁵⁸ bedarf einer eingehenden vergleichenden Analyse der neu gefassten RL-Regelungen mit den Regelungen des am 01.11.1996 in Kraft getretenen EBRG vom 28.10.1996⁵⁹ und würde den Umfang des vorliegenden Aufsatzes sprengen. Exemplarisch und stichwortartig sollen jedoch folgende Gegenstände aus den vorstehend diskutierten Regelungsfeldern für eine Umsetzung⁶⁰ herausgestellt werden:

- Konkretisierung der Zuständigkeit des EBR durch die Definition „**länderübergreifender Angelegenheiten**“ in Art. 1 Abs. 4 und durch die Erläuterungen in Erwägungsgrund 16. Die Kodifizierung der Zuständigkeit in § 31 Abs. 1 EBRG ist unzureichend und zu restriktiv.
- Ergänzung und Konkretisierung der Definition der Begriffe „**Unterrichtung**“ und „**Anhörung**“ nach Maßgabe von Art. 2 lit. f und g sowie die Erwägungsgründe 22 und 23. Eine gesetzliche Erläuterung zu „**Unterrichtung**“ fehlt bislang. Die Definition zu „**Anhörung**“ in § 1 Abs. 4 ist unzureichend.
- Sicherung der Einhaltung der Beteiligungsrechte nach der RL durch wirksame und abschreckende **Sanktionen**: Die bereits zum bisherigen RL-Recht geforderte Verankerung eines Unterlassungsanspruchs⁶¹ gegenüber der Durchführung anhörungspflichtiger Maßnahmen wird nunmehr verstärkt unter Berücksichtigung von Erwägungsgrund 35a in der Literatur gefordert⁶².
- Übernahme der Regelung zur Verantwortlichkeit der Leitungen für die **Informationsbeschaffung** nach Art. 4 Abs. 4 zur Aufnahme von Verhandlungen. Dies könnte durch Ergänzung des § 5 EBRG erfolgen.
- Neuregelung der **Zusammensetzung des BVG** nach Art. 5 Abs. 2 lit. b. Verankerung einer Unterrichtungspflicht des BVG gegenüber den Leitungen und den europäischen Sozialpartnern nach Maßgabe von Art. 5 Abs. 2 lit. c. Hinsichtlich der Neuregelung zu Art. 5 Abs. 4 Uabs. 3 sieht das geltende EBRG bereits die Möglichkeit der Hinzuziehung von gewerkschaftlichen Sachverständigen vor. Diese ist auf die Teilnahmemöglichkeit von Gewerkschaftsvertretern an Sitzungen des BVG und EBR zu erstrecken.
- Übernahme der neuen **Inhalte für den EBR kraft Vereinbarung** (nach Art. 6 der RL), insbesondere zu den Modalitäten der Ebenenabstimmung (Erwägungsgrund 37!) und der Modalitäten für Laufzeit, Änderung, Kündigung und Neuaushandlung. Die Angaben in §18 EBRG sind insoweit ergänzungsbedürftig.

⁵⁸ Die formal nach dem Hauptteil der RL umzusetzenden Bestimmungen der Neufassung werden in Art. 16 aufgezählt.

⁵⁹ BGBl. I, S. 1548, zuletzt geändert durch 4. Euro-Einführungsgesetz vom 21.12.2000 (BGBl. I, S. 1983, 2011).

⁶⁰ Vgl. auch Hinweise auf Umsetzungsbedarfe bei Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 412; Funke, a.a.O. (Fn. 28), S. 567; Greif, a.a.O., S. 89.

⁶¹ Vgl. Blanke, a.a.O. (Fn. 47), § 32 Rz. 32 ff.

⁶² Vgl. Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 41; Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 41; Gohde, a.a.O. (Fn. 25), S. 24.

- Die Neuregelungen zur (kollektiven) **Rechtsfähigkeit des EBR und Mittelverschaffung** zur Rechtsdurchsetzung (Art. 10 Abs. 1) haben für eine Umsetzung angesichts der umfassenden, in §§ 25–30 EBRG getroffenen Regelung über die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Geschäftsführung des EBR keine wesentliche Bedeutung⁶³. Die Beschränkung der Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen in § 30 Satz 2 EBRG sollte jedoch aufgehoben werden.
- Neuaufnahme der Regelung zum **Schulungsanspruch** von EBR in Art. 10 Abs. 4. Die Umsetzung sollte durch entsprechende Anwendung der Absätze 6 und 7 des § 37 BetrVG erfolgen, die in § 40 Abs. 1 EBRG ergänzt werden müssten⁶⁴.
- Sicherstellung der **parallelen Abstimmungserfordernisse** und Zusammenarbeit zwischen dem EBR und einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen nach Maßgabe von Art. 12 Abs. 3. Danach müssen die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird (Erwägungsgrund 37). Dieses sicherlich schwierige Umsetzungserfordernis könnte an den unterschiedlichen Zuständigkeiten der Vertretungen ansetzen und abgestimmte Regelungen in EBRG und BetrVG erfordern.
- Neuaufnahme der Regelungen zur **Anpassung/Neuaushandlung von Vereinbarungen** bei strukturellen Änderungen und Regelungskonflikten in Art. 13. Hierzu sollte zunächst (ggf. in Anknüpfung an § 36 Abs. 2 EBRG) der Begriff der „Änderung der Struktur“ – unter Berücksichtigung der Erwägungsgründe 40 und 28 – definiert werden. In Bezug auf das EBR-Übergangsmandat aufgrund zweckbefristeter Vereinbarungsfortgeltung nach Art 13 Uabs. 3 könnte an die Übergangsbestimmung des § 20 EBRG (EBR nach Art. 6) bzw. § 41 Abs. 6 EBRG (EBR nach Art. 13 a.F.) angeknüpft werden.

Die Umsetzung der neu gefassten Bestimmungen sollte sich weniger an einer „Eins-zu-eins-Umsetzung“⁶⁵, als vielmehr an den Zielen einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Erwägungsgrund 7) orientieren. Dies beinhaltet insbesondere, die Wirksamkeit der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Auswirkungen der umgesetzten Richtlinien-Neufassung auf bestehende Vereinbarungen nach Ablauf des „Übergangszeitraums“

Da die neu gefasste EBR-RL gemäß Art. 19 an die Mitgliedsstaaten gerichtet ist und EBR Ansprüche gegen Unternehmen/Unternehmensgruppen daraus nicht unmittelbar ableiten können, bedürfen die neu gefasste RL-Bestimmungen zu ihrer Anwendbarkeit zunächst der Umsetzung in die nationalen Rechtsordnungen. Gemäß Art. 16 haben die Mitgliedsstaaten einer Umsetzung bis spätestens 5. Juni 2011 nachzukommen. In Übereinstimmung mit dieser Umsetzungsregelung ist **durch Art. 18 Satz 2 der RL (Inkrafttreten) vorgegeben, dass die neu gefassten Bestimmungen ab dem 6. Juni 2011 anwendbar sind**, während gleichzeitig nach Art. 17 die RL 94/45/EG (mit den beiden auf sie bezogenen Anpassungs-RL) mit Wirkung vom 6. Juni 2011 aufgehoben wird. Ab diesem Zeitpunkt gelten die neuen Verfahrensregeln für neu einzurichtende EBR ebenso wie die neuen Rechtsansprüche für EBR-Mitglieder und die Bestimmungen hinsichtlich der Anpassungsklausel für bestehende EBR bei wesentlichen strukturellen Änderungen⁶⁶.

⁶³ So Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 42.

⁶⁴ Zutreffend Düwell, a.a.O. (Fn. 29), S. 42, der zumindest eine diesbezügliche Klarstellung für geboten hält.

⁶⁵ So aber die Aufforderung von Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 12), S. 412.

⁶⁶ Zutreffend Greif, a.a.O. (Fn. 14), S. 92.

Von großer praktischer Bedeutung ist jedoch in diesem Zusammenhang die Frage, ob bzw. welche Regelungen aus der umgesetzten RL-Neufassung sich „automatisch“ bzw. durch zwingendes Gesetzesrecht auch auf bestehende Vereinbarungen (nach Art. 6, da Vereinbarungen nach Art. 13 der RL 94/45/EG durch Art. 14 Abs. 1 lit. a grundsätzlich von der Geltung der RL-Neufassung ausgenommen sind) erstrecken, ohne dass diese insoweit nachverhandelt werden müssen.

Teilweise wird die Auffassung vertreten, die neue Rechtslage greife nach ihrer Umsetzung nicht automatisch für alle EBR, sondern nur bei einer Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung für das jeweilige Unternehmen⁶⁷. Eine solch apodiktische Aussage lässt sich sicherlich ohne Bezugnahme auf die Regelungsgegenstände nicht treffen. **Eine unmittelbare Geltung der umgesetzten RL-Neufassung können jedenfalls diejenigen Regelungen beanspruchen, die von den Vereinbarungsparteien nicht abgeändert werden können, weil sie gesetzliche Verpflichtungen darstellen**, denen also kein „dispositiver“ Charakter zukommt: Dies sind insbesondere die Definitionen über „länderübergreifende Angelegenheiten“ als auch über „Unterrichtung“ und „Anhörung“, dies gilt aber etwa auch für die Regelungen zur Ebenenabstimmung, zu Auskunftsansprüchen und Sanktionen. Aber auch neu geregelten Arbeitgeberpflichten zu „subjektiven Rechten“ von EBR, wie der neu gefasste Schulungsanspruch, kommt eine unmittelbare und zwingende Wirkung für bestehende Vereinbarungen nach Art. 6 zu. Denn auch das geltende EBRG kennt aus der Umsetzung der RL 94/45/EG in seinem 5. Teil „Grundsätze der Zusammenarbeit und Schutzbestimmungen“, die unabhängig von einer Aufnahme dieser Regelungen in die EBR-Vereinbarungen Wirkung durch zwingende gesetzliche Geltung entfalten (etwa Geheimhaltungspflicht, aber auch Freistellungs- und Kündigungsschutzregelungen). Das Schulungsrecht würde sich als entsprechende Schutzbestimmung hier einfügen.

Von einer unmittelbaren und zwingenden Geltung ausgeschlossen bleiben nach Ablauf der „Übergangsphase“ (05.06.2009–05.06.2011) daher lediglich jene neu gefassten Regelungsgegenstände der RL, die erst durch Neuverhandlung in eine Vereinbarung transformiert werden müssen (verhandelbare Inhalte nach Art. 6 n.F.). Ansonsten finden alle Verpflichtungen aus der neugefassten Richtlinie nach Ablauf der Umsetzungsphase (ab dem 06.06.2011), soweit die Ausnahmetatbestände des Art. 14 nicht eingreifen, auf alle bestehenden Art. 6-Vereinbarungen Anwendung. Die genannte **Ausnahme** betrifft insbesondere die Art. 6-Vereinbarungen, die nach Maßgabe des Art. 14 Abs. 1 lit. b im dort genannten „Übergangszeitraum“ unterzeichnet oder überarbeitet werden, weshalb die europäischen Branchengewerkschaften und nationale Gewerkschaften, wie die IG Metall, hierzu „warnende“ Hinweise an die von ihnen betreuten EBR-Gremien bzw. EBR-Betreuer herausgegeben haben.

Machen die Unternehmen/Unternehmensgruppen von dieser Möglichkeit der Überarbeitung „alter“ Art. 6-Vereinbarungen zur Vermeidung der Anwendung des neuen RL-Rechts keinen Gebrauch, lässt sich auch nicht mit „Vertrauensschutz“ für „alte“ EBR-Vereinbarungen gegenüber umgesetztem neuen RL-Recht nach Ablauf der „Übergangsphase“ argumentieren⁶⁸.

Fazit und Ausblick

Die Ziele der EU-KOM für eine Überarbeitung der RL wurden nur teilweise erreicht:

- Der vorgesehenen Gewährleistung der Wirksamkeit der Rechte der AN auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung steht die Problematik des Bestandsschutzes von Alt-Vereinbarungen nach Art. 13 mit niedrigem Beteiligungsniveau gegenüber.

⁶⁷ So Altmeyer, a.a.O. (Fn. 26), S. 145; wohl ebenso Funke, a.a.O. (Fn. 28), S. 566.

⁶⁸ Zutreffend Büggel, a.a.O. (Fn. 52), S. 22; so wohl auch Blanke, Die neue EBR-Richtlinie 2009/38/EG, AuR 2009, S. 242 ff., 250.

- Die beabsichtigte Erhöhung des Anteils Europäischer Betriebsräte scheitert weitgehend an der fehlenden Schwellenwertsenkung für die Errichtung von EBR.
- Die gewünschte Erweiterung der Rechtssicherheit ist unvereinbar mit der selbst geschaffenen Problematik der Ausnahmeregelungen in Art. 14, die eine Parallelgeltung alter und neuer Gesetzesregelungen zur Folge hat.
- Die Sicherstellung einer besseren Kohärenz/Harmonisierung der arbeitsrechtlichen RL der EU im Bereich von Unterrichtung und Anhörung ist, gemessen am Standard der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE-RL, noch nicht zu jedem Regelungsbereich erreicht.

Dennoch enthält die Neufassung der EBR-RL wichtige Verbesserungen für die Arbeit vieler EBR (insbesondere zu neuen oder konkretisierten Definitionen, Obliegenheiten der Leitungen (Arbeitgeber), den Arbeitsmöglichkeiten und Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretungen.

Nach Inkrafttreten der RL ist ihre schnelle und umfassende Umsetzung durch die deutsche Bundesregierung durch Neufassung des EBR-Gesetzes und Anpassung des BetrVG erforderlich. Diese Neufassung des EBRG muss die neuen Definitionen und Obliegenheiten der Arbeitgeber, aber auch die Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmervertretungen als Vorschriften mit unmittelbarer und zwingender Wirkung ausformulieren, die nicht erst durch Neuverhandlungen grundsätzlich Geltung für bestehende Art. 6-Vereinbarungen erlangen.

Ungeachtet einer wünschenswerten Richtlinienumsetzung in Deutschland mit dem Ziel einer wirksamen Sicherstellung der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, ist auch die gute Praxis und Politik von EBR gefragt, die letztlich über Effektivität und Erfolg der Arbeitnehmervertretung entscheidet.