

wie der Betriebsrat an die Grundsätze des § 40 BetrVG gebunden, wonach die Verhältnismäßigkeit gewahrt sein soll.

### Auswahl der Schulungsveranstaltung

Hinsichtlich der Frage, ob dies bei der Auswahl von Seminarort und Semindauer der Fall ist, steht dem Wahlvorstand der gleiche Beurteilungsspielraum zu, der auch für den Betriebsrat gilt. Der Betriebsrat ist beispielsweise nicht gehalten, die billigste Schulungsmaßnahme auszuwählen. Einer qualitativ höherwertigen Schulung ist der Vorrang zu geben, wenn hierdurch eine effektivere Ausbildung möglich ist. Außerdem kann der Wahlvorstand seine Auswahlentscheidung bei vergleichbaren Seminarinhalten auch von

dem Veranstalter selbst abhängig machen und dabei berücksichtigen, dass gewerkschaftliche Anbieter unter Umständen eher eine an den praktischen Bedürfnissen ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten lassen.<sup>6</sup>

### Fazit

Die Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung sind derart komplex und kompliziert (insbesondere seit der Reform des BetrVG 2001), dass die Schulung der Wahlvorstandsmitglieder erforderlich zur ordnungsgemäßen Durchführung der übernommenen Aufgaben ist. Dies gilt nicht nur für erstmals berufene Wahlvorstandsmitglieder.

6 Klebe, Ratayczak, Heilmann, Spoo, BetrVG, Basiskommentar, § 40 BetrVG Rdnr. 14.

**PETRA AHLBURG** ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Bildungsreferentin im DGB Bildungswerk e.V.

# Neufassung der EBR-Richtlinie

## Ausgewählte Aspekte ihrer Auslegung und Umsetzung

*Nach langem, zähem Ringen<sup>1</sup> ist die neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte<sup>2</sup> (im folgenden: EBR-RL) noch vor Jahresende unter französischer Ratspräsidentschaft verabschiedet worden! Die seit 1999 als Revision ausstehende und in den dazwischen liegenden 10 Jahren hart umkämpfte Neufassung der »alten« RL 94/45/EG<sup>3</sup> wurde in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments (im folgenden: EP) am 16.12.2008 angenommen. Nach Unterzeichnung durch das EU-Parlament am 6.5.2009 wurde sie am 16.5.2009 im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Gemäß Art. 18 der neugefassten Richtlinie trat sie am 20. Tag nach Veröffentlichung mit dem 5.6.2009 in Kraft. Nach Art. 16 dieser Richtlinie müssen die Mitgliedsstaaten sie innerhalb von zwei Jahren bis zum 5.6.2011 nun in nationales Recht umsetzen. Einen Überblick zu den Neuregelungen finden Sie auf [aib-web.de](http://aib-web.de).*

### Zuständigkeit der EBR

Art. 1 Abs. 3 beschränkt den Anwendungsbereich der Richtlinie und damit die Zuständigkeit Europäischer Betriebsräte auf »länderübergreifende Angelegenheiten«. Könnte die Formulierung der Definition im Hauptteil der RL 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 Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

### Beteiligung von EBR

Eine von Europäischen Betriebsräten immer wieder beklagte und wissenschaftlich untersuchte Schwäche<sup>4</sup> war die fehlende bzw. unvollständige und unzureichend präzise Definition

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](http://www.arbeitsrecht.de/aib/2008/10/Zusatzinfos/RPH-EBR-Richtlinie-Online-Fassung).

2 RL 2009/38/EG v. 6.5.2009, ABl. L 122/28 v. 16.5.2009, S. 28 ff.; zum Download unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=L:2009:122:0028:0044:DE:PDF>

3 RL 94/45/EG des Rates v. 22.9.1994, ABl. L 254 v. 30.9.1994, S. 64 ff.; soweit nachfolgend auf diese »alte« RL Bezug genommen wird, gilt dies gleichsam für deren Ergänzung bzw. Änderung durch die RL 97/74/EG des Rates v. 15.12.1997, ABl. L 10 v. 16.1.1998, S. 22, und die RL 2006/109/EG des Rates v. 20.11.2006, ABl. L 363 v. 20.12.2006, S. 416, die gemäß Art. 17 der Neufassung allesamt mit Wirkung vom 6.6.2011 aufgehoben werden.

4 Vgl. Siebens/Lemcke (2009), Praxis und Perspektiven der Europäischen Betriebsräte, Hexel (Hrsg.), Never change a winning system – Erfolg durch Mitbestimmung, Schüren-Verlag, S. 120 ff., 122 f. m. w. N.; zu den Anforderungen von LuK: S. 124, Fn. 10.

von Information (Unterrichtung) und Konsultation (Anhörung) in der EBR-RL 94/45/EG. 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) erfüllt.<sup>5</sup> Die neugefasste Richtlinie enthält nun erstmalig in Art. 2 Abs. 1 lit. f) eine Definition von Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter und in Art. 2 Abs. 1 lit. g) eine konkretisierte Definition ihrer Anhörung. 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 entscheiden.<sup>6</sup> Die Arbeitnehmervertreter sollen schon während der Phase der Entscheidungsfindung einbezogen werden.<sup>7</sup> Damit ordnet der RL-Geber die Unterrichtung der EBR über Angelegenheiten mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen 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 60minütiger Diskussion die wirtschaftlichen Verhältnisse darzustellen<sup>8</sup> oder dem EBR lediglich öffentlich zugängliche Informationen zur Verfügung zu stellen<sup>9</sup>, nicht mehr aufrecht zu erhalten sein. Eine eingehende Bewertung der betrieblichen Situation durch den EBR setzt – neben einer Offenlegung von Berechnungen durch die Leitung – insoweit vielmehr eine betriebswirtschaftlich fundierte Vor- und Nachbereitung voraus.<sup>10</sup> 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 können.<sup>11</sup> Auch eine Anhörung muss so rechtzeitig und in angemessener Weise und inhaltlichen Ausgestaltung 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 Arbeitgeber<sup>12</sup>, bis hin zu einem institutionalisierten Austausch in Beratungsgesprächen<sup>13</sup>, wie wir diesen durch § 74 Abs. 1 BetrVG (Monatsgespräch) kennen.

### Sanktionen

Nach Maßgabe der »alten« RL 94/45/EG hatten die Mitgliedsstaaten bei der Richtlinienumsetzung lediglich »ge-

eignet« 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. Eine Regelung zur Sanktionierung von Verstößen gegen die RL (Art. 11 Abs. 3), wie sie etwa in Art. 8 Abs. 2 der – auf Mindeststandards in den Mitgliedsstaaten bezogenen – RL über Information und Konsultation (IuK-RL)<sup>14</sup> 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 allenfalls mit Buß- bzw. Ordnungsgeldzahlungen aus der »Portokasse« zu rechnen.<sup>15</sup> Ohne eine Drohung mit »empfindlichen« Rechtsfolgen bei entsprechenden RL-Verletzungen sind jedoch verbesserte Rechte – 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 Mitgliedsorganisationen – 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 Recht einen Unterlassungsanspruch vorsehen muss, um die Durchführung beteiligungswidriger Maß-

- 5 Vgl. Waddington (2005), The views of European Works Council Representatives: <http://www.euro-works-council.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. 290 ff., 291 f.
- 6 Zustimmend Thüsing/Forst, *Europäische Betriebsräte-Richtlinie: Neuerungen und Umsetzungserfordernisse*, NZA 2009, S. 408 ff., S. 409, da anderenfalls eine (verspätete) Information zur Wahrung der EBR-Rechte wertlos sei.
- 7 So auch Gohde, *Endlich in Kraft – Zur Reform der Richtlinie über Europäische Betriebsräte*, dbr 2009, S. 22 ff., 22.
- 8 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.
- 9 Vgl. Gohde, a.a.O. (Fn. 7), S. 22.
- 10 Vgl. Altmeyer, a.a.O. (Fn. 8), S. 143; ebenso Funke, *Die neue EU-Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat*, S. 564 ff., 564.
- 11 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. 27.4.2007 – 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.
- 12 So auch Funke, a.a.O. (Fn. 10), S. 565.
- 13 So auch Düwell, a.a.O. (Fn. 11), S. 41.
- 14 Vgl. RL 2002/14/EG v. 11. März 2002, ABL L 80/29 v. 23.3.2002.
- 15 Unterrichtungsverstöße können bislang nach dem deutschen EBR-Gesetz als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 15.000 € geahndet werden.

nahmen zu stoppen.<sup>16</sup> In Frankreich ist von den Gerichten bereits mehrfach für diese Fälle ein Unterlassungsanspruch des EBR bejaht worden.<sup>17</sup>

## Regeln für Unterrichtung und Anhörung

Die Neueinfügung verschiedener Bestimmungen zur so genannten 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 erhalten.<sup>18</sup> 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 unberührt<sup>19</sup> (Art. 12 Abs. 1). Zur Reihenfolge der abgestimmten Unterrichtung stellt Erwägungsgrund 37 jedoch klar, dass der EBR gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer zu unterrichten ist.<sup>20</sup> 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 und europäischer Ebene unter Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer durchgeführt werden.

## Neue Rechte, Pflichten und besonderer Schutz

Die Richtlinie schreibt fest, dass die Mitglieder des EBR über die erforderlichen Mittel verfügen, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operie-

renden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten (Art. 10 Abs. 2). 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 klargestellt.<sup>21</sup> EBR-Mitglieder haben nach der neugefassten RL 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. Die Mitgliedsstaaten müssen hierfür die Voraussetzungen (etwa Zugangsrechte der EBR-Mitglieder zu den einzelnen Standorten, Kommunikationsmöglichkeiten) schaffen. 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 Anhörung<sup>22</sup> führt zu einer deutlichen Kompetenzerweiterung der EBR-Mitglieder.<sup>23</sup> Für den Geltungsbereich des deutschen EBRG hat das Schrifttum einen Anspruch auf Schulung und Fortbildung mit Kostentragung des Arbeitgebers<sup>24</sup> angenommen.

## Neuverhandlung 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 (Regelungskonkurrenzen). In diesen Fällen nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerseite<sup>25</sup> 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 alle Vorgänge nach dem deutschen Umwandlungsgesetz.<sup>26</sup> 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 ist.<sup>27</sup> Damit ist – gegen den erbitterten Widerstand der europäischen Arbeitgeber – zumindest eine Einschränkung des Bestandschutzes für »Alt-Vereinbarungen« aus der Zeit bis 1996 (so genannte Art. 13-Vereinbarungen nach altem Recht, die von den verbindlichen Vorgaben für Vereinbarungsinhalte und

16 Vgl. Düwell, a.a.O. (Fn. 11), S. 41; Gohde, a.a.O. (Fn. 7), S. 23; Altmeyer, a.a.O. (8), S. 143.

17 So Düwell, ebd. (Fn. 16) mit Hinweis auf Tribunal de Grande Instance Nanterre v. 4.4.1997 – N° B.O. 97/00992; Cour d'Appel de Versailles v. 7.5.1997, AuR 2001, 299; Cour d'Appel de Paris v. 21.11.2006, bestätigt durch Cour de Cassation v. 16.1.2008 – N° P 07-10.597, e-europnews v. 18.1.2008, No. 080044.

18 Vgl. Greif (2009), Der Europäische Betriebsrat – Gewerkschaftliches Handbuch, ÖGB-Verlag Wien, S. 52, 90 f.

19 So Greif, ebd. (Fn. 18).

20 Die Festlegung dieser Reihenfolge durch den RL-Geber verkennt offenbar Altmeyer, a.a.O. (Fn. 8), S. 144; ebenso Düwell, a.a.O. (Fn. 11), S. 42.

21 Zutreffend Gohde, a.a.O. (Fn. 7), S. 24; ebenso Greif, a.a.O. (Fn. 18), S. 90; wohl auch Funke, a.a.O. (Fn. 10), S. 566; a.A. Thüsing/Forst, Europäische Betriebsräte-Richtlinie: Neuerungen und Umsetzungserfordernisse, NZA 2009, S. 408 ff., 410, die verkennen, dass die in der RL gewählte Formulierung die Tatsache berücksichtigt, dass in vielen EBR der Vorsitz auf Seiten der Arbeitgeber liegt.

22 Die Wichtigkeit diesbezüglicher Schulungen betonen Siebens/Lemcke, a.a.O. (Fn. 4), S. 123, 128.

23 So Greif, a.a.O. (Fn. 18), S. 90.

24 Zutreffend Düwell, a.a.O. (Fn. 11) m. w. N., S. 42; ebenso Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 21), S. 410; Funke, a.a.O. (Fn. 10), S. 566; zur alten Rechtslage ebenso Blanke (2006), Europäische Betriebsräte-Gesetz, Kommentar, 2. Aufl., Teil B, § 40 Rdnr. 3.

25 Der Antrag muss von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten gestellt werden.

26 Zutreffend Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 21), S. 412.

27 Vgl. Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 21), S. 411

den zwingenden Regelungen der alten EBR-RL 94/45/EG ausgenommen waren) erreicht worden.<sup>28</sup> 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-Vereinbarungen.<sup>29</sup> § 13 Satz 1 verweist für beide »Vereinbarungstypen« im Falle einer Erfüllung der Verhandlungsvoraussetzungen für eine Anpassung auf Art. 5 zur Einrichtung eines BVG, 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. Alt.) 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. Alt.).<sup>30</sup> Anderenfalls würde die neu gefasste Bestimmung des Art. 13 leer laufen, wenn die zentrale Leitung Anpassungen trotz wesentlicher struktureller Änderungen nach Antragstellung der Arbeitnehmerseite durch Verhandlungs- oder Vereinbarungs-Verweigerung unterlaufen und zunichte machen könnte.<sup>31</sup> Während der Verhandlungen über die Anpassung der EBR-Vereinbarung ordnet der RL-Geber eine lückenlose Interessenvertretung an (Art. 13 Uabs. 3): Während der Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden EBR entsprechend den in einer Vereinbarung zwischen diesem und der zentralen Leitung festgelegten etwaigen Absprachen.

### Umsetzungserfordernisse im EBRG und BetrVG

Die Neufassung der EBR-RL hat eine Fülle von neuen und geänderten Bestimmungen hervorgebracht, die auch von der deutschen Bundesregierung innerhalb der Zweijahresfrist des Art. 16 Abs. 1 bis zum 5.6.2011 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), so dass auch ein Anpassungsbedarf im BetrVG wahrscheinlich ist. Eine detaillierte Darstellung der Umsetzungserfordernisse<sup>32</sup> würde den Umfang des vorliegenden Aufsatzes sprengen.

#### Exemplarisch und stichwortartig sollen jedoch folgende Bedarfe aus den vorstehend diskutierten Regelungsfeldern für eine Umsetzung<sup>33</sup> 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 Begriffsdefinitionen »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 EBRG ist unzureichend.
- Sicherung der Einhaltung der Beteiligungsrechte nach der RL durch wirksame und abschreckende Sanktionen: Die bereits zum bisherigen RL-Recht geforderte – Verankerung eines Unterlassungsanspruchs<sup>34</sup> gegenüber der Durchführung anhörungspflichtiger Maßnahmen wird nunmehr verstärkt unter Berücksichtigung von Erwägungsgrund 36 gefordert.<sup>35</sup>
- Übernahme der Regelung zur Verantwortlichkeit der Leitungen für die Informationsverschaffung 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 (Art. 6), 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.
- 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 Bedeutung.<sup>36</sup> 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 müssten.<sup>37</sup>
- 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

28 Zutreffend Altmeyer, a.a.O. (Fn. 8), S. 144.

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

30 A.A. Greif, a.a.O. (Fn. 18), S. 93.

31 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.

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

33 Vgl. auch Hinweise auf Umsetzungsbedarfe bei Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 21), S. 412; Funke, a.a.O. (Fn. 10), S. 567; Greif, a.a.O. (Fn. 18), S. 89.

34 Vgl. Blanke, a.a.O. (Fn. 24), § 32 Rdnr. 32 ff.

35 Vgl. Düwell, a.a.O. (Fn. 11), S. 41; Altmeyer, a.a.O. (Fn. 8), S. 41; Gohde, a.a.O. (Fn. 7), S. 24.

36 So Düwell, a.a.O. (Fn. 11), S. 42.

37 Zutreffend Düwell, ebd. (Fn. 36), der zumindest eine diesbezügliche Klarstellung für geboten hält.

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 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 nationale Anpassung der neugefassten Bestimmungen sollte sich weniger an einer »Eins-zu-eins-Umsetzung«<sup>38</sup>, 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 auf bestehende Vereinbarungen

Da die neugefasste EBR-RL gemäß Art. 19 an die Mitgliedsstaaten gerichtet ist und EBR Ansprüche gegen Unternehmen/Unternehmensgruppen daraus nicht unmittelbar ableiten können, bedürfen die neugefassten RL-Bestimmungen zu ihrer Anwendbarkeit zunächst der Umsetzung in die nationalen Rechtsordnungen. Gemäß Art. 16 haben die Mitgliedsstaaten einer Umsetzung bis spätestens am 5.6.2011 nachzukommen. In Übereinstimmung mit dieser Umsetzungsregelung ist durch Art. 18 Satz 2 der RL (Inkrafttreten) vorgegeben, dass die neugefassten Bestimmungen ab dem 6.6.2011 anwendbar sind, während gleichzeitig nach Art. 17 die RL 94/45/EG mit Wirkung vom 6.6.2011 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 Strukturänderungen.<sup>39</sup> 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 erstrecken, ohne dass diese insoweit nachverhandelt werden müssen.<sup>40</sup> 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 Unternehmen.<sup>41</sup> Eine solche apodikti-

sche 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, denen also kein »dispositiver« Charakter zukommt: Dies sind die Definitionen über »länderübergreifende Angelegenheiten«, als auch für »Unterrichtung« und »Anhörung«, gilt aber etwa auch für die Regelungen zur Ebenenabstimmung, zu Auskunftsansprüchen und Sanktionen. Ob »subjektive Rechte« von EBR, wie der neugefasste Schulungsanspruch, ebenfalls eine unmittelbare und zwingende Wirkung für bestehende Vereinbarungen nach Art. 6 haben, bleibt in Bezug auf die Umsetzung dieser Regelungen durch die Bundesregierung abzuwarten, ist aber wahrscheinlich. 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. Fraglich ist danach eher, ob nach der Umsetzung in nationales Recht überhaupt neugefasste Regelungsgegenstände der RL verbleiben, die erst durch Neuverhandlung in eine Vereinbarung transformiert werden müssen. Denn diese Frage ist zu trennen von der nach der Geltung der neugefassten RL in Bezug auf die Art. 6-Vereinbarungen nach Maßgabe der Ausnahmebestimmung des Art. 14 Abs. 1 lit. b. Machen die Unternehmen/Unternehmensgruppen von dieser Möglichkeit der Überarbeitung »alter« Art. 6-Vereinbarungen zur Vermeidung der Anwendung des neuen Rechts keinen Gebrauch, lässt sich auch nicht mit »Vertrauensschutz« gegenüber umgesetztem neuen RL-Recht argumentieren.<sup>42</sup>

### Fazit und Ausblick

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. Ungeachtet einer zügigen Richtlinienumsetzung durch die Bundesregierung 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.

**RALF-PETER HAYEN**, Ass. jur., ist Referatsleiter für betriebliche Mitbestimmung und Euro-Betriebsräte im Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik beim DGB Bundesvorstand.

<sup>38</sup> So aber die Aufforderung von Thüsing/Forst, a.a.O. (Fn. 21), S. 412.

<sup>39</sup> Zutreffend Greif, a.a.O. (Fn. 18), S. 92.

<sup>40</sup> Dies gilt nur für 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.

<sup>41</sup> So Altmeyer, a.a.O. (Fn. 8), S. 145; wohl ebenso Funke, a.a.O. (Fn. 10), S. 566.

<sup>42</sup> Zutreffend Büggel, a.a.O. (Fn. 29), S. 22.