



Handlungsbedarf für Europäische Betriebsräte

Das neue Europäische Betriebsräte-Gesetz

Am 07.04.2011 hat der Deutsche Bundestag Änderungen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes auf den Weg gebracht. Hintergrund ist die Umsetzung einer Europäischen Richtlinie aus dem Jahr 2009. Dr. Werner Altmeyer geht der Frage nach, ob und gegebenenfalls welche Schritte Arbeitnehmervertreter unternehmen müssen, um von den neuen Regelungen zu profitieren.

Nach einer langjährigen Kampagne der Gewerkschaften wurde am 06.05.2009 vom Europäischen Parlament und vom Rat eine überarbeitete EBR-Richtlinie verabschiedet (Richtlinie 2009/38/EG). Sie trat am 05.06.2009 in Kraft und ersetzte die alte Richtlinie aus dem Jahr 1994 (Richtlinie 94/45/EG). Die Richtlinie sieht Verbesserungen der Rechte des Europäischen Betriebsrats (EBR) – insbesondere bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen – vor und stärkt seine internen Ressourcen und Arbeitsmöglichkeiten. Sonderregelungen gelten für eine zweijährige Übergangszeit

vom 05.06.2009 bis zum 05.06.2011.

Zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht hat die Bundesregierung am 07.04.2011 Änderungen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes, kurz EBRG, beschlossen. Die Neuregelung soll bis zum 06.06.2011 in Kraft treten.

Das Europäische Betriebsräte-Gesetz gilt nur für Unternehmen, deren zentrale Leitung ihren Sitz in Deutschland hat. Betriebsratsmitglieder von Unternehmen mit Hauptsitz in einem anderen EU-Land müssen die dortige nationale Gesetzgebung beachten. Im Folgenden wird daher immer wieder auf die EBR-Richtlinie hingewiesen, die für alle Länder Richtschnur und Grundlage der Umsetzungsgesetze ist.

Viele EBR ausgeklammert

Anders als bei einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gelten die im Europäischen Betriebsräte-Gesetz getroffenen Regelungen nicht in allen Fällen automatisch. Die EBR-Richtlinie definiert Ausnahmen, die der deutsche

Gesetzgeber übernommen hat. Diese Ausnahmen gelten in allen Ländern, also auch beispielsweise für EBR-Vereinbarungen nach französischem, belgischem oder britischem Recht.

Zunächst ist daher zu prüfen, ob die im eigenen Unternehmen abgeschlossene EBR-Vereinbarung überhaupt von der Gesetzesänderung betroffen ist. In den folgenden Fällen ist dies nicht der Fall:

> Die EBR-Vereinbarung wurde vor dem 22.09.1996 unterzeichnet (so genannte Artikel-13-Vereinbarung). Dabei ist es völlig unerheblich, ob die Vereinbarung in den Jahren danach verändert oder neu ausgehandelt wurde.

> Die EBR-Vereinbarung wurde nach dem 22.09.1996 abgeschlossen und in einer zweijährigen Übergangszeit zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 verändert.

431 Europäische Betriebsräte wurden nach Artikel 13 der alten Richtlinie gegründet. Die Zahlen beruhen auf Statistiken der Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts und sind



Dr. Werner Altmeyer ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte sowie Besondere Verhandlungsgremien und Herausgeber des Fachinformativdienstes EBR-News www.ebr-news.de

unter www.ewcdb.eu abrufbar. In einer nennenswerten Zahl von Unternehmen sind in der Übergangszeit zwischen Juni 2009 und Juni 2011 Veränderungen an der EBR-Vereinbarung vorgenommen worden. Daher werden schätzungsweise mehr als die Hälfte der heute existierenden 978 Europäischen Betriebsräte (Stand: April 2011) von den neuen Regelungen nicht erfasst. In diesen Fällen ist eine Nachverhandlung der EBR-Vereinbarung zwingend erforderlich, wenn Arbeitnehmervertreter in den Genuss der verbesserten Regeln kommen wollen.

Vorsicht: fehlende Nachwirkung

Werden solche Alt-Vereinbarungen gekündigt und kommt keine Folgevereinbarung mit der zentralen Leitung zustande, wird der Europäische Betriebsrat aufgelöst. Es beginnt dann auf Antrag das normale Verfahren wie bei der erstmaligen Bildung eines Europäischen Betriebsrats: Zunächst wird ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) installiert, das innerhalb von drei Jahren eine neue EBR-Vereinbarung aushandelt. Bis zur Vertragsunterzeichnung – also im ungünstigsten Fall für volle drei Jahre – gibt es dann keinen Europäischen Betriebsrat. Eine Nachwirkung ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Wo greift die neue Rechtslage?

In folgenden Fällen, die schätzungsweise knapp die Hälfte aller Europäischen Betriebsräte betrifft, findet die Neuregelung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes automatisch Anwendung:

- > Die EBR-Vereinbarung wurde nach dem 22.09.1996 abgeschlossen und seither überhaupt nicht oder zuletzt vor dem 05.06.2009 verändert.
- > Eine neue oder veränderte EBR-Vereinbarung wird nach dem 05.06.2011 unterzeichnet.
- > Es besteht ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetz, der ohne Abschluss einer EBR-Vereinbarung gebildet wurde.
- > Strittig könnte sein, wenn ein Besonderes Verhandlungsgremium nach Ablauf der maximalen Verhandlungszeit von drei Jahren eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Vom Gesetzgeber ist dies nicht vorgesehen, aber in der Praxis gibt es vereinzelt solche Fälle.

Unterliegt der Europäische Betriebsrat der neuen Rechtslage, ist eine Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung juris-

tisch nicht zwingend erforderlich. Dennoch empfiehlt es sich aus praktischen Gründen, die neuen Regelungen in den Text der EBR-Vereinbarung zu integrieren und durch Unterschrift des Arbeitgebers dessen „Commitment“ zu einer besseren Arbeit des Europäischen Betriebsrats zu dokumentieren.

Anpassung bei strukturellen Änderungen

Kommt es zu wesentlichen Änderungen der Struktur des Unternehmens, etwa durch Fusionen oder umfangreiche Abspaltungen von Geschäftsaktivitäten, dann hat der Europäische Betriebsrat nach § 37 EBRG (vgl. Artikel 13 der Richtlinie 2009/38/EG) – ob er der neuen Rechtslage unterliegt oder nicht – ein Recht auf Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung. Jede auf dieser Grundlage unterzeichnete neue EBR-Vereinbarung unterliegt automatisch der neuen Rechtslage.

Unterrichtung und Anhörung

Bislang definierte das Europäische Betriebsräte-Gesetz den Begriff Unterrichtung nicht. Nunmehr findet sich in § 1 Abs. 4 EBRG (vgl. Artikel 2 Abs. 1 f der Richtlinie 2009/38/EG) die folgende Formulierung: „Unterrichtung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet 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

nehmersvertreter hochaggregierte betriebswirtschaftliche Daten eingehend prüfen?

- > Zeitpunkt: Wann ist der angemessene Zeitpunkt?
- > Art und Weise: Was ist dem Zweck angemessen?
- > Bewertung: Wie können Arbeitnehmervertreter die möglichen Auswirkungen eingehend bewerten?
- > Vorbereitung von Anhörungen: Wie bereitet man sich darauf vor? Welche Arbeitsmittel und Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?
- > Wann hat eine Maßnahme signifikante Auswirkungen? Als Beispiel hierzu kann die EBR-Vereinbarung des Automobilzulieferers Wabco von Oktober 2008 dienen, in der es heißt: (...) wenn durch eine Betriebsänderung mindestens je 50 Arbeitsplätze in zwei Ländern betroffen sind.

Auch der Begriff der Anhörung hat nunmehr eine höhere Bedeutung. In § 1 Abs. 5 EBRG (vgl. Artikel 2 Abs. 1 g der Richtlinie 2009/38/EG) ist hierzu Folgendes formuliert: „Anhörung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet den Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit

„Die EBR-Richtlinie sieht erstmals einen Anspruch auf Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Besonderen Verhandlungsgremiums vor, ...“

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.“

Daraus ergeben sich Fragen, die von jedem Europäischen Betriebsrat in der Praxis beantwortet werden müssen:

- > Prüfung: Wie schnell können Arbeit-

tätigen Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann. (...)“.

Auch hieraus ergeben sich Fragen für die praktische Arbeit eines Europäischen Betriebsrats:

- > Zu welchem Zeitpunkt hat eine Stellungnahme noch Einfluss auf die Entscheidungsfindung der zentralen Leitung?
- > Angemessene Frist: Wie schnell können Arbeitnehmervertreter eine Stellungnahme ausarbeiten, die alle be-

triebswirtschaftlich relevanten Daten berücksichtigt?

> Was bedeutet überhaupt „Stellungnahme“? In Frankreich handelt es sich dabei um ein alternatives Restrukturierungskonzept.

> Was ist die Konsequenz einer fehlenden Stellungnahme? In der französischen Betriebsverfassung, die die „Blaupause“ für die EBR-Richtlinie war, führt dies automatisch zum Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber, was von französischen Gerichten bereits mehrfach bestätigt wurde.

Wenn die zentrale Leitung die betriebswirtschaftliche Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats nicht abwartet und einseitig Fakten schafft, etwa indem sie in einzelnen Ländern Kündigungen ausspricht oder mit Sozialplanverhandlungen beginnt, dann ist das ähnlich gravierend wie die Verletzung elementarer Mitbestimmungsrechte des deutschen Betriebsrats. Im Fall von Gaz de France stoppte ein französisches Gericht im Jahr 2006 daher die Fusion mit dem Suez-Konzern für anderthalb Jahre.

Arbeitnehmervertreter sind gefordert

Im Jahr 2005 führte die Universität Manchester die bisher größte empirische Untersuchung über Europäische Betriebsräte durch. Sie offenbarte eine erschreckende Realität: Nur jeder vierte Europäische Betriebsrat wurde von der zentralen Leitung in angemessener Form informiert und rechtzeitig konsultiert, insbesondere bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen. Nur in 24 % der Fälle wurde der Europäische Betriebsrat informiert und nur in 20 % der Fälle konsultiert, bevor die Entscheidung getroffen war. Diese wissenschaftlichen Befunde waren einer der wichtigsten Gründe für die Überarbeitung der EBR-Richtlinie im Jahr 2009, aus der sich die Änderungen im Europäischen Betriebsräte-Gesetz ergeben haben. Aber die neue Rechtslage braucht eine verbesserte Praxis, und hier sind die Arbeitnehmervertreter in jedem einzelnen Unternehmen gefordert.

Möchte ein Europäischer Betriebsrat die neuen Regelungen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes in seine praktische Arbeit integrieren, muss er einige Formalien beachten. Zunächst ist das Prozedere von Unterrichtung

und Anhörung systematisch in seine einzelnen Bestandteile zu zerlegen. Es ergibt sich das folgende zeitliche Ablaufschema:

1. Unterrichtung,
2. Anhörung,
3. Umsetzung einer Maßnahme durch den Arbeitgeber.

Der Übergang von einer Phase zur nächsten kann nur erfolgen, wenn die vorherige Phase komplett und umfassend abgeschlossen ist. Um hier korrekt vorzugehen, sollte der Europäische Betriebsrat dies in seiner Geschäftsordnung definieren, Verantwortlichkeiten festlegen und das formale Verfahren regeln. Es reicht nicht aus, wenn die zentrale Leitung in der Jahressitzung vormittags mit Power-Point-Präsentationen und betriebswirtschaftlichen Datensätzen die EBR-Mitglieder „erschlägt“, nach der Kaffeepause einige Fragen und Antworten zulässt und dann glaubt, zur Mittagspause wäre das Anhörungsverfahren vollumfänglich erfüllt.

Die Unterrichtsphase wie auch die Anhörungsphase ist vom Europäischen Betriebsrat sinnvollerweise

durch eine formale Beschlussfassung abzuschließen. Handelt der Arbeitgeber ohne Beachtung dieses Ablaufschemas, sollte der Europäische Betriebsrat jeden einzelnen Fall als Verletzung seiner Rechte schriftlich dokumentieren, um bei eventuellen Gerichtsverfahren eine ausreichende „Aktenlage“ vorweisen zu können.

Sitzungshäufigkeit in neuem Licht

Werden die Neuregelungen zur Unterrichtung und Anhörung ernst genommen und im Unternehmen gelebt, wird die Forderung nach mehr Sitzungen des Europäischen Betriebsrats für die Arbeitnehmerseite zweitrangig. Es liegt dann nämlich im Interesse des Arbeitgebers, häufigere Sitzungen durchzuführen, um das Prozedere korrekt einzuhalten.

Für den engeren Ausschuss können sogar monatliche Sitzungen mit der zentralen Leitung sinnvoll sein, wenn das Unternehmen sich in einem hochdynamischen Marktumfeld bewegt. Gemäß § 26 EBRG führt der Ausschuss

Ein Anfang ist gemacht

Dr. Manfred H. Bobke-von Camen zum neuen EBRG

Mit der Umsetzung der Regelungen der EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte (Richtlinie 2009/38/EG) in das Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG) gelten für die rund 140 gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen in Deutschland verbesserte Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen. Damit ist ein Anfang gemacht, meint Dr. Manfred H. Bobke-von Camen.

Die Neuregelung des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes erweitert und präzisiert die Begriffe Unterrichtung und Anhörung. Nunmehr sind die Unternehmen verpflichtet, dem Europäischen Betriebsrat Zeit und Gelegenheit zu geben,

nach der Unterrichtung eine eigene Stellungnahme zu verfassen und diese in einem deutlich zeitlich getrennten Verfahren, der Anhörung, abzugeben. Die EU-Richtlinie 2009/38/EG und das EBRG als nationales Umsetzungsgesetz tragen damit dazu bei,

die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats. Er wird von drei auf bis zu fünf Mitglieder vergrößert. Für ihn müssen Bedingungen gelten, die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen. Die Anzahl der Sitzungen ist nicht quantifiziert und sollte daher großzügig ausgelegt werden. Es empfiehlt sich eine Konkretisierung in der Geschäftsordnung des Europäischen Betriebsrats.

Hilfreicher Leitfadener

Nun kann nicht jedem Arbeitgeber unterstellt werden, dass er bewusst die Rechte des Europäischen Betriebsrats untergraben möchte. Manchmal fehlt es an Kenntnis der Rechtslage oder – dies gilt insbesondere für britische Manager – an Erfahrungen im Umgang mit Unterrichts- und Anhörungsverfahren. Hier kann ein Leitfaden hilfreich sein, wie er beispielsweise vom Europäischen Betriebsrat des britischen Telekommunikationsunternehmens British Telecom gemeinsam mit der zentralen Leitung entwickelt wurde. Er enthält ein genaues Ablaufschema für

Konsultationsverfahren und ordnet auf Arbeitgeberseite klare Verantwortlichkeiten für jeden einzelnen Schritt des Verfahrens zu.

Neu: Der Schulungsanspruch

Die EBR-Richtlinie sieht erstmals einen Anspruch auf Schulungen für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Besonderen Verhandlungsgremiums vor, und zwar in dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist (vgl. Artikel 10 Abs. 4 der Richtlinie 2009/38/EG). Aus dieser Formulierung wird der hohe Anspruch deutlich, der an europaweit tätige Arbeitnehmervertreter gestellt wird. Noch deutlicher wird der deutsche Gesetzgeber. Er hat in § 38 EBRG den Inhalt des § 37 Abs. 6 BetrVG wörtlich auf EBR-Mitglieder ausgedehnt. Somit können zukünftig auch portugiesische, skandinavische und rumänische EBR-Mitglieder in der gleichen Art und Weise zu Schulungen geschickt werden, wie dies heute schon für deutsche Betriebsratsmitglieder üb-

lich ist. Einzige Voraussetzung ist, dass die EBR-Vereinbarung deutschem Recht unterliegt.

Ausblick

Es genügt für Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in der Praxis nicht, die EBR-Richtlinie und das Europäische Betriebsräte-Gesetz zu lesen. In mehr als der Hälfte aller Unternehmen sind Nachverhandlungen zwingend erforderlich. In der anderen Hälfte der Unternehmen sind Anpassungen am Text zu meist sinnvoll. Daher steht den Europäischen Betriebsräten einige Arbeit ins Haus. ■

Hinweis der Redaktion

Wann das Gesetz in Kraft tritt und ob es noch inhaltliche Änderungen geben wird, stand zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht fest. Aktuelle Informationen finden Sie in der Ausgabe 7/2011.

dass die Unternehmen die europäischen Interessenvertretungen künftig ernster nehmen müssen. Häufig kam es nämlich vor, dass die Unternehmensleitung gewissermaßen „in einem Akt“ informiert hat – und das war es. Informations- und Konsultationsphase werden künftig sauber getrennt sein.

Einige Verbesserungen

Die gesetzliche Neuregelung verbessert – wie die EU-Richtlinie 2009/38/EG es verlangt – die Möglichkeiten der Hinzuziehung von Sachverständigen zur Unterstützung der Verhandlungen des Besonderen Verhandlungsgremiums vor der Bildung eines Europäischen Betriebsrats. Dabei ist ausdrücklich die Rolle der Gewerkschaften als Sachverständige anerkannt. Das Gesetz verbessert deutlich die Möglichkeiten der Schulung von Mitgliedern sowohl des Besonderen Verhandlungsgremiums als auch des Europäischen Betriebsrats. Für deutsche Betriebsräte ist dies viel-

leicht nicht so aufregend, aber ihre europäischen Kollegen gewinnen hiermit einen vergleichbaren Schulungsanspruch.

Nicht weit genug

Die Regulierungsparteien legten Wert darauf, dass sie die EU-Vorgaben eins zu eins umgesetzt haben. Den Oppositionsparteien ging die Regelung nicht weit genug. Dass bei Verstößen gegen das Gesetz lediglich eine Geldbuße von bis zu 15.000 € verhängt werden kann, sei deutlich zu wenig, so die Kritik.

Die gesetzliche Neuregelung gilt nicht nur für neu abzuschließende EBR-Vereinbarungen, sondern auch für diejenigen, die vom 22.09.1996 bis zum 04.06.2009 abgeschlossen und bis zum 05.06.2011 nicht angepasst worden sind. Grund für die Ausnahmebestimmungen ist, dass die Unternehmen die Möglichkeit hatten, vor Inkrafttreten der ersten EU-Richtlinie und mit Vorstellung der novellierten EU-Richtlinie mit ihren

Interessenvertretern freiwillige Vereinbarungen zu schließen – auch unter Abweichung vom EU-Standard.

Fazit: Eine verbesserte Arbeitsgrundlage

Information und Anhörung ersetzen keine erzwingbare Mitbestimmung. Dem Europäischen Betriebsrat ist der deutsche Weg über die Einigungsstelle versperrt. Doch ein Anfang ist gemacht. ■



Dr. Manfred H. Bobke-von Camen
ist Rechtsanwalt in Köln
www.schwegler-rae.de