

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG)

A. Zielsetzung

Ziel des Gesetzentwurfs ist die Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 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 in deutsches Recht.

B. Lösung

Zur Stärkung des Rechts auf grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in größeren gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Sitz in Deutschland, werden Europäische Betriebsräte oder dezentrale Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, ist kraft Gesetzes ein Europäischer Betriebsrat zu errichten.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Die Europäische Kommission schätzt die Kosten eines Europäischen Betriebsrats auf ca. 10 ECU pro Arbeitnehmer im Jahr. Bei unternehmensspezifischen Vereinbarungslösungen dürften diese Kosten in der Regel noch geringer ausfallen. Eine nennenswerte zusätzliche Kostenbelastung der Wirtschaft ist deshalb nicht zu erwarten, zumal eine größere Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen durch Einbeziehung der Arbeitnehmer auch ökonomisch sinnvoll ist. Meßbare Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auch für das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
031 (311) – 680 30 – Eu 15/96

Bonn, den 6. April 1996

An die
Präsidentin des
Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG) mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Der Gesetzentwurf ist dem Bundesrat am 12. April 1996 als besonders eilbedürftig zugeleitet worden.

Die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf sowie die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates werden unverzüglich nachgereicht.

Dr. Helmut Kohl

Entwurf eines Gesetzes über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG)¹⁾

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG)

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

(1) Zur Stärkung des Rechts auf grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen werden Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, wird ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet.

(2) Die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erstreckt sich in einem Unternehmen auf alle in einem Mitgliedstaat liegenden Betriebe sowie in einer Unternehmensgruppe auf alle Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.

(3) Zentrale Leitung im Sinne dieses Gesetzes ist ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder das herrschende Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe.

(4) Anhörung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet den Meinungs Austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland.

¹⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 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. EG Nr. L 254 S. 64).

(2) Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, besteht jedoch eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die nachgeordnete Leitung im Inland liegt. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der Betrieb oder das Unternehmen im Inland liegt, in dem verglichen mit anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die vorgenannten Stellen gelten als zentrale Leitung.

(3) Mitgliedstaaten im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, auf die das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft Anwendung findet sowie die anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.

(4) Für die Berechnung der Anzahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 4), den Auskunftsanspruch (§ 5 Abs. 2), die Bestimmung des herrschenden Unternehmens (§ 6), die Weiterleitung des Antrags (§ 9 Abs. 2 Satz 3), die gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 2), die Bestellung der auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertreter (§§ 11, 23 Abs. 1 bis 5 und § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 23) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 40) sowie für den Bericht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland (§ 35 Abs. 2) gilt dieses Gesetz auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.

§ 3

Gemeinschaftsweite Tätigkeit

(1) Ein Unternehmen ist gemeinschaftsweit tätig, wenn es mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt.

(2) Eine Unternehmensgruppe ist gemeinschaftsweit tätig, wenn sie mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigt und ihr mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören, die jeweils mindestens je 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.

§ 4

Berechnung der Arbeitnehmerzahlen

In Betrieben und Unternehmen des Inlands errechnen sich die im Rahmen des § 3 zu berücksichtigenden Arbeitnehmerzahlen nach der Anzahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Maßgebend für den Beginn der Frist nach Satz 1 ist der Zeitpunkt, in dem die zentrale Leitung die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ergreift oder der zentralen Leitung ein den Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 entsprechender Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter zugeht.

§ 5

Auskunftsanspruch

(1) Die zentrale Leitung hat einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu erteilen.

(2) Ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat kann den Anspruch nach Absatz 1 gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen; diese ist verpflichtet, die für die Auskünfte erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen.

§ 6

Herrschendes Unternehmen

(1) Ein Unternehmen, das zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gehört, ist herrschendes Unternehmen, wenn es unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe (abhängiges Unternehmen) ausüben kann.

(2) Ein beherrschender Einfluß wird vermutet, wenn ein Unternehmen in bezug auf ein anderes Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

Erfüllen mehrere Unternehmen eines der in Satz 1 Nr. 1 bis 3 genannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Maßgabe der dort bestimmten Rangfolge.

(3) Bei der Anwendung des Absatzes 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten eines Unternehmens die Rechte aller von ihm abhängigen Unternehmen

sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des Unternehmens oder eines von ihm abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Investment- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Artikels 3 Abs. 5 Buchstabe a oder c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (ABl. EG Nr. L 395 S. 1) gelten nicht als herrschendes Unternehmen gegenüber einem anderen Unternehmen, an dem sie Anteile halten, an dessen Leitung sie jedoch nicht beteiligt sind.

§ 7

Europäischer Betriebsrat in Unternehmensgruppen

Gehören einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ein oder mehrere gemeinschaftsweit tätige Unternehmen an, wird ein Europäischer Betriebsrat nur bei dem herrschenden Unternehmen errichtet, sofern nichts anderes vereinbart wird.

ZWEITER TEIL

Besonderes Verhandlungsgremium

§ 8

Aufgabe

(1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.

(2) Die zentrale Leitung hat dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium einvernehmlich festgelegt.

§ 9

Bildung

(1) Die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ist von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich bei der zentralen Leitung zu beantragen oder erfolgt auf Initiative der zentralen Leitung.

(2) Der Antrag ist wirksam gestellt, wenn er von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen unterzeichnet ist, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen. Werden mehrere Anträge gestellt, sind die Unterschriften zusammenzuzählen. Wird ein An-

trag bei einer im Inland liegenden Betriebs- oder Unternehmensleitung eingereicht, hat diese den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller darüber zu unterrichten.

(3) Die zentrale Leitung hat die Antragsteller, die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums und seine Zusammensetzung zu unterrichten.

§ 10

Zusammensetzung

(1) Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsandt.

(2) Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 25 vom Hundert der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, wird ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter entsandt.

(3) Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.

§ 11

Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter

(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums.

(2) Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.

(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Absatz 1 Satz 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums wie folgt bestellt:

a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamt-

betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht verteilter Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.

b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht verteilter Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.

c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt; § 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.

d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.

(4) Zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums können auch die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestellt werden.

§ 12

Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums

Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.

§ 13

Sitzungen, Geschäftsordnung, Sachverständige

(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein und unterrichtet die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen. Das besondere Verhandlungsgremium wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(2) Vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung hat das besondere Verhandlungsgremium das Recht, eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen; § 8 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Beschlüsse des besonderen Verhandlungsgremiums werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder gefaßt.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

§ 14

Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten

Kommen die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium überein, die nach § 17 auszuhandelnde Vereinbarung auf nicht in einem Mitgliedstaat (Drittstaat) liegende Betriebe oder Unternehmen zu erstrecken, können sie vereinbaren, Arbeitnehmervertreter aus diesen Staaten in das besondere Verhandlungsgremium einzubeziehen und die Anzahl der auf den jeweiligen Drittstaat entfallenden Mitglieder sowie deren Rechtsstellung festlegen.

§ 15

Beschluß über Beendigung der Verhandlungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden. Der Beschluß und das Abstimmungsergebnis sind in eine Niederschrift aufzunehmen, die vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist. Eine Abschrift der Niederschrift ist der zentralen Leitung zuzuleiten.

(2) Ein neuer Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluß gemäß Absatz 1 gestellt werden, sofern das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung nicht schriftlich eine kürzere Frist festlegen.

§ 16

Kosten und Sachaufwand

(1) Die durch die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Werden Sachverständige nach § 13 Abs. 4 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Die zentrale Leitung hat für die Sitzungen in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Dolmetscher und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sowie die erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu tragen.

(2) Der Arbeitgeber eines aus dem Inland entsandten Mitglieds des besonderen Verhandlungsgremiums haftet neben der zentralen Leitung für dessen Anspruch auf Kostenerstattung als Gesamtschuldner.

DRITTER TEIL

Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

§ 17

Gestaltungsfreiheit

Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird; sie sind nicht an die Bestimmungen des VIERTEN TEILS dieses Gesetzes gebunden. Die Vereinbarung muß sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat. Die Parteien verständigen sich darauf, ob die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung durch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder mehrerer Europäischer Betriebsräte nach § 18 oder durch ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach § 19 erfolgen soll.

§ 18

Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung

(1) Soll ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, ist schriftlich zu vereinbaren, wie dieser ausgestaltet werden soll. Dabei soll insbesondere folgendes geregelt werden:

1. Bezeichnung der erfaßten Betriebe und Unternehmen, einschließlich der außerhalb des Hoheitsgebietes der Mitgliedstaaten liegenden Niederlassungen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,
2. Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer,
3. Zuständigkeit und Aufgaben des Europäischen Betriebsrats sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und zur Anhörung,
4. Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,
5. die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel,
6. Klausel zur Anpassung der Vereinbarung an Strukturänderungen, die Geltungsdauer der Vereinbarung und das bei ihrer Neuverhandlung anzuwendende Verfahren, einschließlich einer Übergangsregelung.

(2) Für die Bestellung der auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder

des Europäischen Betriebsrats gilt § 23 entsprechend, soweit nichts anderes vereinbart wird.

§ 19

Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung

Soll ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingeführt werden, ist schriftlich zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten und wie sie ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern können. Die Unterrichtung muß sich insbesondere auf grenzübergreifende Angelegenheiten erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

§ 20

Übergangsbestimmung

Eine nach §§ 18 oder 19 bestehende Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein auf Grund einer Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine neue Vereinbarung ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluß nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 4 finden keine Anwendung, wenn in der bestehenden Vereinbarung eine Übergangsregelung enthalten ist.

VIERTER TEIL

Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes

ERSTER ABSCHNITT

Errichtung des Europäischen Betriebsrats

§ 21

Voraussetzungen

(1) Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung (§ 9), ist ein Europäischer Betriebsrat gemäß §§ 22 und 23 zu errichten. Das gleiche gilt, wenn innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung nach §§ 18 oder 19 zustande kommt oder die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums auf Initiative der zentralen Leitung erfolgt.

(2) Ein Europäischer Betriebsrat ist nicht zu errichten, wenn das besondere Verhandlungsgremium vor Ablauf der in Absatz 1 genannten Fristen einen Beschluß nach § 15 Abs. 1 faßt.

§ 22

Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats

(1) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zusammen; er besteht aus höchstens dreißig Mitgliedern. Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.

(2) Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat entsandt.

(3) Hat das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt bis zu 10 000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 30 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter, mindestens 40 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter, mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden vier zusätzliche Vertreter entsandt.

Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 60 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter, mindestens 70 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sechs zusätzliche Vertreter, mindestens 80 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter entsandt.

(4) Hat das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt mehr als 10 000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt.

Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 30 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter, mindestens 40 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter, mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter entsandt.

Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 60 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden neun zusätzliche Vertreter, mindestens 70 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden elf zusätzliche Vertreter, mindestens 80 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden dreizehn zusätzliche Vertreter entsandt.

§ 23

Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter

(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht

nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats.

(2) Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.

(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Absatz 1 Satz 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats wie folgt bestellt:

- a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.
- b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht vertretener Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.
- c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt; § 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.
- d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

(5) Zu Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats können auch die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestellt werden.

(6) Das zuständige Sprecherausschußgremium eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe mit Sitz der zentralen Leitung im Inland kann einen der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestimmen, der mit

Rederecht an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats teilnimmt, sofern eine Bestellung nach Absatz 5 unterblieben ist und nach § 22 Abs. 2 bis 4 mindestens fünf inländische Vertreter entsandt werden. §§ 30, 39 Abs. 2 gelten entsprechend.

§ 24

Unterrichtung über die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats

Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.

ZWEITER ABSCHNITT

Geschäftsführung des Europäischen Betriebsrats

§ 25

Konstituierende Sitzung, Vorsitzender

(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats ein. Der Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(2) Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung der Stellvertreter vertritt den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Europäischen Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter berechtigt.

§ 26

Ausschuß

(1) Besteht der Europäische Betriebsrat aus neun oder mehr Mitgliedern, bildet er aus seiner Mitte einen Ausschuß von drei Mitgliedern, dem neben dem Vorsitzenden zwei weitere zu wählende Mitglieder angehören. Die Mitglieder des Ausschusses sollen in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein. Der Ausschuß führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats.

(2) Ein Europäischer Betriebsrat mit weniger als neun Mitgliedern kann die Führung der laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Europäischen Betriebsrats übertragen.

§ 27

Sitzungen

(1) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, im Zusammenhang mit der Unterrichtung durch die

zentrale Leitung nach § 32 eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen. Das gleiche gilt bei einer Unterrichtung über außergewöhnliche Umstände nach § 33. Der Zeitpunkt und der Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzustimmen. Mit Einverständnis der zentralen Leitung kann der Europäische Betriebsrat weitere Sitzungen durchführen. Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats sind nicht öffentlich.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats durch den Ausschuß nach § 26 Abs. 1.

§ 28

Beschlüsse, Geschäftsordnung

Die Beschlüsse des Europäischen Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

§ 29

Sachverständige

Der Europäische Betriebsrat und der Ausschuß können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 30

Kosten und Sachaufwand

Die durch die Bildung und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses (§ 26 Abs. 1) entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Werden Sachverständige nach § 29 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Die zentrale Leitung hat insbesondere für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal, für die Sitzungen außerdem Dolmetscher zur Verfügung zu stellen. Sie trägt die erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

DRITTER ABSCHNITT

Zuständigkeit und Mitwirkungsrechte

§ 31

Grenzübergreifende Angelegenheiten

(1) Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten der §§ 32 und 33, die mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

(2) Bei Unternehmen und Unternehmensgruppen nach § 2 Abs. 2 ist der Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken und mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

§ 32

Jährliche Unterrichtung und Anhörung

(1) Die zentrale Leitung hat den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.

(2) Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne des Absatzes 1 gehören insbesondere

1. Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
2. die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
3. die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
4. Investitionen (Investitionsprogramme),
5. grundlegende Änderungen der Organisation,
6. die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
7. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion,
8. Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,
9. die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
10. Massenentlassungen.

§ 33

Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen

(1) Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unverzüglich zu unterrichten und auf Verlangen rechtzeitig anzuhören. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere

1. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
2. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
3. Massenentlassungen.

(2) Besteht ein Ausschuß nach § 26 Abs. 1, so ist dieser anstelle des Europäischen Betriebsrats nach Absatz 1 Satz 1 zu beteiligen. § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Zu den Sitzungen des Ausschusses sind auch diejenigen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu laden, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen betroffen sind; sie gelten insoweit als Ausschußmitglieder.

§ 34

Tendenzunternehmen

Auf Unternehmen und herrschende Unternehmen von Unternehmensgruppen, die unmittelbar und überwiegend den in § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Bestimmungen oder Zwecken dienen, finden nur § 32 Abs. 2 Nr. 5 bis 10 und § 33 Anwendung mit der Maßgabe, daß eine Unterrichtung und Anhörung nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erfolgen muß, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderungen entstehen.

§ 35

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

(1) Der Europäische Betriebsrat oder der Ausschuß (§ 33 Abs. 2) berichtet den örtlichen Arbeitnehmervertretern oder, wenn es diese nicht gibt, den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung.

(2) Das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, hat den Bericht in Betrieben und Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschußgesetzes zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn ein nach § 23 Abs. 6 bestimmter Angestellter an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Absatz 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuß zuzuleiten.

VIERTER ABSCHNITT

Änderung der Zusammensetzung, Übergang zu einer Vereinbarung

§ 36

Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern

(1) Die Dauer der Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat beträgt vier Jahre, wenn sie nicht durch Abberufung oder aus anderen Gründen vorzeitig endet. Die Mitgliedschaft beginnt mit der Bestellung.

(2) Alle zwei Jahre, vom Tage der konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats (§ 25 Abs. 1)

an gerechnet, hat die zentrale Leitung zu prüfen, ob sich die Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten derart geändert haben, daß sich eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats nach § 22 Abs. 2 bis 4 errechnet. Sie hat das Ergebnis dem Europäischen Betriebsrat mitzuteilen. Ist danach eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats erforderlich, veranlaßt dieser bei den zuständigen Stellen, daß die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in den Mitgliedstaaten neu bestellt werden, in denen sich eine gegenüber dem vorhergehenden Zeitraum abweichende Anzahl der Arbeitnehmervertreter ergibt; mit der Neubestellung endet die Mitgliedschaft der bisher aus diesen Mitgliedstaaten stammenden Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei Berücksichtigung eines bisher im Europäischen Betriebsrat nicht vertretenen Mitgliedstaats.

§ 37

Aufnahme von Verhandlungen

Vier Jahre nach der konstituierenden Sitzung (§ 25 Abs. 1) hat der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder einen Beschluß darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach § 17 ausgehandelt werden soll. Beschließt der Europäische Betriebsrat die Aufnahme von Verhandlungen, hat er die Rechte und Pflichten des besonderen Verhandlungsgremiums; §§ 8, 13, 14, 15 Abs. 1, §§ 16 bis 19 gelten entsprechend. Das Amt des Europäischen Betriebsrats endet, wenn eine Vereinbarung nach § 17 geschlossen worden ist.

FÜNFTER TEIL

Grundsätze der Zusammenarbeit und Schutzbestimmungen

§ 38

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Zentrale Leitung und Europäischer Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammen. Satz 1 gilt entsprechend für die Zusammenarbeit zwischen zentraler Leitung und Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.

§ 39

Geheimhaltung, Vertraulichkeit

(1) Die Pflicht der zentralen Leitung, über die im Rahmen der §§ 18, 19 vereinbarten oder die sich aus § 32 und § 33 Abs. 1 ergebenden Angelegenheiten zu unterrichten, besteht nur, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet werden.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder eines Europäischen Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder

Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekannt geworden und von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern der Betriebe oder Unternehmen, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung nach § 18 oder nach § 35 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Unterstützung herangezogen werden.

(3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Absatz 2 Satz 1 und 2 gilt entsprechend für

1. die Mitglieder und Ersatzmitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums,
2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19),
3. die Sachverständigen und Dolmetscher sowie
4. die örtlichen Arbeitnehmervertreter.

(4) Die Ausnahmen von der Pflicht zur Vertraulichkeit nach Absatz 2 Satz 3 und 4 gelten entsprechend für

1. das besondere Verhandlungsgremium gegenüber Sachverständigen und Dolmetschern,
2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die vereinbarungsgemäß zur Unterstützung herangezogen werden und gegenüber örtlichen Arbeitnehmervertretern, sofern diese nach der Vereinbarung (§ 19) über die Inhalte der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

§ 40

Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter

(1) Für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, die im Inland beschäftigt sind, gelten § 37 Abs. 1 bis 5, § 78 und § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 15 Abs. 1, 3 bis 5 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.

SECHSTER TEIL

Bestehende Vereinbarungen

§ 41

Fortgeltung

(1) Auf die in §§ 2 und 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen vor dem

22. September 1996 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht, sind die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anwendbar, solange die Vereinbarung wirksam ist. Die Vereinbarung muß sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken und eine Vertretung der Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten vorsehen, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat.

(2) Der Anwendung des Absatzes 1 steht nicht entgegen, daß die Vereinbarung auf Seiten der Arbeitnehmer nur von einer im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretung geschlossen worden ist. Das gleiche gilt, wenn für ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe anstelle einer Vereinbarung mehrere Vereinbarungen geschlossen worden sind.

(3) Sind die Voraussetzungen des Absatzes 1 deshalb nicht erfüllt, weil die an dem in Absatz 1 Satz 1 genannten Stichtag bestehende Vereinbarung nicht alle Arbeitnehmer erfaßt, können die Parteien deren Einbeziehung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nachholen.

(4) Bestehende Vereinbarungen können auch nach dem in Absatz 1 Satz 1 genannten Stichtag an Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer angepaßt werden.

(5) Ist eine Vereinbarung befristet geschlossen worden, können die Parteien ihre Fortgeltung unter Berücksichtigung der Absätze 1, 3 und 4 beschließen.

(6) Eine Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein auf Grund der Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung nach §§ 18 oder 19 ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluß nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend.

SIEBTER TEIL

Besondere Vorschriften; Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 42

Errichtungs- und Tätigkeitsschutz

Niemand darf

1. die Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) oder eines Europäischen Betriebsrats (§§ 18, 21 Abs. 1) oder die Einführung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19) behindern oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen,

2. die Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung behindern oder stören oder
3. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder einen Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung um seiner Tätigkeit willen benachteiligen oder begünstigen.

§ 43

Strafvorschriften

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 39 Abs. 2 Satz 1 oder 2, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.

§ 44

Strafvorschriften

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. entgegen § 39 Abs. 2 Satz 1 oder 2, jeweils auch in Verbindung mit Absatz 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart oder
2. einer Vorschrift des § 42 über die Errichtung der dort genannten Gremien oder die Einführung des dort genannten Verfahrens, die Tätigkeit der dort genannten Gremien oder der Arbeitnehmervertreter oder über die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds der dort genannten Gremien oder eines Arbeitnehmervertreters zuwiderhandelt.

(2) Handelt der Täter in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 sind das besondere Verhandlungsgremium, der Europäische Betriebsrat, die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die zentrale Leitung oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft antragsberechtigt.

§ 45

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 5 Abs. 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder

2. entgegen § 32 Abs. 1 oder § 33 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 den Europäischen Betriebsrat oder den Ausschuss nach § 26 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig unterrichtet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Deutsche Mark geahndet werden.

Artikel 2**Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes**

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 a wird nach Nummer 3 folgende Nummer 3 a eingefügt:

„3 a Angelegenheiten aus dem Gesetz über Europäische Betriebsräte, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 43 bis 45 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;“

2. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe „3“ wird durch die Angabe „3 a“ ersetzt.

b) Nach dem Wort „Rechtsverordnungen“ werden die Wörter „sowie dem Gesetz über Europäische Betriebsräte“ eingefügt.

3. In § 82 werden nach Satz 3 folgende Sätze 4 und 5 angefügt:

„In Angelegenheiten eines Europäischen Betriebsrats, im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung oder des besonderen Verhandlungsgremiums ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen nach § 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte seinen Sitz hat. Bei einer Vereinbarung nach § 41 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte ist der Sitz des vertragsschließenden Unternehmens maßgebend.“

4. In § 83 Abs. 3 werden nach dem Wort „Rechtsverordnungen“ die Wörter „sowie dem Gesetz über Europäische Betriebsräte“ eingefügt.

Artikel 3**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 22. September 1996 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Der Gesetzentwurf enthält Regelungen zur Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 (ABl. EG Nr. L 254 S. 64) über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Die Richtlinie ist bis zum 22. September 1996 in deutsches Recht umzusetzen.

Die Richtlinie beruht auf Artikel 2 Abs. 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs im Anhang des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Aufgrund dieser Bestimmung kann der Rat zur Förderung des sozialen Dialogs Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erlassen. Die Richtlinie konkretisiert Nummer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer. Danach müssen u. a. „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden“, insbesondere in solchen Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Betrieben oder Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten. Die Richtlinie richtet sich an die Mitgliedstaaten, also mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs auch an die am 1. Januar 1995 der Europäischen Union beigetretenen Staaten Finnland, Österreich und Schweden. Sie findet ferner Anwendung auf die anderen Vertragsstaaten, die das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichnet haben: Island, Liechtenstein und Norwegen.

Im Rahmen des europäischen Binnenmarktes findet zunehmend ein Prozeß von Unternehmenszusammenschlüssen, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen, Betriebsstättenverlagerungen und Joint ventures statt, mit dem eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen einhergeht. Die auf Artikel 2 Abs. 2 des Abkommens über die Sozialpolitik gestützte Richtlinie dient der sozialpolitischen Flankierung dieser wirtschaftlichen Entwicklung und schließt eine fast 20 Jahre dauernde Diskussion auf europäischer Ebene ab. Deshalb sollen in größeren gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen die Arbeitnehmervertreter auch dann angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind. Der

im internationalen Vergleich hohe Standard des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes bleibt ausdrücklich unberührt. Durch Unterrichtung über grenzübergreifende wirtschaftliche Angelegenheiten und durch einen die nationalen Grenzen überwindenden Meinungsaustausch soll in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen dafür gesorgt werden, daß die nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Rechte der Arbeitnehmervertretungsorgane wieder besser greifen. Zugleich wird ein weitgehend einheitliches Niveau der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung geschaffen, das Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedstaaten der Richtlinie vermeiden soll.

2. Konzeption

Der Entwurf ist als Artikelgesetz konzipiert. In Artikel 1 sind die wesentlichen materiellen Regelungen der Richtlinie aufgenommen, die eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gewährleisten. Artikel 2 enthält die erforderlichen Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsrechtsgesetzes.

Der Entwurf orientiert sich an der flexiblen Regelungssystematik der Richtlinie, die inhaltlich in enger Anlehnung an ihre Vorgaben umgesetzt wird. Danach haben praxisnahe Verhandlungslösungen der unmittelbar Beteiligten selbst Vorrang. Im Wege der Vereinbarung zwischen dem Unternehmen oder dem herrschenden Unternehmen einer Unternehmensgruppe (zentrale Leitung) und dem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmervertreter können Europäische Betriebsräte so errichtet und ausgestaltet werden, wie es den nationalen Rechtssystemen und Praktiken sowie den branchenspezifischen und strukturellen Besonderheiten in den einzelnen Unternehmen und Unternehmensgruppen am besten gerecht wird. An Stelle eines oder mehrerer branchenbezogener zentraler Arbeitnehmervertretungsgremien kann auch ein dezentral strukturiertes Unterrichts- und Anhörungsverfahren vereinbart werden.

Erst wenn eine Vereinbarungslösung nicht zustande kommt, ist ein Europäischer Betriebsrat nach den „subsidiären Vorschriften“ des Anhangs der Richtlinie zu errichten: Dieser Europäische Betriebsrat kraft Gesetzes besteht – je nach Größe des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe – aus bis zu 30 Mitgliedern. Er hat das Recht, einmal pro Jahr mit der zentralen Leitung zusammenzutreffen, um über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe unterrichtet und angehört zu werden. Für den Fall, daß „außergewöhnliche Umstände“ eintreten, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen

der Arbeitnehmer haben, wie Betriebsstättenverlagerungen, Unternehmensstillegungen oder Massenentlassungen, ist der Europäische Betriebsrat von der zentralen Leitung unverzüglich zu unterrichten und auf Verlangen grundsätzlich so rechtzeitig anzuhören, daß seine Vorschläge oder Bedenken noch berücksichtigt werden können. Setzt sich der Europäische Betriebsrat aus einer größeren Anzahl von Arbeitnehmervertretern zusammen, bildet er aus seiner Mitte einen Ausschuß, der aus drei Mitgliedern besteht. Bei außergewöhnlichen Umständen ist der Ausschuß anstelle des Europäischen Betriebsrats zu beteiligen.

Bereits vor dem Inkrafttreten des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes bestehende Vereinbarungen über eine grenzübergreifende Beteiligung der Arbeitnehmervertreter gelten auch nach der Umsetzung der Richtlinie fort, sofern sie sich auf alle Arbeitnehmer erstrecken und eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter gewährleistet ist.

Der Gesetzentwurf folgt dieser Konzeption der Richtlinie. Dabei wird vor allem deren flexibler Ansatz übernommen. Den Verhandlungspartnern stehen weite Gestaltungsspielräume zur Verfügung, mit denen sie Struktur und Inhalt einer grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung unternehmensspezifisch gestalten können. In den Bereichen, in denen die Richtlinie nationale Umsetzungsspielräume eröffnet, wie beispielsweise bei der Bestellung der auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertreter, wird auf die bewährten Strukturen des Betriebsverfassungsgesetzes soweit wie möglich zurückgegriffen. Aus Gründen der Akzeptanz und der Praktikabilität werden auch für die inneren Strukturen des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats betriebsverfassungsrechtliche Organisationsnormen als Leitlinien berücksichtigt. Der betriebsverfassungsrechtliche Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird entsprechend den Richtlinienvorgaben als ein für die Beteiligten verbindlicher Maßstab kodifiziert.

3. Wesentlicher Inhalt

Der dargestellten Konzeption entsprechend hat das Europäische Betriebsräte-Gesetz in Artikel 1 des Entwurfs im einzelnen folgenden Inhalt:

- Der Erste Teil (§§ 1 bis 7) regelt Zielsetzung und Anwendungsbereich des Gesetzes sowie Begriffsbestimmungen. Das Gesetz ist insbesondere auf diejenigen gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen anwendbar, deren zentrale Leitung ihren Sitz im Inland hat.

Gemeinschaftsweit tätig ist ein Unternehmen, wenn es insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt. Ähnlich definiert wird die gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe; ihr müssen ebenfalls insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und außerdem mindestens zwei Unternehmen mit Sitz

in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören, die ihrerseits jeweils mindestens je 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen. Bei der Feststellung der maßgebenden Arbeitnehmerzahlen kommt es – anders als nach dem Betriebsverfassungsgesetz – auf die Anzahl der durchschnittlich während der letzten zwei Jahre Beschäftigten an.

Gehören einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ein oder mehrere gemeinschaftsweit tätige Unternehmen an, wird klargestellt, daß auch bei einer derartigen Struktur nur ein Europäischer Betriebsrat zu errichten ist, wenn nichts anderes vereinbart wird. Dieser ist bei dem herrschenden Unternehmen der Unternehmensgruppe zu errichten.

- Im Zweiten Teil (§§ 8 bis 16) wird die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums der Arbeitnehmervertreter geregelt. Dessen Aufgabe besteht darin, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung auszuhandeln, es sei denn, daß es mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder den Verzicht auf eine derartige Mitwirkung der Arbeitnehmer beschließt.

Das besondere Verhandlungsgremium wird auf Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Mitgliedstaaten oder auf Initiative der zentralen Leitung gebildet. Es besteht aus einem Arbeitnehmervertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat (Grundsatz der Repräsentativität). In Abhängigkeit zur Anzahl der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer können zusätzliche Vertreter entsandt werden (Grundsatz der Proportionalität). Haben Unternehmen oder Unternehmensgruppen Betriebe oder Unternehmen außerhalb der Mitgliedstaaten, so können im Wege der Vereinbarung auch Arbeitnehmervertreter aus Drittstaaten berücksichtigt werden. Die auf das Inland entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden durch die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretungsgremien bestellt.

Zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die zentrale Leitung hat die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums zu unterstützen und eine sachgerechte Wahrnehmung seiner Aufgaben zu ermöglichen. Sie hat dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden von den Parteien einvernehmlich festgelegt.

- Der Dritte Teil (§§ 17 bis 20) bekräftigt den Vorrang einer grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung durch Vereinbarung gegenüber einem Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes. Zentraler Leitung und besonderem Verhandlungsgremium wird eine größtmögliche Gestaltungsfrei-

heit in bezug auf Struktur und Inhalt einer derartigen Vereinbarung eingeräumt. Sie müssen lediglich darauf achten, daß die Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erfaßt, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat; dann kommt es nicht zur Anwendung der Vorschriften des Vierten Teils des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes. Die Parteien einer Vereinbarung können ein streng zentrales, an der Spitze des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe angesiedeltes Arbeitnehmervertretungsgremium in Form eines Europäischen Betriebsrats, mehrere z. B. an einer Spartenorganisation ausgerichtete Arbeitnehmervertretungsgremien oder eine Kombination beider Systeme vorsehen. Sie können auch bestimmen, daß der Europäische Betriebsrat aus Gründen der Arbeitsteilung Ausschüsse bildet.

Anstelle eines Europäischen Betriebsrats kann ein dezentrales Verfahren vereinbart werden, das die Unterrichtung und den Meinungs austausch zwischen den europäischen Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung gewährleistet. Entscheiden sich die Parteien für diese Form der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung, so müssen sie Vorkehrungen dafür schaffen, daß die Arbeitnehmervertreter die ihnen mitgeteilten Informationen gemeinsam beraten und ihre Vorstellungen dazu mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern können.

Die beiden Möglichkeiten einer zentralen oder dezentralen grenzübergreifenden Mitwirkung der Arbeitnehmer können auch miteinander kombiniert werden.

Die Bestimmungen der ersten drei Teile entsprechen inhaltlich den Vorgaben aus den Artikeln 1 bis 6 und Artikel 11 Abs. 2 der Richtlinie.

- Im Vierten Teil (§§ 21 bis 37) werden zunächst die Voraussetzungen für den nach den subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie zu errichtenden Europäischen Betriebsrat (Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes) normiert. Der Europäische Betriebsrat kraft Gesetzes ist vor allem dann zu errichten, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach einem Antrag auf Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht zu Verhandlungen kommt oder diese nicht innerhalb von drei Jahren zum Abschluß einer Vereinbarung führen. Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes wird – ähnlich wie beim besonderen Verhandlungsgremium – unter Berücksichtigung der Grundsätze der Repräsentativität und der Proportionalität geregelt. Die auf das Inland entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden auch hier durch die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretungsgremien bestellt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das zuständige Sprecherausschußgremium eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe mit Sitz der

zentralen Leitung im Inland einen leitenden Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats teilnimmt.

Ferner werden die Geschäftsführung des Europäischen Betriebsrats und die damit zusammenhängenden Fragen wie Vorsitz, Bildung eines Ausschusses, Sachverständige und Kosten sowie die grenzübergreifenden Zuständigkeiten und Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes in enger Anlehnung an die Richtlinienvorgaben geregelt. Danach hat der Europäische Betriebsrat das Recht, regelmäßig einmal im Kalenderjahr von der zentralen Leitung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet und angehört zu werden.

Darüber hinaus besteht ein Unterrichts- und – auf Verlangen des Europäischen Betriebsrats – ein Anhörungsrecht dann, wenn außergewöhnliche Umstände mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer wie Verlegung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen oder Massenentlassungen eintreten. Ab einer bestimmten Größenordnung ist hier nicht der Europäische Betriebsrat insgesamt, sondern nur sein Ausschuß zu beteiligen.

Von der Möglichkeit, die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats in Tendenzunternehmen einzuschränken, wird in einer § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechenden Weise Gebrauch gemacht.

Desweiteren wird die Dauer der Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat und die Anpassung seiner personellen Zusammensetzung, insbesondere bei Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, geregelt. Schließlich wird ein Übergang vom Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes zu einer Vereinbarungslösung ermöglicht.

Mit den Bestimmungen dieses Teils werden Artikel 7 und die subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie umgesetzt.

- Der Fünfte Teil (§§ 38 bis 40) stellt einheitlich für alle Formen der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung nach diesem Gesetz, also für den Europäischen Betriebsrat kraft Vereinbarung, für den kraft Gesetzes sowie für dezentrale Verfahren der Unterrichtung und Anhörung, den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen zentraler Leitung und den am Verfahren beteiligten europäischen Arbeitnehmervertretern auf. Er enthält ferner Vorschriften über die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie den Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter. Die Bestimmungen entsprechen den Vorgaben aus Artikel 8 Abs. 1 und 2 sowie Artikel 9 und 10 der Richtlinie.
- Im Sechsten Teil (§ 41) werden entsprechend Artikel 13 der Richtlinie bereits bestehende Ver-

einbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung auch nach dem Inkrafttreten des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes aufrechterhalten, wenn sie zwei Bedingungen erfüllen: Sie müssen alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erfassen und eine Vertretung der Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten vorsehen, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat. Für die Verdrängung der Regelungen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes durch eine derartige Vereinbarung reicht es aus, wenn sie auf Seiten der Arbeitnehmer von einem im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretungsorgan abgeschlossen wird.

- Der Siebte Teil (§§ 42 bis 44) enthält besondere Bestimmungen, insbesondere Straf- und Bußgeldvorschriften.

Artikel 2 des Gesetzentwurfs enthält die erforderlichen Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, durch die der arbeitsgerichtliche Rechtsweg eröffnet und systemgerecht ausgestaltet wird.

4. Auswirkungen

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe beruht nicht nur auf den engeren wirtschaftlichen Faktoren, sondern erfordert in zunehmendem Maße, daß die Arbeitnehmer ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in die wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse einbringen können. Auf nationaler Ebene setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, daß eine frühzeitige Einbeziehung der Arbeitnehmer für den unternehmerischen Erfolg vorteilhaft ist: Die Qualität der Produktionsabläufe, von Produkten und Dienstleistungen wird gesteigert, Kosten werden langfristig gesenkt und über eine höhere Motivation der Mitarbeiter werden Innovationen angeregt. Die rechtzeitige Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter gehört insoweit bereits zu den Grundinstrumentarien einer modernen Unternehmensführung.

Diese Erkenntnisse müssen konsequenterweise auch in Europa nutzbar gemacht werden. Die zunehmenden europaweiten wirtschaftlichen Verflechtungen, die insbesondere seit der Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes zu beobachten sind, erfordern eine Mitwirkung der in den Mitgliedstaaten betroffenen Arbeitnehmer. Diese darf nicht wie bisher an den nationalen Grenzen enden. Deshalb wird diesen Arbeitnehmern eine grenzübergreifende Unterrichtung sowie ein die nationalen Grenzen überwindender Dialog mit den unternehmerischen Entscheidungsträgern ermöglicht. Dadurch werden weder deren Entscheidungsbefugnisse eingeschränkt oder zeitweise blockiert noch wird in die gewachsenen nationalen Arbeitnehmervertretungsstrukturen eingegriffen. Durch mehr Transparenz grenzübergreifender Maßnahmen wird deren Akzeptanz im Interesse aller Beteiligten gesteigert.

Die Richtlinie und der ihr folgende Gesetzentwurf verwirklichen diese Anliegen. Dem Subsidiaritäts-

prinzip wird durch den ausdrücklichen Vorrang von Vereinbarungen der Verhandlungspartner vor den subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie umfassend Rechnung getragen. Durch ein hohes Maß an Flexibilität wird eine praktikable und kostengünstige Ausgestaltung der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sichergestellt. Künftig werden allein in Deutschland die Arbeitnehmervertreter von ca. 270 europaweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen in den Angelegenheiten beteiligt, die sich grenzübergreifend auf die Interessen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer auswirken. Die stärkere Mitwirkung der Arbeitnehmer wird zu einer höheren Akzeptanz des europäischen Binnenmarktes und der europäischen Integration beitragen.

5. Kosten

Die Europäische Kommission schätzt die Kosten eines Europäischen Betriebsrats auf ca. 10 ECU pro Arbeitnehmer im Jahr. Bei unternehmensspezifischen Vereinbarungslösungen dürften diese Kosten in der Regel noch geringer ausfallen. Eine nennenswerte zusätzliche Kostenbelastung der Wirtschaft ist deshalb nicht zu erwarten, zumal eine größere Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen durch Einbeziehung der Arbeitnehmer auch ökonomisch sinnvoll ist. Meßbare Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auch für das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 – Gesetz über Europäische Betriebsräte – Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG)

Zu § 1 – Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

Die Vorschrift legt das Ziel des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes fest.

Der in Absatz 1 bestimmte Zweck des Gesetzes steht im Einklang mit der Zielsetzung in Artikel 1 Abs. 1 der Richtlinie. Danach soll in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen (vgl. § 3) das Recht auf grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gestärkt werden. Dieses Ziel soll in erster Linie durch Vereinbarungen erreicht werden, welche die Errichtung Europäischer Betriebsräte als zentrale Gremien oder dezentrale Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsehen (Satz 1), wie dies in Artikel 1 Abs. 2 der Richtlinie skizziert wird. Bereits an dieser Stelle wird klargestellt, daß erst dann, wenn eine derartige Vereinbarung nicht zustande kommt, ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes (§§ 21 ff.) zu errichten ist, der im Gegensatz zum Europäischen Betriebsrat kraft Vereinbarung (vgl. § 18) als Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes bezeichnet wird (Satz 2). Die subsidiäre Errichtung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes ist in Artikel 7 i. V. m. den subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie zwingend vorgeschrieben.

Nach Absatz 2 muß die in einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und in einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zu verwirklichende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über die nationalen Grenzen hinweg alle Betriebe und Unternehmen erfassen, die in einem Mitgliedstaat liegen. Gehören dem Unternehmen Betriebe oder der Unternehmensgruppe Unternehmen an, die in einem Drittstaat liegen, so können diese durch entsprechende Vereinbarung in die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung einbezogen werden. Diese Regelung entspricht Artikel 1 Abs. 4 der Richtlinie.

In Absatz 3 wird in Anlehnung an Artikel 2 Abs. 1 e der Richtlinie klargestellt, daß ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder das herrschende Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe (§ 6) gleichermaßen unter den Begriff der zentralen Leitung fallen.

Der Begriff der Anhörung wird in Absatz 4 nach der Vorgabe des Artikels 2 Abs. 1 f der Richtlinie definiert.

Zu § 2 – Geltungsbereich

Die Vorschrift legt den Geltungsbereich des Gesetzes fest.

Nach Absatz 1 soll das Gesetz auf gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und auf gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland Anwendung finden.

Absatz 2 regelt die Fälle, in denen das Gesetz Anwendung finden soll, obwohl die zentrale Leitung der Unternehmen oder Unternehmensgruppen nicht im Inland liegt. Das Gesetz ist anzuwenden, wenn es eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen (Europazentrale) gibt und diese im Inland liegt (Satz 1). Falls es eine solche nachgeordnete Leitung nicht gibt, ist das Gesetz – entsprechend Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie – anzuwenden, wenn entweder die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter ausdrücklich benennt (Satz 2) oder – falls dies nicht geschieht – der Betrieb bzw. das Unternehmen mit der höchsten Arbeitnehmerzahl innerhalb der Mitgliedstaaten im Inland liegt (Satz 3). Diese Betriebe oder Unternehmen gelten für die Anwendung des Gesetzes als zentrale Leitung und haben alle die sich aus diesem Gesetz ergebenden Rechte und Pflichten einer zentralen Leitung (Satz 4). Dies entspricht Artikel 4 Abs. 3 der Richtlinie.

Absatz 3 legt fest, wer als Mitgliedstaat im Sinne des Gesetzes anzusehen ist. Das sind die Staaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Großbritannien, also Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien sowie die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes Island, Liechtenstein und Norwegen (siehe Begründung Allgemeiner Teil unter Punkt 1).

Absatz 4 weist auf Vorschriften des Gesetzes hin, die unabhängig davon gelten, ob die zentrale Leitung im Inland liegt.

Zu § 3 – Gemeinschaftsweite Tätigkeit

Die Vorschrift nennt entsprechend Artikel 2' Abs. 1 a und c die Kriterien, die eine gemeinschaftsweite Tätigkeit eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe begründen.

Absatz 1 verlangt für ein Unternehmen, daß es insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten hat und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt.

Nach Absatz 2 muß eine Unternehmensgruppe ebenfalls insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten aufweisen. Ihr müssen ferner mindestens zwei Unternehmen angehören, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben und die jeweils mindestens je 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.

Zu § 4 – Berechnung der Arbeitnehmerzahlen

Die Vorschrift stellt bei der Bestimmung der in § 3 genannten Arbeitnehmerzahlen entsprechend Artikel 2 Abs. 2 der Richtlinie darauf ab, wie viele Arbeitnehmer durchschnittlich während der letzten zwei Jahre beschäftigt waren (Satz 1). Für den Beginn der Frist ist der Zeitpunkt maßgebend, in dem die zentrale Leitung die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ergreift oder der zentralen Leitung ein den Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 entsprechender Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter zugeht (Satz 2). Von einer Initiative der zentralen Leitung ist insbesondere dann auszugehen, wenn diese einer bei einer örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung bestehenden Arbeitnehmervertretung mitteilt, daß ein besonderes Verhandlungsgremium gebildet werden soll.

Arbeitnehmer i. S. des Gesetzes sind die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Personengruppen. Hierzu gehören Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (vgl. auch § 6 Betriebsverfassungsgesetz). Teilzeitkräfte zählen wie im Betriebsverfassungsgesetz pro Kopf.

Ebenso wie im Betriebsverfassungsgesetz zählt die dort in § 5 Abs. 3 genannte Personengruppe der leitenden Angestellten nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne des Gesetzes. Der Entwurf sieht jedoch in Anlehnung an § 107 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes über die personelle Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses vor, daß leitende Angestellte von den inländischen Arbeitnehmervertretern zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes (vgl. §§ 11 Abs. 4, 23 Abs. 5) bestellt werden können. Im Rahmen eines Europäischen Betriebsrats kraft Vereinbarung nach § 18 oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens nach § 19 ist auch eine weiterreichende Berücksichtigung der leitenden Angestellten möglich.

Zu § 5 – Auskunftsanspruch

Die Vorschrift steht im Zusammenhang mit § 9 über die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums. Sie soll entsprechend Artikel 11 Abs. 2 der Richtlinie sicherstellen, daß die Arbeitnehmer die erforderlichen Fakten erhalten, um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung in ihrem Unternehmen oder in ihrer Unternehmensgruppe gegeben sind.

Nach Absatz 1 obliegt es der zentralen Leitung, auf Verlangen einer Arbeitnehmervertretung aus dem Inland oder aus einem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, dieser gegenüber Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, ihre Verteilung auf die jeweiligen Mitgliedstaaten, Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu erteilen.

Absatz 2 soll es inländischen Arbeitnehmervertretungen ermöglichen, sich auch an die örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitung zu wenden, um mit deren Hilfe die in Abs. 1 genannten Informationen zu erhalten. Auf diese Weise soll inländischen Arbeitnehmervertretungen die Informationsbeschaffung vor allem in Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung nicht im Inland liegt, erleichtert werden.

Zu § 6 – Herrschendes Unternehmen

Mit dieser Vorschrift wird Artikel 3 der Richtlinie umgesetzt, indem der Begriff des „herrschenden Unternehmens“ einer europaweit tätigen Unternehmensgruppe definiert wird. Der Sitz des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe ist entscheidend für die Frage, welche Umsetzungsvorschriften welches Mitgliedstaates anwendbar sind und damit auch, welche nationale Gerichtsbarkeit in Streitfällen in der Regel zuständig ist. Das herrschende Unternehmen ist als zentrale Leitung dafür verantwortlich, daß ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann (vgl. Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie). Beim herrschenden Unternehmen ist der Antrag auf Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums zu stellen (vgl. § 9 Abs. 1); auf dieser Ebene ist ggf. der Europäische Betriebsrat nach den subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie zu errichten. Um Normenkollisionen bei der Bestimmung des herrschenden Unternehmens sachgerecht zu lösen und eine Blockade bei der Anwendung der Richtlinie zu vermeiden, ist eine konvergente Umsetzung in allen Mitgliedstaaten erforderlich, die sich inhaltlich an den in der Richtlinie vorgesehenen Kriterien orientiert. Die Begriffsbestimmung des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe gilt ausweislich des dreizehnten Erwägungsgrundes der Richtlinie nur für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Im einzelnen ist folgendes geregelt:

In Absatz 1 wird generalklauselartig bestimmt, daß ein Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe als herrschendes Unternehmen anzusehen ist, wenn es unmittelbar oder mittel-

bar einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe (abhängiges Unternehmen) ausüben kann. Damit wird der weiten Fassung des Artikels 3 Abs. 1 der Richtlinie entsprochen, die abweichend vom aktienrechtlichen Konzernbegriff keine Zusammenfassung eines herrschenden und eines oder mehrerer abhängiger Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens erfordert (vgl. § 18 Abs. 1 AktG). In die Begriffsbestimmung einzubeziehen sind daher auch die Fälle, in denen nur die Möglichkeit eines beherrschenden Einflusses durch Mehrheitsbeteiligungen und sog. schlichte Abhängigkeitsverhältnisse im Sinne der §§ 16 und 17 des Aktiengesetzes besteht.

Durch die Regelung in Absatz 2 soll die Bestimmung des Unternehmens erleichtert werden, das innerhalb der Unternehmensgruppe einen beherrschenden Einfluß ausübt. Deshalb wird der beherrschende Einfluß eines Unternehmens in bezug auf ein anderes Unternehmen widerlegbar vermutet, wenn bei ihm eines der in Artikel 3 Abs. 2a bis c der Richtlinie genannten Kriterien vorliegt. Diese Kriterien „a) Mehrheit des gezeichneten Kapitals, b) Mehrheit der Stimmrechte, c) Möglichkeit der Bestellung von mehr als der Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens“ entsprechen der Vermutungsregelung des § 17 Abs. 2 AktG in Verbindung mit § 16 Abs. 1 AktG oder werden im Falle des Buchstaben c im allgemeinen von § 17 Abs. 1 AktG erfaßt. Erfüllen mehrere Unternehmen eines der vorgenannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Maßgabe der umgekehrten Reihenfolge der Buchstaben – c, b, a – (genauer: c vor b und a sowie b vor a), die in Satz 1 als Nummern 1, 2 und 3 bezeichnet werden. Innerhalb einer Unternehmensgruppe soll durch diese einheitliche Rangfolge – die in Ergänzung des Artikels 3 Abs. 7 der Richtlinie anlässlich der Sitzung der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen am 10. Juli 1995 in Brüssel festgelegt worden ist – etwaigen Kollisionsfällen vorgebeugt werden. Die Kriterien zur Bestimmung des herrschenden Unternehmens sollen gleichermaßen für inländische Unternehmen und für diejenigen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe gelten, die in einem anderen Staat liegen. Die für ein inländisches Unternehmen bestehende Vermutung des beherrschenden Einflusses kann somit auch zugunsten eines Unternehmens mit Sitz in einem anderen Staat widerlegt werden, wenn dieses ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Absatzes 2 aufweist oder der Beweis erbracht wird, daß es in sonstiger Weise (z. B. aufgrund von gesellschaftsrechtlichen Vertragsbeziehungen) einen beherrschenden Einfluß nach Absatz 1 ausübt.

Beispiel:

Ein inländisches Unternehmen besitzt die Mehrheit der Kapitalanteile innerhalb einer Unternehmensgruppe (Nummer 3 des Absatzes 2). Die Ausübung eines beherrschenden Einflusses wird deshalb vermutet. Die Vermutung ist aber widerlegt, wenn ein Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat (z. B. in Frankreich) nachweist, daß es über die Mehrheit

der Stimmrechte verfügt (Nummer 2 des Absatzes 2). In diesem Falle gibt das vorrangige Kriterium der Nummer 2 den Ausschlag zugunsten des Unternehmens in Frankreich.

Die Festsetzung der Kriterien und der Rangfolge der Mehrheitsbeteiligungen sind für die Praxis von erheblicher Bedeutung. Die Regelung des Absatzes 2 läßt im Ergebnis erwarten, daß sich auch ohne die Voraussetzung der „einheitlichen Leitungsmacht“ das herrschende Unternehmen in annähernd gleicher Weise bestimmt, wie dies bei Anwendung des § 18 Abs. 1 AktG (sog. Unterordnungskonzern) der Fall gewesen wäre.

Nicht erfaßt werden demgegenüber die Fälle des § 18 Abs. 2 AktG (sog. Gleichordnungskonzern), in denen rechtlich selbständige Unternehmen unter einheitlicher Leitung zusammengefaßt sind, ohne daß das eine Unternehmen von dem anderen abhängig ist. Ein beherrschender Einfluß eines Unternehmens in bezug auf ein anderes Unternehmen wird hier gerade nicht ausgeübt. Absatz 2 entspricht den Wertungen des Betriebsverfassungsrechts, das in § 54 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes für die Errichtung des Konzernbetriebsrats lediglich auf § 18 Abs. 1 AktG, nicht aber auf § 18 Abs. 2 AktG verweist. Dieselbe Verweisung findet sich im Bereich der unternehmensbezogenen Mitbestimmung (vgl. § 5 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes).

Gemeinschaftsunternehmen (joint ventures) werden nicht in die Unternehmensgruppen der jeweiligen Muttergesellschaften einbezogen, wenn diese die gleichen Kapitalanteile halten (z. B. 50 % zu 50 %) und von denen auch im übrigen kein beherrschender Einfluß ausgeübt wird. Das Gesetz findet in diesen Fällen auf Gemeinschaftsunternehmen nur Anwendung, wenn das Gemeinschaftsunternehmen für sich betrachtet die Anwendungsvoraussetzungen erfüllt (vgl. § 2 Abs. 1 i. V. m. § 3).

In Absatz 3 wird nach den Vorgaben des Artikels 3 Abs. 3 der Richtlinie bestimmt, daß bei der Ermittlung des herrschenden Unternehmens nach Absatz 2 den Stimm- und Ernennungsrechten eines Unternehmens die Rechte aller von ihm abhängigen Unternehmen sowie die Rechte aller natürlichen oder juristischen Personen hinzugerechnet werden müssen, die für Rechnung des Unternehmens oder eines von ihm abhängigen Unternehmens handeln. Eine vergleichbare Regelung enthält § 16 Abs. 4 des Aktiengesetzes.

Absatz 4 stellt in enger Anlehnung an den Wortlaut des Artikels 3 Abs. 4 der Richtlinie klar, daß Investment- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Artikels 3 Abs. 5 Buchstabe a und c der Verordnung des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen nicht als herrschende Unternehmen gegenüber einem anderen Unternehmen gelten, an dem sie Anteile halten, an dessen Leitung sie jedoch nicht beteiligt sind. Ein gerichtlich bestellter Konkurs- oder Vergleichsverwalter fällt nach geltendem Recht nicht unter den Begriff des „herrschenden Unternehmens“, weshalb von einer Umsetzung des Artikels 3 Abs. 5 der Richtlinie abgesehen wird.

Zu § 7 – Europäischer Betriebsrat in Unternehmensgruppen

Die Vorschrift stellt entsprechend Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie klar, daß auch in einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe nur ein Europäischer Betriebsrat obligatorisch ist, selbst wenn sich die Unternehmensgruppe aus einem oder mehreren Unternehmen oder Unternehmensgruppen zusammensetzt, die ihrerseits eine gemeinschaftsweite Struktur aufweisen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch möglich.

Zu § 8 – Aufgabe

Die Vorschrift legt die Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums fest und regelt die Zusammenarbeit mit der zentralen Leitung. Sie entspricht Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe h, Artikel 4 Abs. 1 und Artikel 6 Abs. 1 der Richtlinie.

Nach Absatz 1 besteht die Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums darin, mit der zentralen Leitung eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Absatz 2 soll die Voraussetzungen dafür schaffen, daß das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgabe erfüllen kann. Er verpflichtet die zentrale Leitung, dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihm die Unterlagen zu überlassen, die es benötigt, um z. B. feststellen zu können, wie viele Mitglieder ein Europäischer Betriebsrat für eine wirksame Arbeit benötigt sowie ob und ggf. mit wievielen Arbeitnehmervertretern ein Land, eine bestimmte Region oder ein Unternehmen vertreten sein sollte.

Absatz 3 verpflichtet die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Das bedeutet, daß beide Seiten strittige Fragen über die Ausgestaltung der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung mit dem ernststen Willen zur Einigung und mit friedlichen Mitteln beilegen müssen; insbesondere sind Maßnahmen des Arbeitskampfes unzulässig (Satz 1). Da sich im Zusammenhang mit einer grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung in Form eines Meinungsaustauschs und der Einrichtung eines Dialogs zwischen Arbeitnehmervertretern und Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe eine Vielzahl von Fragen stellen, ist davon auszugehen, daß es in aller Regel zu mehreren Verhandlungsterminen kommen wird. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen sind unter Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit einvernehmlich zwischen zentraler Leitung und besonderem Verhandlungsgremium festzulegen (Satz 2).

Zu § 9 – Bildung

Die Vorschrift regelt die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums entsprechend Artikel 5 Abs. 1 der Richtlinie.

Nach Absatz 1 kann die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums entweder von den

Arbeitnehmern durch einen entsprechenden, an die zentrale Leitung zu richtenden Antrag oder durch die zentrale Leitung selbst erfolgen.

Absatz 2 sieht vor, daß ein Antrag sowohl von einzelnen Arbeitnehmern als auch von Arbeitnehmervertretern wirksam gestellt werden kann. Voraussetzung ist in beiden Fällen, daß ein solcher Antrag unmittelbar oder mittelbar von mindestens 100 Arbeitnehmern gestützt wird, die aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten stammen (Satz 1). Es reicht auch aus, wenn aus verschiedenen Mitgliedstaaten mehrere Anträge mit jeweils weniger Stützunterschriften eingereicht werden, die Stützunterschriften auf allen Anträgen insgesamt aber dem Erfordernis eines transnationalen Antrags von mindestens 100 Stützunterschriften entsprechen (Satz 2). Mit der Antragstellung beginnen die in § 21 Abs. 1 genannten Fristen zu laufen, die für die Frage entscheidend sind, ob ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten ist. Der Antrag kann jedoch auch bei einer im Inland liegenden Betriebs- oder Unternehmensleitung eingereicht werden; diese hat ihn dann unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller darüber zu unterrichten (Satz 3).

Nach Absatz 3 ist die zentrale Leitung verpflichtet, die Antragsteller, die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften darüber zu unterrichten, ob und ggf. in welcher Zusammensetzung ein besonderes Verhandlungsgremium zu bilden ist, damit sie sich hierauf frühzeitig einstellen können und die auf den jeweiligen Mitgliedstaat entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums (§ 10 Abs. 1 und 2) bestellen können.

Zu § 10 – Zusammensetzung

Die Vorschrift regelt die personelle Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums entsprechend Artikel 5 Abs. 2 Buchstabe c der Richtlinie.

Absatz 1 enthält den Grundsatz der Repräsentativität. Er soll gewährleisten, daß jeder Mitgliedstaat, in dem ein Betrieb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe liegt, durch ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist. Auf die Größe des Betriebes kommt es dabei grundsätzlich nicht an.

Absatz 2 enthält den Grundsatz der Proportionalität. Danach sollen die Mitgliedstaaten, in denen ein bestimmter Prozentsatz der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt ist, zusätzliche Vertreter für das besondere Verhandlungsgremium erhalten. Wegen der zwischenzeitlich eingetretenen Entwicklung, nach der die Richtlinie nunmehr in 17 Staaten gilt (siehe Begründung Allgemeiner Teil unter 1, und zu § 2 Abs. 3), konnte die für das besondere Verhandlungsgremium vorgesehene Höchstzahl von 17 Mitgliedern nicht beibehalten werden, andernfalls wäre der Grundsatz der Proportionalität vor allem in den Fällen nicht zu verwirklichen, in denen eine Unternehmensgruppe z. B. in allen 17 Staaten Unternehmen oder Betriebe hat.

Um eine kontinuierliche Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums sicherzustellen, sieht Absatz 3 eine Bestellung von Ersatzmitgliedern vor.

Zu § 11 – Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter

Die Vorschrift regelt die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter für das besondere Verhandlungsgremium entsprechend Artikel 5 Abs. 2 Buchstabe a der Richtlinie. Dabei soll aus Zeit- und Kostenersparnisgründen kein neuartiges Wahl- oder Bestellungsverfahren eingeführt, sondern den nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien das Bestellungsrecht zuerkannt werden.

Absatz 1 bestimmt, daß in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen die inländischen Arbeitnehmervertreter für das besondere Verhandlungsgremium vom Gesamtbetriebsrat oder – falls ein solcher nicht besteht – vom Betriebsrat bestellt werden.

Nach Absatz 2 soll in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen der Konzernbetriebsrat die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums bestellen (Satz 1). Gehört einer Unternehmensgruppe mit Sitz im Inland ein Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat an, das seinerseits einen oder mehrere Betriebe im Inland hat, so entsendet der im Konzernbetriebsrat nicht vertretene Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat seinen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter in den Konzernbetriebsrat. Diese gelten für die Bestellung der Arbeitnehmervertreter für das besondere Verhandlungsgremium als gleichberechtigte Mitglieder des erweiterten Konzernbetriebsrats (Sätze 2 und 3).

Absatz 3 regelt den Fall, daß es in einer Unternehmensgruppe keinen Konzernbetriebsrat gibt und schreibt für unterschiedliche Fallgestaltungen in Anlehnung an den Grundsatz des Absatzes 2 vor, wie die zuständigen Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz die inländischen Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium zu bestellen haben. Gibt es mehrere Gesamtbetriebsräte, so soll die Bestellung auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte erfolgen; besteht daneben noch mindestens ein nicht in einem Gesamtbetriebsrat verteilter Betriebsrat, so sollen dessen Vorsitzender und dessen stellvertretender Vorsitzender ein Teilnahmerecht an dieser Sitzung haben (Buchstabe a). Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat und daneben noch mindestens ein Betriebsrat, so sollen dessen Vorsitzender und dessen Stellvertreter für den Akt der Bestellung als Mitglieder dieses Gesamtbetriebsrats angesehen werden (Buchstabe b). Bestehen mehrere Betriebsräte, sollen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung der Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden bestellt werden, die dabei über ein Stimmengewicht entsprechend § 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes verfügen (Buchstabe c). Besteht dagegen nur ein Gesamtbetriebsrat oder nur ein Betriebsrat, so sollen diese die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums bestellen (Buchstabe b, Satz 3, Buchstabe d).

Nach Absatz 4 können auch leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums bestellt werden (siehe auch Begründung zu § 4).

Zu § 12 – Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums

Nach dieser Vorschrift – und entsprechend Artikel 5 Abs. 2 Buchstabe d der Richtlinie – sind, sobald die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums feststehen, deren Namen, Anschriften sowie Betriebszugehörigkeit der zentralen Leitung mitzuteilen (Satz 1). Diese hat ihrerseits die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dortigen Arbeitnehmervertretungen sowie die in den Betrieben des Inlands vertretenen Gewerkschaften über die vorgenannten Angaben zu unterrichten, damit sich die Beteiligten ein Bild von der personellen Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums machen können.

Zu § 13 – Sitzungen, Geschäftsordnung, Sachverständige

Die Vorschrift regelt die konstituierende Sitzung und die weiteren Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums sowie Fragen der Geschäftsführung entsprechend Artikel 5 Abs. 4 der Richtlinie.

Nach Absatz 1 lädt die zentrale Leitung unverzüglich zur konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein und unterrichtet die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, nachdem ihr alle Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums benannt worden sind (Satz 1). Auf dieser Sitzung wählt das besondere Verhandlungsgremium aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und kann sich eine Geschäftsordnung geben (Satz 2). Es kann auch weitere Fragen, wie die Wahl eines stellvertretenden Vorsitzenden, Bildung eines Vorstands oder eines Ausschusses beschließen.

Absatz 2 räumt dem besonderen Verhandlungsgremium das Recht ein, vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen, um die Verhandlungen intern auf Arbeitnehmerseite vorbereiten zu können. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Sitzungen haben zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium einvernehmlich festzulegen. Auf die Begründung zu § 8 Abs. 3 wird verwiesen.

Absatz 3 regelt die Beschlußfassung im besonderen Verhandlungsgremium (vgl. Artikel 6 Abs. 5 der Richtlinie).

Nach Absatz 4 kann sich das besondere Verhandlungsgremium durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendig ist.

Zu § 14 – Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten

Die Vorschrift steht im Zusammenhang mit § 1 Abs. 2 letzter Halbsatz über die Einbeziehung von Betrieben oder Unternehmen in Drittstaaten in die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung. Sie soll

eine frühzeitige Beteiligung der Arbeitnehmervertreter aus diesen Staaten ermöglichen, indem sie deren Einbeziehung in das besondere Verhandlungsgremium zuläßt, wenn sich das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung hierauf einigen.

Zu § 15 – Beschluß über Beendigung der Verhandlungen

Die Vorschrift entspricht Artikel 5 Abs. 5 der Richtlinie und befaßt sich mit dem Verzicht der Arbeitnehmer auf eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung.

Nach Absatz 1 kann das besondere Verhandlungsgremium mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder den Beschluß fassen, keine Verhandlung mit der zentralen Leitung zu beginnen oder laufende Verhandlungen zu beenden (Satz 1). Der Beschluß und das Abstimmungsergebnis sind in eine Niederschrift aufzunehmen, die vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des besonderen Verhandlungsgremiums zu unterzeichnen ist (Satz 2). Der zentralen Leitung ist eine Abschrift der Niederschrift zuzuleiten (Satz 3).

Absatz 2 bestimmt, daß ein erneuter Antrag auf Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums erst zwei Jahre nach den in Absatz 1 genannten Beschluß gestellt werden kann, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung vereinbaren schriftlich eine kürzere Frist.

Zu § 16 – Kosten und Sachaufwand

Die Vorschrift entspricht Artikel 5 Abs. 6 der Richtlinie und regelt die Kostentragungspflicht.

Nach Absatz 1 trägt die zentrale Leitung die Kosten für die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums (Satz 1). Hierzu gehören auch Kosten für die Übersetzung von Unterlagen in Sprachen der im besonderen Verhandlungsgremium vertretenen Mitgliedstaaten, soweit dies erforderlich ist. Werden Sachverständige nach § 13 Abs. 4 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen (Satz 2). Darüber hinaus ist die zentrale Leitung verpflichtet, für die Sitzungen in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Dolmetscher und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sowie die Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu tragen, soweit diese erforderlich sind (Satz 3).

Absatz 2 ergänzt Absatz 1 in der Weise, daß er für die Ansprüche der einzelnen inländischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf Erstattung ihrer Kosten eine gesamtschuldnerische Haftung des inländischen Arbeitgebers neben der zentralen Leitung begründet. Damit soll sichergestellt werden, daß inländische Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums die ihnen aus Anlaß der Teilnahme an Sitzungen und Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums entstehenden Kosten im Streitfall vor inländischen Gerichten durchsetzen können.

Zu § 17 – Gestaltungsfreiheit

Die Vorschrift soll die umfassende Gestaltungsfreiheit der zentralen Leitung und des besonderen Verhandlungsgremiums bei der Ausgestaltung einer grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Satz 1 Halbsatz 1) verdeutlichen, die auf Artikel 6 i. V. m. Artikel 1 Abs. 1 der Richtlinie gründet. Wie in Artikel 6 Abs. 4 der Richtlinie ausdrücklich vorgesehen, sind die Parteien nicht an die Bestimmungen des Vierten Teils des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes (vgl. § 21 ff.) gebunden (Satz 1 Halbsatz 2), in denen die subsidiären Vorschriften des Anhangs der Richtlinie umgesetzt werden. Unter Berücksichtigung des Artikels 1 Abs. 3 der Richtlinie muß sich die Vereinbarung lediglich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat (Satz 2). Die Parteien verständigen sich darauf, ob die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung durch die Errichtung eines oder mehrerer zentraler Europäischer Betriebsräte (§ 18) oder durch ein dezentrales Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19) erfolgen soll (Satz 3). Den Parteien bleibt es unbenommen, eine Kombination beider Systeme oder die Bildung von Ausschüssen zu vereinbaren oder sich bei der Ausgestaltung der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung an den Vorschriften über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes zu orientieren.

Zu § 18 – Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung

Wollen die Parteien im Rahmen der Gestaltungsfreiheit des § 17 einen Europäischen Betriebsrat errichten, so müssen sie nach Absatz 1 dessen Ausgestaltung in schriftlicher Form vereinbaren (Satz 1), wie dies in Artikel 6 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehen ist. Um ein gutes Funktionieren des kraft Vereinbarung errichteten Europäischen Betriebsrats zu gewährleisten, wird den Parteien ein Katalog von Regelungsgegenständen als Orientierungshilfe zur Verfügung gestellt, an dem sie ihre Vereinbarung ausrichten sollten. Die Vereinbarung sollte insbesondere ihren Geltungsbereich, die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, seine Zuständigkeit und Aufgaben, das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung, Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen sowie die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mitteln regeln. Um eine repräsentative Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats aufrechtzuerhalten, sollte bei Strukturänderungen eine Anpassungsmöglichkeit durch eine entsprechende Klausel vorgesehen werden. Schließlich sollte die Geltungsdauer der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, einschließlich einer Übergangsregelung, vereinbart werden (Satz 2), um die Kontinuität der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung sicherzustellen.

Nach Absatz 2 soll die Bestellung der auf das Inland entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats entsprechend der für den Europäischen Betriebs-

rat kraft Gesetzes geltenden Regelung des § 23 erfolgen, soweit die Parteien keine abweichenden Bestellungsregelungen treffen.

Zu § 19 – Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung

In dieser Vorschrift werden die in Artikel 6 Abs. 3 der Richtlinie genannten Voraussetzungen geregelt, die die Parteien einhalten müssen, wenn sie gemäß § 17 Satz 3 ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbaren wollen. Auch das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung ist nur wirksam, wenn es in schriftlicher Form vereinbart wird. Das Verfahren kann inhaltlich z. B. in der Weise dezentral ausgestaltet werden, daß die zentrale Leitung zunächst das örtliche Management über die vereinbarten Angelegenheiten informiert, das anschließend die örtlichen Arbeitnehmervertreter entsprechend zu unterrichten hat. Um die Gleichwertigkeit zu einem nach § 18 vereinbarten Europäischen Betriebsrat sicherzustellen, müssen die Parteien jedoch eine Regelung darüber treffen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten und wie sie ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern können (Satz 1). Die Unterrichtung muß sich insbesondere auf solche grenzübergreifenden Angelegenheiten erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben (Satz 2).

Zu § 20 – Übergangsbestimmungen

Die Vorschrift soll die Kontinuität der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung in den Fällen gewährleisten, in denen eine nach § 18 oder § 19 bestehende Vereinbarung durch Zeitablauf oder Kündigung endet, sofern in der Vereinbarung selbst keine Übergangsregelung (vgl. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6) enthalten ist (vgl. Satz 5). Die bisher bestehende Vereinbarung gilt aber nur dann fort, wenn vor dem Zeitpunkt ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 zur Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums ausgeübt worden ist (Satz 1). Das Antragsrecht kann aus Gründen der Praktikabilität auch von einem aufgrund der Vereinbarung bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremium, z. B. einem Europäischen Betriebsrat, ausgeübt werden (Satz 2). Die Fortgeltung der bestehenden Vereinbarung endet, wenn eine neu ausgehandelte Vereinbarung in Kraft tritt oder ein Europäischer Betriebsrat nach §§ 21 ff. errichtet worden ist (Satz 3). Ihre Fortgeltung endet auch dann, wenn das neu gebildete besondere Verhandlungsgremium nach § 15 Abs. 1 beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden. Verhandlungen über eine Vereinbarung zur grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer können nach einem solchen Beschluß entsprechend § 15 Abs. 2 frühestens in zwei Jahren wieder aufgenommen werden, sofern das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung nicht schriftlich eine kürzere Frist festlegen (Satz 4). Eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung findet in diesem Falle so lange nicht statt, bis eine neue Ver-

einbarung ausgehandelt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist.

Zu § 21 – Voraussetzungen

Die Vorschrift nennt entsprechend Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie die Voraussetzungen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes.

Absatz 1 nennt drei Fälle, in denen ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes nach §§ 22 und 23 zu errichten ist: Die zentrale Leitung verweigert die Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung, es kommt innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung nach §§ 18 oder 19 zustande oder zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium erklären übereinstimmend das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen (Sätze 1 und 2). Das gleiche gilt, wenn die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums von der zentralen Leitung ausgegangen ist (Satz 3).

Absatz 2 knüpft an die Regelung des § 15 an und stellt klar, daß bei einem vom besonderen Verhandlungsgremium mit zwei Drittel Mehrheit beschlossenen Verzicht auf eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Fristen ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes ebenfalls nicht zu errichten ist.

Zu § 22 – Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats

Die Vorschrift regelt entsprechend Anhang Nr. 1 b Unterabsatz 1 Buchstabe c Satz 1 und d der Richtlinie 94/45/EG die personelle Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes.

Absatz 1 bestimmt, daß die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sein müssen, die Mitgliederzahl auf höchstens 30 Mitglieder begrenzt ist (Satz 1) und Ersatzmitglieder bestellt werden können (Satz 2).

Absatz 2 enthält den Grundsatz der Repräsentativität. Auf die Begründung zu § 10 Abs. 1 wird verwiesen.

Die Absätze 3 und 4 enthalten den Grundsatz der Proportionalität. Danach erhalten die Mitgliedstaaten, in denen ein bestimmter Prozentsatz der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt ist, zusätzliche Vertreter für den Europäischen Betriebsrat. Absatz 3 legt die Zahl zusätzlicher Vertreter für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit bis zu 10 000 Arbeitnehmern, Absatz 4 für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mehr als 10 000 Arbeitnehmern fest.

Zu § 23 – Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter

Die Vorschrift regelt die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter für den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes entsprechend Anhang Nr. 1 b Unterabsatz 2 der Richtlinie 94/45/EG. Die Bestel-

lung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes soll in gleicher Weise wie die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter für das besondere Verhandlungsgremium erfolgen (Absätze 1 bis 3); es wird auf die Begründung zu § 11 Abs. 1 bis 3 Bezug genommen.

In Absatz 4 wird klargestellt, daß die Regeln über die Bestellung der inländischen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes für deren Abberufung entsprechend gelten.

Nach Absatz 5 können auch leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes zu Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes bestellt werden (siehe auch Begründung zu § 4).

Absatz 6 regelt die Einbeziehung leitender Angestellter in bestimmten Fällen, in denen die zuständigen Arbeitnehmervertretungsgremien von der Bestellmöglichkeit nach Absatz 5 keinen Gebrauch gemacht haben. Sofern nach dem Verteilungsschlüssel des § 22 Abs. 2 bis 4 mindestens fünf inländische Vertreter in den Europäischen Betriebsrat entsandt werden, kann das zuständige Sprecherausschußgremium eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe mit Sitz der zentralen Leitung im Inland einen leitenden Angestellten bestimmen, der dadurch zwar kein Mitglied des Europäischen Betriebsrats wird, der aber mit Rederecht an dessen Sitzungen teilnehmen kann (Satz 1). Die in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung in entsprechender Anwendung des § 30; für die Pflicht zur Vertraulichkeit gilt § 39 Abs. 2 entsprechend (Satz 2). In den Fällen, in denen nach Satz 1 dieses Absatzes kein leitender Angestellter bestimmt werden kann oder der von dem zuständigen Sprecherausschußgremium bestimmte leitende Angestellte nicht an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes teilgenommen hat, sieht § 35 Abs. 2 eine Berichtspflicht gegenüber den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten vor (siehe auch Begründung zu § 35 Abs. 2).

Zu § 24 – Unterrichtung über die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats

Diese Vorschrift entspricht Anhang Nr. 1 e der Richtlinie 94/45/EG und enthält die gleichen Mitteilungspflichten bezüglich der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes wie § 12 bezüglich der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums; auf die dortige Begründung wird Bezug genommen.

Zu § 25 – Konstituierende Sitzung, Vorsitzender

Die Vorschrift regelt die konstituierende Sitzung des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes und seine Vertretungsorgane.

Nach Absatz 1 lädt die zentrale Leitung unverzüglich zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats ein, nachdem ihr alle Mitglieder des Europäischen Betriebsrats benannt worden sind (Satz 1). In dieser Sitzung wählt der Europäische Betriebsrat

aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden (Satz 2).

Absatz 2 bestimmt den Vorsitzenden und im Fall seiner Verhinderung den stellvertretenden Vorsitzenden zu Vertretungsorganen des Europäischen Betriebsrats. Sie sind berechtigt, den Europäischen Betriebsrat im Rahmen seiner Beschlüsse zu vertreten (Satz 1) und Erklärungen für ihn entgegenzunehmen (Satz 2). Auf den Vorsitzenden kann nach § 26 Abs. 2 auch die Führung der laufenden Geschäfte übertragen werden.

Zu § 26 – Ausschuß

Die Vorschrift regelt entsprechend Anhang Nr. 1 c Satz 2 der Richtlinie 94/45/EG die Bildung eines Ausschusses des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes.

Absatz 1 bestimmt, daß ein Europäischer Betriebsrat ab neun Mitgliedern einen dreiköpfigen Ausschuß zu bilden hat. Dem Ausschuß gehören der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats und zwei weitere Mitglieder an, die durch Wahl zu ermitteln sind (Satz 1). Die Ausschußmitglieder sollen aus Gründen der Repräsentanz aus verschiedenen Mitgliedstaaten stammen (Satz 2). Die Aufgaben des Ausschusses bestehen darin, die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats zu führen und die Mitwirkung bei außergewöhnlichen Umständen sicherzustellen (vgl. § 33 Abs. 2).

Nach Absatz 2 kann ein Europäischer Betriebsrat mit weniger als neun Mitgliedern die Führung der laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied übertragen.

Zu § 27 – Sitzungen

Die Vorschrift regelt die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats in Anlehnung an Anhang Nr. 4 Unterabsatz 2 der Richtlinie 94/45/EG.

Nach Absatz 1 ist der Europäische Betriebsrat befugt, im Zusammenhang mit der Unterrichtung durch die zentrale Leitung nach §§ 32 und 33 eine interne Sitzung ohne Teilnahmerecht der zentralen Leitung durchzuführen und zu dieser einzuladen. Auf dieser Sitzung können die Arbeitnehmervertreter die in den vorerwähnten Vorschriften genannten Angelegenheiten erörtern, sich beraten und Beschlüsse über das weitere Vorgehen fassen (Sätze 1 und 2). Der Zeitpunkt und der Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzusprechen (Satz 3). Will der Europäische Betriebsrat außer diesen Sitzungen noch weitere Sitzungen durchführen, muß er hierfür das Einverständnis der zentralen Leitung einholen (Satz 4). Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats sind nicht öffentlich (Satz 5).

Absatz 2 erklärt Absatz 1 für entsprechend anwendbar, wenn die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats durch den Ausschuß nach § 26 Abs. 1 wahrgenommen werden.

Zu § 28 – Beschlüsse, Geschäftsordnung

Nach dieser Vorschrift werden Beschlüsse des Europäischen Betriebsrats mit der Mehrheit der Stimmen

der anwesenden Mitglieder gefaßt, es sei denn, daß das Gesetz etwas anderes bestimmt (Satz 1), wie z. B. für den Beschluß über die schriftlich abzufassende Geschäftsordnung, die sich der Europäische Betriebsrat – entsprechend Anhang Nr. 1 c Satz 3 der Richtlinie 94/45/EG – zu geben hat (Satz 2) oder für den Beschluß über die Aufnahme von Verhandlungen mit der zentralen Leitung nach § 37. Diese Beschlüsse müssen mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats gefaßt werden.

Zu § 29 – Sachverständige

Die Vorschrift entspricht Anhang Nr. 6 der Richtlinie 94/45/EG und der Regelung des § 13 Abs. 4, auf dessen Begründung Bezug genommen wird.

Zu § 30 – Kosten und Sachaufwand

Die Vorschrift entspricht Anhang Nr. 7 der Richtlinie 94/45/EG. Sie begründet die Pflicht der zentralen Leitung, die Kosten des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes und des Ausschusses (§ 26 Abs. 1) zu tragen. Die Vorschrift entspricht der Regelung des § 16 über Kosten und Sachaufwand des besonderen Verhandlungsgremiums; auf die dortige Begründung wird Bezug genommen.

Zu § 31 – Grenzübergreifende Angelegenheiten

Die Vorschrift regelt nach den Vorgaben des Anhangs Nr. 1 a der Richtlinie 94/45/EG die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes, die auf solche Angelegenheiten beschränkt ist, die grenzübergreifende Auswirkungen haben.

Nach Absatz 1 ist der Europäische Betriebsrat zuständig für die in den §§ 32 und 33 genannten Angelegenheiten, sofern diese mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Absatz 2 bezieht sich auf die Fälle, in denen die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat liegt und der Europäische Betriebsrat deshalb auf der Ebene der im Inland liegenden nachgeordneten Leitung (Europazentrale) oder des im Inland ansässigen Vertreters der zentralen Leitung (vgl. § 2 Abs. 2) zu errichten ist. Der Europäische Betriebsrat ist auch hier nur für solche Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken und mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Zu § 32 – Jährliche Unterrichtung und Anhörung

Die Vorschrift gewährt dem Europäischen Betriebsrat ein turnusgemäßes Recht auf Unterrichtung und Anhörung, wie es in Anhang Nr. 2 der Richtlinie 94/45/EG vorgesehen ist.

Absatz 1 verpflichtet die zentrale Leitung, den Europäischen Betriebsrat einmal in jedem Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.

In Absatz 2 werden beispielhaft die wichtigsten Angelegenheiten aufgezählt, die zu der „Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven“ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gehören, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind. Die in enger Anlehnung an die Richtlinienvorgaben bezeichneten Unterrichts- und Anhörungsgegenstände entsprechen im wesentlichen den wirtschaftlichen Angelegenheiten i. S. des § 106 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, die der Unternehmer mit dem Wirtschaftsausschuß zu erörtern hat. Die Angelegenheiten der Nummern 5 bis 10 entsprechen zugleich den sich aus § 111 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Betriebsänderungen.

Zu § 33 – Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen

Die Vorschrift regelt entsprechend Anhang Nr. 3 der Richtlinie 94/45/EG die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats, wenn außergewöhnliche Umstände eintreten, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat über außergewöhnliche Umstände unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unverzüglich zu unterrichten und auf Verlangen grundsätzlich so rechtzeitig anzuhören, daß seine Vorschläge oder Bedenken noch berücksichtigt werden können. Satz 2 konkretisiert die Umstände, die aufgrund ihrer erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer als „außergewöhnlich“ gelten. Hierzu zählen die Verlegung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Massenentlassungen.

Absatz 2 entspricht dem in Anhang Nr. 3 der Richtlinie 94/45/EG vorgesehenen flexiblen und kostengünstigen Ansatz, nach dem bei Europäischen Betriebsräten, in denen aufgrund ihrer Mitgliederzahl ein dreiköpfiger Ausschuß zu bilden ist (vgl. § 26 Abs. 1), der Ausschuß anstelle des Europäischen Betriebsrats nach Absatz 1 Satz 1 zu beteiligen ist (Satz 1). § 27 Abs. 1 Satz 2 bis 5 ist auf den Ausschuß entsprechend anwendbar (Satz 2). Zu den Sitzungen des Ausschusses sind auch diejenigen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu laden, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen betroffen sind; sie gelten insoweit als Ausschußmitglieder (Satz 3 – vgl. Anhang Nr. 3 Unterabsatz 2 der Richtlinie 94/45/EG).

Zu § 34 – Tendenzunternehmen

Mit dieser Vorschrift wird von der in Artikel 8 Abs. 3 der Richtlinie eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht, für Presseunternehmen und andere sog. Tendenzunternehmen mit Sitz ihrer zentralen Leitung im Inland besondere Bestimmungen vorzusehen. Dadurch wird auf europäischer Ebene der im nationalen Arbeitnehmervertretungsrecht bestehenden Wertung des § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes Rechnung getragen, der im Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie bereits bestand. Auf einen Europäischen Betriebsrat eines Tendenzunternehmens oder einer entsprechend ausgerichteten Unter-

nehmensgruppe finden deshalb nur § 32 Abs. 2 Nummern 5 bis 10 und § 33 Anwendung mit der Maßgabe, daß eine Unterrichtung und Anhörung nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erfolgen muß, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderungen entstehen.

Zu § 35 – Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

Nach Absatz 1 hat der Europäische Betriebsrat oder der im Rahmen des § 33 zu beteiligende Ausschuß in Anlehnung an Anhang Nr. 5 der Richtlinie 94/45/EG den örtlichen Arbeitnehmervertretern in den Betrieben oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung zu berichten, die die zentrale Leitung ihnen gegenüber vorgenommen hat. Gibt es keine örtlichen Arbeitnehmervertreter sind die Arbeitnehmer entsprechend zu unterrichten. Dadurch soll gewährleistet werden, daß die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung auch die Arbeitnehmer in den örtlichen Niederlassungen erreicht.

Absatz 2 verpflichtet das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, diesen Bericht in Betrieben oder Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschußgesetzes zu erstatten (Satz 1). Diese Berichtspflicht besteht jedoch nicht, wenn ein nach § 23 Abs. 6 bestimmter Angestellter an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat (Satz 2). In diesem Falle kann sich der zuständige Sprecherausschuß von dem von ihm bestimmten leitenden Angestellten berichten lassen. Soll der Bericht nach Absatz 1 nur schriftlich erstattet werden, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuß der leitenden Angestellten zuzuleiten (Satz 3).

Zu § 36 – Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern

Die Vorschrift regelt die Dauer der Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes sowie die Neubestellung von Mitgliedern, insbesondere wenn sich durch Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe die Notwendigkeit einer anderen Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats ergibt.

Aus Absatz 1 folgt, daß der Europäische Betriebsrat als solcher keine feste Amtszeit hat, sondern eine Dauereinrichtung wie Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat ist. Dagegen ist die Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat zeitlich auf vier Jahre begrenzt; eine erneute Bestellung ist ebenso möglich wie eine vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft (Satz 1), z. B. durch Niederlegung des Amtes oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die vierjährige Mitgliedschaft beginnt mit der Bestellung (Satz 2).

Um die Grundsätze der Repräsentativität und Proportionalität innerhalb des bestehenden Europäischen Betriebsrats auch bei späteren Erweiterungen, Verkleinerungen oder Strukturänderungen des Unter-

nehmens oder der Unternehmensgruppe sicherstellen zu können, verpflichtet Absatz 2 die zentrale Leitung dazu, alle zwei Jahre zu prüfen, ob sich die Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten in einer Weise geändert haben, daß sich aus § 22 Abs. 2 bis 4 eine andere personelle Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats ergibt, als sie derzeit besteht (Satz 1). Das Ergebnis dieser Prüfung ist dem Europäischen Betriebsrat mitzuteilen (Satz 2). Weist das Prüfungsergebnis die Erforderlichkeit einer anderen Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats aus, obliegt es diesem, dafür zu sorgen, daß die Mitglieder in denjenigen Mitgliedstaaten neu bestellt werden, für die sich eine geänderte Zahl der Arbeitnehmervertreter ergibt. Zu diesem Zweck hat sich der Europäische Betriebsrat an die nach dem jeweiligen nationalen Recht zuständigen Bestimmungsgremien oder die für die Einleitung von Wahlen zuständigen Stellen zu wenden und sie zu einer entsprechenden Neubestellung oder Neuwahl aufzufordern. Mit der Neubestellung der Mitglieder erlischt die Mitgliedschaft der bisherigen Arbeitnehmervertreter, die aus diesen Mitgliedstaaten stammen (vgl. Satz 3). Entsprechendes gilt, wenn einem bisher im Europäischen Betriebsrat nicht vertretenen Mitgliedstaat ein oder mehrere Sitze im Europäischen Betriebsrat zufallen (Satz 4).

Zu § 37 – Aufnahme von Verhandlungen

Entsprechend Anhang Nr. 1f der Richtlinie 94/45/EG verpflichtet die Vorschrift den Europäischen Betriebsrat dazu, vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung einen Beschluß darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach § 17 ausgehandelt werden und damit ein Wechsel vom Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes hin zu einer Vereinbarungslösung ausgehandelt werden soll (Satz 1). Für den Fall, daß der Europäische Betriebsrat einen solchen Beschluß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder faßt, hat er die Rechtsstellung des besonderen Verhandlungsgremiums, um nach den für dieses Gremium geltenden Regeln eine entsprechende Vereinbarung mit der zentralen Leitung aushandeln zu können (Satz 2). Kommt eine Vereinbarung nach § 17 zustande, so endet das Amt des Europäischen Betriebsrats und an seine Stelle tritt die vereinbarte Form der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung.

Zu § 38 – Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die Beziehungen zwischen der zentralen Leitung und den europäischen Arbeitnehmervertretern, die an der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung beteiligt sind, sollen auf Zusammenarbeit gerichtet sein, wie dies in Artikel 9 der Richtlinie näher beschrieben ist.

Zentrale Leitung und Europäischer Betriebsrat sollen vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenarbeiten (Satz 1). Das „Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ ist im nationalen Arbeitnehmervertretungsrecht nach § 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz die Grundlage für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es gilt hier für alle Europäischen Betriebsräte, unabhängig davon,

ob diese im Wege einer Vereinbarung nach § 18 oder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nach §§ 21 ff. errichtet worden sind. Die in Satz 1 genannten Grundsätze der Zusammenarbeit sollen gleichermaßen zwischen zentraler Leitung und den europäischen Arbeitnehmervertretern gelten, die im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19 beteiligt sind (Satz 2).

Zu § 39 – Geheimhaltung, Vertraulichkeit

Die Vorschrift soll der zentralen Leitung das Recht gewähren, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren (Absatz 1) und soll die europäischen Arbeitnehmervertreter sowie die sie unterstützenden Sachverständigen und Dolmetscher dazu verpflichten, Verschwiegenheit über die ihnen bekanntgewordenen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse zu wahren, die von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind (Absätze 2 bis 4).

In Absatz 1 wird der Umfang der im Rahmen der §§ 18, 19 vereinbarten oder der sich für den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes aus § 32 und § 33 Abs. 1 ergebenden Unterrichtungspflicht beschränkt durch das Recht der zentralen Leitung, die Auskunftserteilung zu verweigern, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet werden. Dadurch wird Artikel 8 Abs. 2 der Richtlinie umgesetzt, nach dem solche Informationen nicht preisgegeben werden müssen, „wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten“. Die Ausgestaltung der Geheimhaltungsbefugnis orientiert sich an den betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben des § 43 Abs. 2 Satz 3 und des § 106 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz. Nur wenn ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis (materielles Geheimnis) vorliegt, ist objektiv zu befürchten, daß dessen Preisgabe den betroffenen Unternehmen oder Unternehmensgruppen schaden könnte.

Absatz 2 verpflichtet zunächst sämtliche Mitglieder und Ersatzmitglieder eines Europäischen Betriebsrats (§§ 18, 21 Abs. 1) dazu, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekanntgeworden und von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen (Satz 1). Dies gilt auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat (Satz 2). Um den Kommunikationsfluß sowohl innerhalb als auch zwischen den Arbeitnehmervertretungsgremien, den am Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung beteiligten Arbeitnehmervertretern, den örtlichen Arbeitnehmervertretern sowie den zur Unterstützung herangezogenen Sachverständigen und Dolmetschern zu gewährleisten, sollen vom grundsätzlichen Verbot der Offenbarung bestimmte Ausnahmen gelten (vgl. auch Absatz 4). Keine Pflicht zur Vertraulichkeit soll zunächst im Innenverhältnis zwischen den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats bestehen, unabhängig davon, ob dieser kraft Vereinbarung (§ 18) oder kraft Gesetzes (§§ 21 ff.) errichtet worden ist (Satz 3). Der

Europäische Betriebsrat und seine Mitglieder sollen auch nicht gehindert sein, im Außenverhältnis Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern der Betriebe oder Unternehmen zu offenbaren, die aufgrund einer Vereinbarung nach § 18 oder nach § 35 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind. Dasselbe soll gegenüber Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen gelten, die von einem Europäischen Betriebsrat zur Unterstützung herangezogen werden (vgl. Satz 4).

Nach Absatz 3 soll die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Absatz 2 Satz 1 und 2 auch für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19, die Sachverständigen und Dolmetscher sowie die örtlichen Arbeitnehmervertreter gelten, unabhängig davon, ob sie nach § 35, im Rahmen des § 18 oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19 zu informieren sind.

In Absatz 4 sollen weitere Ausnahmen von der Pflicht zur Vertraulichkeit geregelt werden. Eine Offenbarung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist danach erlaubt für das besondere Verhandlungsgremium gegenüber den von ihm herangezogenen Sachverständigen und Dolmetschern (Nummer 1). Gleiches gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die vereinbarungsgemäß zur Unterstützung herangezogen werden und gegenüber örtlichen Arbeitnehmervertretern, sofern diese aufgrund einer Vereinbarung nach § 19 über die Inhalte der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu informieren sind (Nummer 2).

Die Absätze 2 bis 4 sollen die in Artikel 8 Abs. 1 der Richtlinie vorgesehene Vertraulichkeit von Informationen gewährleisten. Die inhaltliche und strukturelle Ausgestaltung orientiert sich an § 79 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Zu § 40 – Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter

Die Vorschrift entspricht Artikel 10 der Richtlinie und bestimmt den Schutz der im Rahmen dieses Gesetzes beteiligten Arbeitnehmervertreter, die im Inland beschäftigt sind.

In Absatz 1 wird zunächst der Schutz der im Inland beschäftigten Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats geregelt. Durch die entsprechende Anwendung von § 37 Abs. 1 bis 5, § 78 und § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 15 Abs. 1, 3 bis 5 des Kündigungsschutzgesetzes sollen diese Mitglieder Entgelt- und Tätigkeitsschutz, Schutz vor Behinderungen und Benachteiligungen sowie Kündigungsschutz genießen, wie er nach geltendem Recht u. a. den Betriebsratsmitgliedern gewährt wird.

Nach Absatz 2 sollen die Schutzbestimmungen auch für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen

eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung entsprechend gelten, die im Inland beschäftigt sind.

Zu § 41 – Fortgeltung bestehender Vereinbarungen

Die Vorschrift entspricht Artikel 13 der Richtlinie und regelt die Fortgeltung von Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung, die vor Inkrafttreten des Gesetzes bestehen.

Absatz 1 bestimmt, daß in denjenigen europaweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen vor dem 22. September 1996 eine Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht, das Gesetz nicht anzuwenden ist, solange die Vereinbarung wirksam ist (Satz 1). Eine derartige Vereinbarung muß zwei Voraussetzungen erfüllen: Sie muß alle in den Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe erfassen und eine Vertretung der Arbeitnehmer aus den Mitgliedsstaaten vorsehen, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat (Satz 2). Wenn diese Kriterien erfüllt sind, hat die Vereinbarung gesetzesverdrängende Wirkung.

Absatz 2 enthält zwei Klarstellungen. Für die Wirksamkeit einer gesetzesverdrängenden Vereinbarung reicht es aus, wenn auf Arbeitnehmerseite die nach dem Betriebsverfassungsgesetz zuständige Arbeitnehmervertretung, also der Gesamtbetriebsrat in einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen mit Sitz im Inland, der Konzernbetriebsrat in einer Unternehmensgruppe, die Vereinbarung geschlossen hat (Satz 1). Ebenfalls reicht es aus, wenn die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen nicht durch eine einzige Vereinbarung, sondern durch mehrere Vereinbarungen in ihrer Gesamtheit erfüllt werden (Satz 2). Hiermit soll Unternehmen und Unternehmensgruppen mit besonderen Strukturen, z. B. in Folge von Spartenorganisation, Bildung regionaler Schwerpunkte, unterschiedlicher Organisation von Produktion und Vertrieb, ermöglicht werden, an bereichsspezifischen Gremien oder Verfahren für eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung festhalten zu können.

Absatz 3 enthält eine Nachbesserungsmöglichkeit für den Fall, daß am Stichtag – dem 22. September 1996 – nicht alle Arbeitnehmer von der Vereinbarung erfaßt sind, sei es, daß z. B. kleinere Betriebe oder Unternehmen versehentlich nicht einbezogen worden sind, sei es, daß neue Betriebe oder Unternehmen erst kurz vor dem Stichtag erworben worden sind, so daß sie noch nicht berücksichtigt werden konnten. Dieser Regelungsmangel im Zeitpunkt des Stichtages ist für die Wirksamkeit der Vereinbarung dann unschädlich, wenn er innerhalb von sechs Monaten nach dem Stichtag behoben wird.

Absatz 4 knüpft an Absatz 3 an. Er stellt klar, daß bestehende Vereinbarungen auch an nach dem Stichtag erfolgende Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe angepaßt werden können.

Nach Absatz 5 können die Parteien die Fortgeltung von befristet geschlossenen Vereinbarungen vereinbaren.

Absatz 6 soll verhindern, daß es nach Ende der Vereinbarung für einen längeren Zeitraum keine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung mehr gibt. Deshalb ordnet Satz 1 eine zeitlich begrenzte Fortgeltung der Vereinbarung über den Zeitpunkt ihrer Beendigung hinaus an, wenn vorher von Seiten der Arbeitnehmer oder der Unternehmensleitung ein Interesse an einer solchen Fortgeltung der Vereinbarung durch Ausübung des Antrags- oder Initiativrechts nach § 9 Abs. 1 bekundet wird. Aus Praktikabilitäts- und Kostengründen wird auch einem aufgrund der Vereinbarung bestehenden Arbeitnehmergremium die Ausübung des Antragsrechts gestattet (Satz 2). Die Fortgeltung der Vereinbarung endet, wenn diese durch eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung nach §§ 18 oder 19 ersetzt worden ist, ein Europäischer Betriebsrat nach § 21 zu errichten ist oder das besondere Verhandlungsgremium den Beschluß nach § 15 Abs. 1 gefaßt hat, auf eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung zu verzichten (Sätze 3 und 4).

Zu § 42 – Errichtungs- und Tätigkeitsschutz

Die Vorschrift trägt Artikel 11 Abs. 1 der Richtlinie Rechnung und steht im Zusammenhang mit den Strafvorschriften des § 44 Nr. 2.

Sie enthält das an jedermann gerichtete Verbot, die Errichtung der in Nummer 1 genannten Gremien oder die Einführung des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung zu behindern oder zu beeinflussen oder die Tätigkeit der in Nummer 2 genannten Gremien oder der Arbeitnehmervertreter im Rahmen des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung zu behindern oder zu stören. Verboten ist ferner, ein Mitglied oder Ersatzmitglied der in Nummer 3 genannten Gremien oder eines Arbeitnehmervertreters im Rahmen des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung um seiner Tätigkeit willen zu benachteiligen oder zu begünstigen.

Zu § 43 – Strafvorschriften

Die Vorschrift entspricht Artikel 11 Abs. 3 und Abs. 4 Unterabsatz 2 der Richtlinie 94/45/EG. Ihr zufolge soll die Verwertung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses in Anlehnung an § 120 Abs. 3 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes strafbar sein.

Zu § 44 – Strafvorschriften

Auch diese Vorschrift entspricht Artikel 11 Abs. 3 und Abs. 4 Unterabsatz 2 der Richtlinie 94/45/EG.

Nach Absatz 1 Nr. 1 soll die Offenbarung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses in Anlehnung an § 120 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes strafbar sein. Nummer 2 regelt die Strafbarkeit derjenigen, die einer Vorschrift des § 42 Nr. 1 bis 3 zuwiderhandeln.

Absatz 2 normiert einen höheren Strafrahmen in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht handelt, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen.

Absatz 3 bestimmt das Strafantragserfordernis (Satz 1) und bezeichnet die Antragsberechtigten in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 (Satz 2).

Zu § 45 – Bußgeldvorschriften

Die Vorschrift entspricht Artikel 11 Abs. 3 und 4 der Richtlinie. Die Verletzung der in der Vorschrift bezeichneten Auskunfts- oder Unterrichtungspflichten soll entsprechend der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltene Regelung (§ 121) als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Zu Artikel 2 – Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Mit den Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsgerichtsgesetzes wird Artikel 11 Abs. 3 und 4 Unterabsatz 1 der Richtlinie 94/45/EG entsprochen, der verlangt, daß ein gerichtlicher Rechtsschutz vorhanden ist, mit dessen Hilfe die Erfüllung der sich aus dem Umsetzungsgesetz (Artikel 1) ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

Zu Nummer 1

Durch die Einfügung soll die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen in Angelegenheiten aus dem Gesetz über Europäische Betriebsräte begründet werden, soweit nicht für die in Artikel 1 §§ 43 bis 45 geregelten Straf- und Bußgeldvorschriften die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist. Wie für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und aus Gesetzen im Bereich der unternehmensbezogenen Mitbestimmung findet das Beschlußverfahren (§§ 80ff. ArbGG) Anwendung.

Zu Nummer 2

Mit den in Buchstabe a und b vorgesehenen Änderungen soll sichergestellt werden, daß auch die nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte beteiligten Personen und Stellen, z. B. das besondere Verhandlungsgremium und der Europäische Betriebsrat, Beteiligte im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren sein können.

Zu Nummer 3

In Angelegenheiten eines Europäischen Betriebsrats (vgl. §§ 18, 21 Abs. 1), im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (vgl. § 19) oder des besonderen Verhandlungsgremiums (vgl. §§ 8ff.), soll das Arbeitsgericht örtlich zuständig sein, in dessen Bezirk das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen nach Artikel 1 § 2 seinen Sitz hat. Bei einer Vereinbarung nach Artikel 1 § 41 soll der Sitz des Unternehmens maßgebend sein, das die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart hat.

Zu Nummer 4

Durch die Einfügung soll für das Beschlußverfahren klargestellt werden, daß auch nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören sind, die im einzelnen Fall beteiligt sind.

Zu Artikel 3 – Inkrafttreten

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Artikelgesetzes, die dem in Artikel 14 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie angegebenen spätesten Umsetzungszeitpunkt entspricht. Die unter den An-

wendungsbereich des Gesetzes über Europäische Betriebsräte fallenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (vgl. Artikel 1 § 3) können somit bis zum 22. September 1996 Vereinbarungen nach Artikel 1 § 41 abschließen, die dann auch nach dem Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes fortgelten.

