

## Stellungnahme

### Zum Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Europäischen Betriebsrätegesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG

#### 1 Allgemeine Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt die Neufassung des Europäischen Betriebsrätegesetzes. Über seinen europäischen Dachverband CEC – European Managers hatte er sich bereits in den Jahren 2008 und 2009 an der Diskussion auf europäischer Ebene beteiligt.

Insbesondere befürwortet der Deutsche Führungskräfteverband ULA die in der Richtlinie enthaltenen Klarstellungen über die Zuständigkeiten, die Beteiligungsrechte sowie die Handlungs- und Arbeitsbedingungen von Europäischen Betriebsräten, die mit dem vorliegenden Gesetz verbunden sind.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA setzt der Gesetzentwurf die Änderungen in der Richtlinie mehrheitlich richtlinienkonform und hinreichend eindeutig um.

In zwei wesentlichen Aspekten sieht der Deutsche Führungskräfteverband den Gesetzentwurf jedoch noch als unzureichend und ergänzungsbedürftig an:

- a. Leitende Angestellte sollten im EBRG fest verankert und die sie betreffenden Vorschriften im aktuellen Gesetz grundlegend neu gefasst werden. Dies entspricht auch der Wertentscheidung des europäischen Gesetzgebers. Dieser hat mit der letzten Überarbeitung das Ziel einer ausgewogenen Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitnehmerkategorien nachdrücklich betont<sup>1</sup>. Leitende Angestellte sind im deutschen Arbeitsrecht anerkanntermaßen eine eigenständige Arbeitnehmerkategorie. Für eine Einbeziehung leitender Angestellter spricht auch die qualitative Veränderung der Befugnisse des Europäischen Betriebsrates in Form der Schaffung neuer Initiativ- und Antragsrechte nach § 9 EBRG des Regierungsentwurfs.
- b. Darüber hinaus bedarf die geplante Neuregelung in § 1 Abs. 2 des Regierungsentwurfs über die Zuständigkeit der Europäischen Betriebsräte einer Ergänzung. Die derzeit vorliegende Formulierung erweckt den unzutreffenden Eindruck, die Zuständigkeit sei nur bei einer Betroffenheit von *zwei* Betrieben oder Unternehmen in *mindestens zwei unterschiedlichen Staaten* gegeben. Die erweiterte Zuständigkeitsregelung, die sowohl in den Erwägungsgründen als auch in den Einzelvorschriften der Richtlinie getroffen wird, taucht hingegen nur im Begründungsteil des vorliegenden Gesetzentwurfs auf.

---

<sup>1</sup> Die vorherige Richtlinie verweist auf dieses Ziel bereits in den Erwägungsgründen, die überarbeitete Richtlinie greift dieses Ziel sowohl in Erwägungsgrund 20 auf als auch, Artikel 6 Abs. 2a in Bezug auf die anzustrebende Besetzung des Europäischen Betriebsrats.

## 2 Bewertung einzelner Vorschriften

### 2.1 Zu § 1 Abs. 2 EBRG

Es wird angeregt, § 1 Abs. 2 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber dem Regierungsentwurf sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(2) Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder die gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen. 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, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.“

#### **Begründung:**

Der hier vorgeschlagene, zusätzliche Satz 2 in § 1 Abs. 2 ist eine wörtliche Übernahme von Erwägungsgrund 16 der Richtlinie. Dessen Regelungsintention soll zwar laut Begründungsteil des Regierungsentwurfs vom neu gefassten § 1 Abs. 2 mit umfasst sein. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA empfiehlt jedoch, schon aus Gründen der Rechtsicherheit und -klarheit die beabsichtigte Regelung unmittelbar in der Vorschrift des § 1 Abs. 2 zu treffen.

### 2.2 Zu § 4 Abs. 1 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 4 Abs. 1 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(1) 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 einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und der in § 5 Abs. 3 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten leitenden Angestellten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.

#### **Begründung:**

§ 4 in der derzeit gültigen Fassung beschränkt den Personenkreis der Arbeitnehmer auf (nicht-leitende) Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Dem entspricht auch die nur indirekte Berücksichtigung der leitenden Angestellten in anderer Vorschriften des Gesetzes, darunter insbesondere die Kann-Bestimmung in § 10 EBRG, die eine Berücksichtigung des leitenden Angestellten zwar möglich macht, aber ins freie Ermessen des für die Bestellung zuständigen Betriebsratsgremiums stellt.

Die damit verbundene Ausgrenzung der leitenden Angestellten ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA nicht mehr zu rechtfertigen.

Auf die Wertentscheidung des europäischen Gesetzgebers, der im Gegensatz zur vorherigen Fassung der Richtlinie ausdrücklich das Ziel einer angemessenen

Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitnehmerkategorien postuliert hat, wurde bereits eingangs verwiesen.

Daneben existieren weitere Argumente für eine volle Einbeziehung leitender Angestellter: Europäische Betriebsräte bieten einen institutionellen Rahmen für einen Informationsaustausch und Konsultationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Ebene des Gesamtunternehmens. Sie ergänzen und unterstützen damit zum Teil auch vorhandene Strukturen der Unternehmensmitbestimmung, zum Beispiel denen nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976. Dieses Gesetz räumt wiederum in den Regelungen über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats leitenden Angestellten einen festen, eigenständigen Platz ein und erkennt damit die besondere Rolle und Bedeutung dieser Arbeitnehmerkategorie an.

Auch in den Regelungen des SE-Beteiligungsgesetzes (nachfolgend: SEBG) wurde die besondere Rolle der leitenden Angestellten vom Gesetzgeber zu Recht erkannt. So sieht § 6 Abs. 4 SEBG vor, dass bei einer Entsendung von mehr als sechs inländischen Vertretern in das besondere Verhandlungsgremium jeder siebte Vertreter ein leitender Angestellter sein muss. Mit dieser Regelung verbindet sich eine eindeutige Zuständigkeitsregelung eines vom besonderen Verhandlungsgremium einzusetzenden SE-Betriebsrats für die gesamte Arbeitnehmerschaft einschließlich der leitenden Angestellten. Es steht damit auch außer Frage, dass leitende Angestellte selbst als Mitglieder eines SE-Betriebsrats bestellt werden können.

Schon wegen der augenfälligen Parallelität der Regelungen über den SE-Betriebsrat und über den Europäischen Betriebsrat ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA eine stärkere Angleichung der Regelungen über ihre Zusammensetzung geboten.

Ein weiteres sachliches Argument liefert die im Regierungsentwurf vorgesehene Novellierung von § 9 EBRG. Die dort vorgesehenen Antrags- und Initiativrechte im Falle von Umstrukturierungen erweitern die Befugnisse des Europäischen Betriebsrats über reine Informations- und Konsultationsrechte hinaus. Ein Europäischer Betriebsrat würde in der Praxis nicht umhin kommen, diese Rechte für *alle* Arbeitnehmer eines Unternehmens, einschließlich der leitenden Angestellten, wahrzunehmen. Dies macht es aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA zwingend erforderlich, die Position der leitenden Angestellten im Sinne des vorstehenden Vorschlags für eine Änderung des § 4 sowie der §§ 10, 11, 22, 23 und 35 zu stärken.

### **2.3 Zu § 10 EBRG**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA schlägt vor, § 10 EBRG um folgenden (neuen) Abs. 4 zu ergänzen:

*(4) Gehören dem besonderen Verhandlungsgremium mehr als fünf Mitglieder aus dem Inland an, ist das sechste Mitglied ein leitender Angestellter.*

#### **Begründung:**

Der Vorschlag, einem Vertreter der leitenden Angestellten ab einer Mindestzahl deutscher Teilnehmer am besonderen Verhandlungsgremium einen Platz einzuräumen, orientiert sich an den Vorschriften des SEBG. Die Abweichung im Vergleich zu § 6 SEBG (dort ist vorgesehen, dass erst jeder *siebte* Sitz von einem Vertreter eines leitenden Angestellten zu besetzen ist) ist in zweifacher Hinsicht gerechtfertigt: Zum einen hat sich die im SEBG geregelte Schwelle in der Praxis in der überwiegenden Zahl der Fälle als unüberwindlich hoch für einen wirksamen Minderheitenschutz erwiesen. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass im Gegensatz zum SEBG im besonderen Verhandlungsgremium für einen Europäischen Betriebsrat kein Gewerkschaftsvertreter zu berücksichtigen ist. Ein

„Aufrücken“ des Vertreters der leitenden Angestellten an den sechsten Rang wird dadurch zusätzlich gerechtfertigt.

## 2.4 Zu § 11 Abs. 4 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 11 Abs. 4 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(4) Im Fall des § 10 Abs. 3 ist jedes sechste Mitglied auf Vorschlag der Sprecherausschüsse zu bestellen. Besteht in einem beteiligten Unternehmen oder in einer beteiligten Unternehmensgruppe kein Sprecherausschuss, können die leitenden Angestellten Vorschläge machen; ein Vorschlag muss von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein.

### Begründung:

Die derzeitige Kann-Bestimmung, die eine Berücksichtigung von leitenden Angestellten als Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums ermöglicht, ist bei Umsetzung der vorgeschlagenen Änderung in § 10 entbehrlich. Sie sollte stattdessen, in Anlehnung an die Regelungen im SEBG, durch eine Vorschrift ersetzt werden, die den Sprecherausschüssen ein (bindendes) Vorschlagsrecht einräumt.

## 2.5 Zu § 22 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 22 Abs. 3 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(3) Werden aus dem Inland mehr als fünf Vertreter entsandt, ist mindestens jedes sechste Mitglied ein leitender Angestellter.

### Begründung:

Bei dem Vorschlag handelt es sich um eine Folgeänderung zu § 10 für den Abschnitt des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes (Auffangregelung).

## 2.6 Zu § 23 EBRG

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, in § 22 die Absätze 6 und 7 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber dem Regierungsentwurf bzw. der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

(6) Im Fall des § 22 Abs. 3 ist jedes sechste Mitglied auf Vorschlag der Sprecherausschüsse zu bestellen. Besteht in einem beteiligten Unternehmen oder in einer beteiligten Unternehmensgruppe kein Sprecherausschuss, können die leitenden Angestellten Vorschläge machen; ein Vorschlag muss von einem Zwanzigstel oder 50 der wahlberechtigten leitenden Angestellten unterzeichnet sein.

(7) In Fällen, in denen kein leitender Angestellter als Mitglied des Europäischen Betriebsrats bestellt wird, kann der zuständige Sprecherausschuss einen der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilnimmt, sofern

nach § 22 Abs. 2 bis 4 mindestens fünf inländische Vertreter entsandt werden. Die §§ 30 und 39 Abs. 2 gelten entsprechend.

### **Begründung:**

Bei dem Vorschlag zu Abs. 6 handelt es sich um eine Folgeänderung zu § 11 für den Abschnitt des Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes (Auffangregelung).

Bei Abs. 7 handelt es sich ebenfalls um eine redaktionell klarstellende Folgeänderung. Mit ihr soll der Möglichkeit Rechnung getragen werden, dass leitende Angestellte selbst Mitglied des Europäischen Betriebsrats werden können. In Fällen, in denen leitende Angestellte dem Europäischen Betriebsrat als Mitglied angehören, ist die derzeit in Abs. 6 getroffene Regelung, denen zu Folge ein Vertreter des Sprecherausschusses mit Rederecht aber ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats teilnehmen kann, entbehrlich. In den gegenteiligen Fällen, also im Falle von Europäischen Betriebsräten, denen kein leitender Angestellter als Mitglied angehört, ist sie jedoch weiterhin erforderlich und sollte daher erhalten bleiben.

## **2.7 Zu § 35 EBRG**

Der Deutsche Führungskräfteverband schlägt vor, § 22 Abs. 3 EBRG wie folgt zu fassen (Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage sind durch kursive Unterstreichungen gekennzeichnet):

*(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 leitender Angestellter als Mitglied oder durch Bestellung gem. § 23 Abs. 6 an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Abs. 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuss zuzuleiten.*

### **Begründung:**

Auch hier handelt es sich um eine klarstellende Folgeänderung. Die aktuelle Vorschrift würde bei Umsetzung der vorstehenden Vorschrift unter bestimmten Voraussetzungen obsolet, nämlich dann, wenn ein leitender Angestellter dem Europäischen Betriebsrat angehört. In allen übrigen Fällen soll es bei der bisherigen Regelung bleiben. Ihr zufolge, erstattet dasjenige Mitglied des Europäischen Betriebsrat, das den inländischen Arbeitnehmervertretern berichtet, diesen Bericht im Rahmen der (jährlichen) gemeinsamen Sitzung von Sprecherausschuss und Betriebsrat.