

GESETZ NR. 371 VOM 22. MAI 1996

über den europäischen Betriebsrat

ERSTES KAPITEL

ZIELSETZUNGEN DES GESETZES

§1

Ziel vorliegenden Gesetzes ist die Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über Fragen, die in mehreren Ländern ansässige Unternehmen betreffen, und zwar über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens.

§2

Vorliegendes Gesetz gilt für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Konzerne nach § 4 und 5. Hat die unter § 7 genannte zentrale Unternehmensleitung ihren Sitz in Dänemark, gelten die Bestimmungen des Gesetzes ebenfalls für die Filialen und Niederlassungen im Ausland, mit Ausnahme der § 8, §11 3 und 4, §22 2 und 3, § 33 und 35 bis 37.

§3

1. Vorliegendes Gesetz gelangt nicht zur Anwendung, wenn ein Tarifvertrag oder ein Tarifabkommen Rechte und Pflichten enthält, die den Mindestanforderungen der Richtlinie 94/45 EG über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen entsprechen.
2. Die Bestimmungen des Kapitels 6 gelten jedoch stets für die gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Konzerne, sowie deren Filialen und Niederlassungen im Ausland.

KAPITEL 2

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

§4

Ein Unternehmen ist ein "gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen", wenn :

- 1) es mindestens 1.000 Mitarbeiter in den Ländern der Europäischen Union, mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes beschäftigt, und
- 2) es Niederlassungen in wenigstens 2 der unter 1) genannten Länder betreibt, und
- 3) es wenigstens 150 Mitarbeiter in wenigstens zwei der unter 1) genannten Länder beschäftigt.

§5

Ein Konzern ist ein "gemeinschaftsweit tätiger Konzern", wenn er folgende Bedingungen erfüllt :

- 1) er beschäftigt wenigstens 1.000 Mitarbeiter in den unter §4 1) genannten Ländern;
- 2) er umfaßt wenigstens zwei Unternehmen in den unter §4 1) genannten Ländern;
- 3) wenigstens ein Unternehmen beschäftigt 150 Mitarbeiter in einem der unter §4 1) genannten Länder, und ein weiteres Unternehmen beschäftigt wenigstens 150 Mitarbeiter in einem anderen der unter §4 1) genannten Länder.

§6

1. Mutterunternehmen ist ein Unternehmen, das einen bestimmenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ausüben kann, zum Beispiel Kraft der Eigentumsverhältnisse, einer finanziellen Beteiligung oder der geltenden Regeln gemäß §6.6.
2. Unbeschadet gegenteiliger Beweise wird von einem bestimmenden Einfluß ausgegangen, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt :
 - 1) das Recht hat, mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vorstandes oder des Aufsichtsrates eines anderen Unternehmens zu benennen, oder
 - 2) über die Mehrheit der Stimmrechte in einem anderen Unternehmen verfügt, oder
 - 3) eine Mehrheitsbeteiligung am gezeichneten Kapital eines anderen Unternehmens hält.
3. Erfüllen zwei oder mehrere Unternehmen die unter §6.2 erwähnten Bedingungen, gilt jenes, das die unter §6.2 1) festgelegten Bedingungen erfüllt, als Mutterunternehmen. Erfüllt kein Unternehmen die Bedingungen unter §6.2 1), gilt als Mutterunternehmen jenes, das die Bedingung von §6.2 2) erfüllt.
4. Ein Mutterunternehmen bildet mit seinen Tochtergesellschaften einen Konzern.
5. Ein Unternehmen, mit dem ein Mutterunternehmen eine der unter §6.1 erwähnten Beziehungen unterhält, gilt als Tochterunternehmen.
6. Unbeschadet der §6 1 bis 6 3 wird ein Unternehmen nicht als Mutterunternehmen betrachtet, wenn es sich um ein Unternehmen nach Artikel 3, Absatz 5 Punkt a) der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle der Operationen des Unternehmenszusammenschlusses¹ handelt. Das Gleiche gilt, wenn es sich um ein Unternehmen

¹"Eine Operation des Zusammenschlusses ist nicht gegeben :

a) wenn Kreditinstitute, andere Finanzanstalten oder Versicherungsgesellschaften, deren normale Tätigkeit die Übertragung und Verhandlung von Wertpapieren auf eigene Rechnung oder Rechnung Dritter umfaßt, vorübergehend Beteiligungen halten, die sie an einem Unternehmen erlangt haben, um sie weiter zu verkaufen, insofern sie nicht das Stimmrecht ausüben, das an diese Beteiligungen geknüpft ist, um das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens zu bestimmen, oder insofern sie dieses Stimmrecht nur ausüben, um die ganzheitliche oder teilweise Veräußerung des Unternehmens, oder seiner Aktiva vorzubereiten, oder die Veräußerung dieser Beteiligungen, und wenn diese Veräußerung innerhalb Jahresfrist ab dem Datum der Aquisition erfolgt; diese Frist kann auf Antrag von der Kommission verlängert werden, wenn diese Institute oder Gesellschaften nachweisen, daß diese Veräußerung innerhalb der zugestandenen Frist nicht machbar war; (...)

c) wenn die Operationen (direkter oder indirekter Aquisition) von finanziell beteiligten Unternehmen vorgenommen werden (...), jedoch mit der Einschränkung, daß die mit den Beteiligungen verbundenen Stimmrechte, nämlich bezüglich der Ernennung der Mitglieder der Führungs- und Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen sie beteiligt sind, nur wahrgenommen werden, um den vollen Wert dieser Investitionen zu wahren, und nicht, um direkt oder indirekt das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens zu bestimmen."

wie den im selben Artikel unter Punkt c) vorgesehenen handelt; vgl. Artikel 5 Absatz 3 Punkt 1 der vierten Richtlinie des Rates vom 25. Juli 1978 über die Jahresabrechnung bestimmter Gesellschaftsformen (78/660)².

7. Zur Festlegung der Stimmrechte und des Rechtes auf Ein- und Absetzung der Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vorstandes oder des Aufsichtsrates sind die Rechte des Mutterunternehmens und der Tochtergesellschaften zu berücksichtigen.
8. Ein Konkursverwalter, Abwickler oder eine ähnliche Aufsichtsbehörde, die ihre Aufgabe gemäß Konkursgesetz, AG-Gesetz oder aufgrund ähnlicher Gesetzgebung wahrnimmt, gilt nicht als einen bestimmenden Einfluß ausübend im Sinne der §§ 6. 1 und 6. 2.

§7

1. Unter zentraler Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens versteht man die Leitung dieses Unternehmens. Unter zentraler Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit tätigen Konzerns versteht man die Leitung des Mutterunternehmens. Umfaßt eine Konzern mehrere Mutterunternehmen, gilt die Unternehmensleitung des Unternehmens als zentrale Unternehmensleitung, das einen bestimmenden Einfluß auf die anderen Unternehmen ausübt, und dies vorbehaltlich der Bestimmungen des § 6. 6.
2. Liegt die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns nicht in einem der unter § 4 1) erwähnten Länder, benennt diese zentrale Unternehmensleitung eine Vertretung, die ihre Rolle übernimmt. Wird eine solche Vertretung nicht benannt, wird die Leitung des Betriebes oder Unternehmens als zentrale Unternehmensleitung angesehen, der/das die höchste Mitarbeiterzahl in einem der Länder nach §4 1) beschäftigt.

§8

Das Arbeitsministerium legt die Regeln zur Errechnung der Mitarbeiterzahl gemäß §4 und §5 fest.

KAPITEL 3

VERFAHREN

§9

Die zentrale Unternehmensleitung hat die Bedingungen und Mittel zur Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens zu schaffen und bereitzustellen.

§10

1. Die zentrale Unternehmensleitung kann auf eigene Initiative Verhandlungen über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens aufnehmen und ist gehalten, dies auf Antrag von wenigstens 100 Mitarbeitern oder ihrer Vertreter aus wenigstens zwei Betrieben oder Unternehmen aus mindestens zwei verschiedenen Ländern

² "Unter finanziell beteiligten Unternehmen (...) versteht man ausschließlich jene Unternehmen, deren einziges Bestreben es ist, eine Beteiligung an anderen Unternehmen zu erlangen, sowie diese Beteiligungen zu verwalten und zu verwerten, ohne daß sich diese Unternehmen direkt oder indirekt in die Verwaltung der Unternehmen einmischen, unbeschadet der Rechte, die die finanziell beteiligten Unternehmen in ihrer Funktion als Gesellschafter oder Geschäftspartner halten."

nach §4 1) zu tun.

2. Ein Antrag im Sinne von §10 1. ist an die zentrale Unternehmensleitung oder jedwelche andere Leitungsstelle des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns zu richten.
3. Die unter §20 erwähnten Fristen beginnen in dem Augenblick, wo der Antrag im Sinne von §10 1. an die zentrale Unternehmensleitung oder die Leitung eines zum gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Konzern gehörenden Unternehmens oder Betriebes gerichtet wurde.

KAPITEL 4

DER BESONDERE VERHANDLUNGSAUSSCHUß

Gründung

§11

1. Bei Erfüllung der Bedingungen des §10 ergreift die zentrale Unternehmensleitung die Initiative zur Gründung eines besonderen Verhandlungsausschusses.
2. Der Verhandlungsausschuß besteht aus mindestens 3 und höchstens 17 Mitgliedern, die von den Arbeitnehmervetretern, oder, in Ermangelung selbiger, von den Mitarbeitern selbst gewählt werden.
3. Die in Dänemark gewählten Mitglieder werden von den Arbeitnehmervetretern in den Betriebsräten unter den Mitarbeitern gewählt. Dort, wo es keinen Betriebsrat gibt, wählen die Gewerkschaftsdelegierten diese Mitglieder. Wurden keine Gewerkschaftsdelegierten gewählt, oder wurde zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervetretern ein Abkommen geschlossen, werden die Mitglieder von allen Mitarbeitern gewählt.
4. Falls vor der Wahl verlangt, kann der Betriebsrat oder die Gruppe der Gewerkschaftsdelegierten um Vertreter der Gruppen ergänzt werden, die von den ordentlichen Mitgliedern des Betriebsrates oder den Gewerkschaftsdelegierten nicht vertreten werden.
5. Dieser besondere Verhandlungsausschuß setzt sich wie folgt zusammen :
 - 1) ein Vertreter für die Mitarbeiter in jedem Land nach §4 1), in dem das Unternehmen oder der Konzern über einen/ein oder mehrere Betriebe oder Unternehmen verfügt (vorbehaltlich der Bestimmungen der Punkte 2) und 3)).
 - 2) Zählt das Unternehmen oder der Konzern weniger als 2.000 Mitarbeiter und hat es/er nur in zwei Ländern nach §4 1) Betriebe oder Unternehmen, wird für das Land, in dem die höchste Mitarbeiterzahl beschäftigt ist, ein zusätzliches Mitglied bestimmt.
 - 3) Zählt das Unternehmen oder der Konzern 2.000 Mitarbeiter oder mehr :
 - a) wird ein zusätzlicher Arbeitnehmervetreter für jene Länder nach §4 1) bestimmt, in denen mindestens 25% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,
 - b) und zwei Arbeitnehmervetreter für die Länder nach §4 1), wo mehr als 50% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,

- c) oder drei Arbeitnehmervertreter für die Länder nach §4 1), wo mehr als 75% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,
 - d) und einen Vertreter für jeweils 5.000 Mitarbeiter aus den Ländern, wo mehr als 5.000 Mitarbeiter beschäftigt sind, wenn das Unternehmen oder der Konzern insgesamt mehr als 10.000 Mitarbeiter beschäftigt.
6. Übersteigt die Anzahl der Vertreter nach §11.5 (1 bis 3) die Zahl 17, wird sie zunächst um die Mitglieder nach 3 d) verringert, sodann jeweils um die nach 3 a), b) und c).

§12

Die zentrale Unternehmensleitung und die lokalen Unternehmensleitungen werden über die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsausschusses unterrichtet.

Aufgaben des besonderen Verhandlungsausschusses

§13

1. Der besondere Verhandlungsausschuß und die zentrale Unternehmensleitung haben im Geiste der Zusammenarbeit zu arbeiten, um zu einem schriftlichen Abkommen zur Einrichtung entweder eines europäischen Betriebsrates, oder eines oder mehrerer Unterrichts- und Anhörungsverfahren zu gelangen.
2. Der besondere Verhandlungsausschuß kann sich von Sachverständigen eigener Wahl unterstützen lassen.

§14

Die zentrale Unternehmensleitung kann den besonderen Verhandlungsausschuß einberufen, um Verhandlungen hinsichtlich eines Abkommens zu eröffnen. Die anderen Unternehmensleitungen sind über diese Einberufung in Kenntnis zu setzen.

§15

1. Der besondere Verhandlungsausschuß kann mit mindestens Zweidrittelmehrheit der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen, oder die laufenden Verhandlungen abubrechen.
2. Entscheidet der besondere Verhandlungsausschuß dahingehend, wird damit das Verfahren zum Abschluß eines Abkommens beendet, und die Bestimmungen aus Kapitel 5 gelangen nicht zur Anwendung.
3. Ein neuerlicher Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsausschusses kann frühestens zwei Jahre nach besagter Entscheidung gestellt werden, es sei denn, der besondere Verhandlungsausschuß und die zentrale Unternehmensleitung legen eine kürzere Frist fest.

§16

Die zentrale Unternehmensleitung übernimmt die Ausgaben, die sich aus den unter §§ 13 und 14 erwähnten Verhandlungen ergeben. Die Bestimmungen der §§ 28 2 und 28 3 gelangen mutatis mutandi zur Anwendung.

Inhalt eines Abkommens über den europäischen Betriebsrat

§17

Ein Abkommen über die Gründung eines europäischen Betriebsrates nach §13 hat unter anderem Folgendes festzulegen :

- 1) die vom Abkommen betroffenen Unternehmen,
- 2) Zusammensetzung des Rates, Mitgliederzahl, Verteilung der Sitze und Mandatsdauer,
- 3) Aufgabenzuweisung und Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Rates,
- 4) Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen
- 5) finanzielle und materielle Mittel, die dem europäischen Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden,
- 6) Regeln zur Anpassung des Abkommens an die Entwicklung der Struktur des Mutterunternehmens oder des Konzerns,
- 7) Dauer des Abkommens und Verfahren zur Neuverhandlung.

Inhalt eines Abkommens über das Unterrichts- und Anhörungsverfahren

§18

1. Ein Abkommen über ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach §13 hat die Leitlinien zur Klärung der Modalitäten festzulegen, nach denen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, sich zwecks Meinungsaustauschs über die ihnen mitgeteilten Informationen zu versammeln.
2. Die Informationen betreffen namentlich Fragen, die Unternehmen in mehreren Ländern angehen und die Arbeitnehmerinteressen wesentlich berühren.

Allgemeine Bestimmungen

§19

Der besondere Verhandlungsausschuß entscheidet mit Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder, vorbehaltlich der Bestimmungen des § 15 1. Bei Stimmengleichheit verfügen die Mitglieder aus dem Land, das die meisten Mitarbeiter zählt, über eine zusätzliche Stimme.

KAPITEL 5

ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN

Gründung und Zuständigkeiten des europäischen Betriebsrates

§20

Die Gründung eines europäischen Betriebsrates erfolgt nach den Regeln dieses Kapitels :

- 1) wenn die zentrale Unternehmensleitung und der besondere Verhandlungsausschuß sie beschließen, oder

- 2) wenn die zentrale Unternehmensleitung spätestens sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages nach §10 keine Verhandlungen eröffnet hat, oder
- 3) wenn die Parteien innerhalb einer Dreijahresfrist ab dem ursprünglichen Antrag nicht in der Lage sind, ein Abkommen nach §17 oder §18 zu schließen, und der besondere Verhandlungsausschuß den im §15 vorgesehenen Beschluß nicht gefaßt hat.

§21

1. Der europäische Betriebsrat ist lediglich für Unterrichtung und Anhörung über Fragen zuständig, die das ganze gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder den ganzen gemeinschaftsweit tätigen Konzern, oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen des Konzerns in unterschiedlichen Ländern nach §4 1) betreffen.
2. In den Unternehmen oder Konzernen nach §7 2 ist der Betriebsrat nur für die Fragen zuständig, die alle Betriebe oder Unternehmen des Konzerns betreffen, die in den Ländern nach § 4 1) liegen, oder die mindestens zwei der Betriebe oder Unternehmen des Konzerns betreffen, die in diesen Ländern etabliert sind.

§22

1. Der europäische Betriebsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern. Diese Mitglieder werden von den Arbeitnehmervertretern aus deren eigenen Reihen, oder in Ermangelung selbiger, von allen Arbeitnehmern gewählt.
2. Die in Dänemark gewählten Mitglieder werden von den Arbeitnehmervertretern in den Betriebsräten unter den Arbeitnehmern gewählt. Gibt es keinen Betriebsrat, werden diese Mitglieder von den Gewerkschaftsdelegierten gewählt. Wurden keine Gewerkschaftsdelegierten gewählt, oder besteht ein Abkommen zwischen der Unternehmensleitung und den gewöhnlichen Arbeitnehmervertretern, werden die Mitglieder von allen Mitarbeitern gewählt.
3. Falls vor der Wahl verlangt, kann der Betriebsrat oder die Gruppe der Gewerkschaftsdelegierten um Vertreter der Gruppen ergänzt werden, die von den ordentlichen Betriebsratsmitgliedern oder den Gewerkschaftsdelegierten nicht vertreten werden.
4. Zählt der Betriebsrat mehr als 10 Mitglieder, oder wird mit der zentralen Unternehmensleitung ein Abkommen geschlossen, wählt dieser Betriebsrat aus eigenen Reihen einen Exekutivausschuß, der seine eigene Geschäftsordnung verabschiedet.
5. Der europäische Betriebsrat setzt sich wie folgt zusammen :
 - 1) Ein Arbeitnehmervertreter pro Land nach §4 1), wo das Unternehmen oder der Konzern einen/ein oder mehrere Betriebe oder Unternehmen zählt (vorbehaltlich der Bestimmungen unter 2) und 3)).
 - 2) Beschäftigt das Unternehmen oder der Konzern weniger als 2.000 Mitarbeiter und hat es Betriebe oder Unternehmen in nur zwei Ländern nach §4 1), wird für das Land, wo die höchste Mitarbeiterzahl beschäftigt ist, ein zusätzlicher Vertreter bestimmt.
 - 3) Beschäftigt das Unternehmen oder der Konzern 2.000 Mitarbeiter oder mehr :
 - a) wird zusätzlich ein Arbeitnehmervertreter bestimmt für die Länder nach §4 1), in denen wenigstens 25% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,

- b) und zwei Arbeitnehmervertreter für das Land nach §4 1), in dem mehr als 50% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,
 - c) oder drei Arbeitnehmervertreter für das Land nach §4 1), in dem mehr als 75% der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind,
 - d) und ein Vertreter für jeweils 5.000 Mitarbeiter für die Länder, in denen mehr als 5.000 Mitarbeiter beschäftigt sind, wenn das Unternehmen oder der Konzern insgesamt mehr als 10.000 Mitarbeiter beschäftigt.
6. Übersteigt die Zahl der nach §22.5 (1 bis 3) gewählten Mitglieder 30, wird diese Zahl um die unter 3 d) genannten Mitglieder verringert.
 7. Die zentrale Unternehmensleitung oder jedes andere leitende Gremium, das diese für geeignet hält, wird über die Zusammensetzung des europäischen Betriebsrates informiert.
 8. Nach der Bildung des europäischen Betriebsrates nimmt die zentrale Unternehmensleitung in jedem der unter §4 1) genannten Länder eine Mitarbeiterzählung vor. Deren Ergebnis teilt sie dem europäischen Betriebsrat mit. Ist dieser der Ansicht, die Zusammensetzung des Betriebsrates nach §§ 22.5 und 22.6 müsse geändert werden, wird die Anzahl der Vertreter der betroffenen Staaten nach oben oder unten korrigiert.
 9. Vier Jahre nach Einrichtung des europäischen Betriebsrates gemäß der in diesem Kapitel festgelegten Regeln, hat dieser Betriebsrat zu untersuchen, inwiefern es erforderlich ist, Verhandlungen zum Abschluß eines Abkommens nach §17 und §18 zu eröffnen, oder ob er auf derselben Rechtsgrundlage fortbestehen soll.
 10. §§17 und 18 und §20 1) gelangen mutatis mutandi zur Anwendung, wenn die Verhandlung eines Abkommens nach §§ 17 und 18 beschlossen wird, wobei dann der Begriff "besonderer Verhandlungsausschuß" durch den Begriff "europäischer Betriebsrat" ersetzt wird.

Sitzungen

§23

1. Der Betriebsrat hat das Recht, sich einmal jährlich mit der zentralen Unternehmensleitung zu einer Sitzung zusammenzufinden. Vor der Sitzung erarbeitet die zentrale Unternehmensleitung einen Bericht, der der Sitzung als Grundlage dienen wird. Ziel dieser Sitzung ist die Unterrichtung und Anhörung des Rates über die Entwicklung der Aktivitäten des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder des Konzerns, sowie über seine Zukunftsaussichten. Die lokalen Unternehmensleitungen werden über diesen Bericht unterrichtet.
2. Die Sitzung hat sich auf die Struktur des Unternehmens oder Konzerns, seine Wirtschafts- und Finanzlage, die erwartete Entwicklung seiner Aktivitäten, seiner Produktion und seiner Verkaufstätigkeiten, auf die Beschäftigungslage und deren wahrscheinliche Entwicklung, auf die Investitionen, die wichtigen Änderungen der Unternehmens- oder Konzernorganisation, die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Produktionsverfahren, die Produktionsverlagerung, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder großen Einheiten, sowie auf Massenentlassungen zu konzentrieren.

§24

1. Über außergewöhnliche Umstände, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich beeinträchtigen, wie Verlagerung, Schließung von Unternehmen oder Betrieben, oder Massenentlassungen ist der Exekutivausschuß, oder, in Ermangelung dessen, der europäische Betriebsrat zu informieren.
2. Der Exekutivausschuß oder, in Ermangelung dessen, der europäische Betriebsrat hat das Recht, sich auf Antrag mit der zentralen Unternehmensleitung oder jedem anderen, geeigneteren leitenden Gremium des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns treffen, insofern dieses leitende Gremium befugt ist, unabhängig Entscheidungen zu treffen, um über Maßnahmen, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich beeinflussen, unterrichtet und angehört zu werden.
3. Die Mitglieder des europäischen Betriebsrates, die von den Betrieben oder Unternehmen gewählt wurden, die von den vorgesehenen Maßnahmen direkt betroffen sind, können ebenfalls an der Sitzung von Exekutivausschuß und Unternehmensleitung teilnehmen (vgl. §24 2).
4. Die unter §24 2 erwähnte Sitzung hat so bald wie möglich stattzufinden, und zwar aufgrund eines Berichtes der zentralen Unternehmensleitung oder eines anderen geeigneten leitenden Gremiums des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns; nach der Sitzung oder innerhalb einer vernünftigen Frist kann der europäische Betriebsrat eine Stellungnahme zu diesem Bericht abgeben.
5. Die Veranstaltung der unter § 24 2 erwähnten Sitzung beeinträchtigt die Vorrechte der zentralen Unternehmensleitung nicht.

§ 25

Der europäische Betriebsrat oder der gegebenenfalls gemäß § 24 3 erweiterte Exekutivausschuß ist berechtigt, vor einer Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung in Abwesenheit der Unternehmensleitung zu tagen.

§26

Vorbehaltlich der Bestimmungen des §30 unterrichten die Mitglieder des europäischen Betriebsrates die Arbeitnehmervertreter auf Ebene des Betriebes oder Unternehmens, oder, in Ermangelung solcher Vertreter, alle Arbeitnehmer über Inhalt und Ergebnis des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens, das gemäß den Bestimmungen dieses Kapitels eröffnet wurde.

§27

Insofern zur Ausübung seiner Aufgaben erforderlich, kann sich der europäische Betriebsrat oder der Exekutivausschuß von Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen.

§28

1. Die Betriebskosten des europäischen Betriebsrates werden von der zentralen Unternehmensleitung getragen.
2. Die zentrale Unternehmensleitung hat den Mitgliedern des europäischen Betriebsrates ausreichend wirtschaftliche und materielle Mittel zur Verfügung zu stellen, damit diese ihre Aufgaben in geeigneter Weise wahrnehmen können. Die zentrale Unternehmensleitung sorgt dafür, daß die Mitglieder des europäischen Betriebsrates und des Exekutivausschusses keine

Einkommenseinbußen wegen ihrer Teilnahme an den Arbeiten des Rates erleiden.

3. Die zentrale Unternehmensleitung übernimmt namentlich die Ausgaben bezüglich der Veranstaltung der Sitzungen und der Verdolmetschung, die Reise- und Unterbringungskosten der Mitglieder des europäischen Betriebsrates und des Exekutivausschusses, sowie eines Sachverständigen, vorbehaltlich anderslautender Entscheidungen.

§29

Das Arbeitsministerium kann Haushaltsvorschriften zur Funktionsweise des europäischen Betriebsrates festlegen.

KAPITEL 6

VERTRAULICHKEIT

§30

Wenn die Interessen des Unternehmens auf dem Spiel stehen, kann die zentrale Unternehmensleitung in konkreten Fällen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsausschusses, des europäischen Betriebsrates und des Exekutivausschusses, sowie die sie unterstützenden Sachverständigen zur Vertraulichkeit verpflichten. Diese Verpflichtung überdauert die Beendigung des Mandats dieser Mitglieder.

§31

Die zentrale Unternehmensleitung kann beschließen, den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsausschusses, des europäischen Betriebsrates oder des Exekutivausschusses Informationen vorzuenthalten, wenn sich dies im Interesse des Unternehmens als erforderlich erweist, und ihre Mitteilung dem Unternehmen schaden würde.

§32

Die §§ 30 und 31 gelangen ebenfalls zur Anwendung, wenn die Einrichtung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens beschlossen wurde. Vgl. § 13.1.

KAPITEL 7

VERSCHIEDENES

§33

Die Vertreter des besonderen Verhandlungsausschusses und des europäischen Betriebsrates genießen Kündigungsschutz und Schutz vor jeder anderen Beinträchtigung ihres Status, wie dies für die Personalvertreter der betroffenen Berufsgruppe oder jeder anverwandten Branche üblich ist.

§34

1. Besatzungsmitglieder von Handelsschiffen können nicht zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsausschusses oder des europäischen Betriebsrates gewählt werden.

2. Der Arbeitsminister wird die Sonderregeln für die Besatzungsmitglieder von Handelsschiffen festlegen.

§35

Der Arbeitsminister kann präzisere Regeln zu den Modalitäten für die Wahl der Mitglieder des besonderen Verhandlungsausschusses und des europäischen Betriebsrates festlegen.

KAPITEL 8

SANKTIONEN

§36

Wer nach §§ 30 und 32 als vertraulich mitgeteilte Informationen weiterleitet, hat ein Bußgeld zu entrichten, es sei denn, eine andere Gesetzgebung sieht eine schärfere Sanktion vor.

§37

1. Die Übertretung der §§ 9, 10.1, 11.1, 16, 20, 23, 24.1, 24.2 und 24.4 wird mit Bußgeld geahndet.
2. Die Übertretung der gemäß §§ 29, 34 und 35 erlassenen Verordnungen kann mit Bußgeldern geahndet werden.
3. Wird die Übertretung von einer Gesellschaft, einer Vereinigung, einem eigenständigen Betrieb, einer Stiftung oder ähnlichen Stelle begangen, kann das Bußgeld der Rechtsperson als solcher auferlegt werden.

KAPITEL 9

INKRAFTTRETEN

§38

Vorliegendes Gesetz tritt am 22. September 1996 in Kraft.

§39

1. Vorliegendes Gesetz gilt nicht für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder Konzerne, in denen es bereits Abkommen über Unterrichtung und Anhörung gibt, die bereits in Kraft sind, oder spätestens zum 21. September 1996 in Kraft treten. Allerdings ist unerlässlich, daß dieses Abkommen alle Mitarbeiter des betroffenen Unternehmens oder Konzerns betrifft und sich über die Unterrichtung und Anhörung bezüglich der die Unternehmen oder Betriebe in mehreren Ländern nach §4 1) betreffenden Fragen erstreckt.
2. Gelangen die Abkommen nach §39.1 zur Beendigung, können die Parteien ihre Fortführung beschließen. Kommen sie nicht zur Fortführung, gelangt vorliegendes Gesetz zur Anwendung.

§40

Vorliegendes Gesetz gilt nicht auf den Färöern und Grönland.