



VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER EUROPÄISCHE

BETRIEBSRÄTE

(UMSETZUNG DER RICHTLINIE 2009/38/EG DES EUROPÄISCHEN

PARLAMENTS UND DES RATES VOM 6. MAI 2009 ÜBER DIE

EINSETZUNG EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER DIE

SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND

ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER IN GEMEINSCHAFTSWEIT

OPERIERENDEN UNTERNEHMEN UND UNTERNEHMENSGRUPPEN

(NEUFASSUNG))

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 31. August 2011

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ressort	4
Betroffene Amtsstelle	4
 I. VERNEHMLASSUNGSBERICHT DER REGIERUNG	 5
1. Ausgangslage	5
2. Anlass der Vorlage	6
3. Schwerpunkte der Vorlage	6
3.1 Neuerungen betreffend die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats	7
3.2 Neuerungen betreffend gesetzliche Europäische Betriebsräte.....	8
3.3 Neuer Rahmen für die Arbeit von Europäischen Betriebsräten	8
3.4 Neue Bestimmungen betreffend Strukturänderungen und bestehende Vereinbarungen	9
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	11
4.1 Allgemeines	11
4.2 Abänderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte.....	11
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	32
 II. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE.....	 33

Beilage:

- Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)

ZUSAMMENFASSUNG

Das Europäische Parlament und der Rat haben am 6. Mai 2009 die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung) erlassen.

Ein Europäischer Betriebsrat repräsentiert die Arbeitnehmer eines EWR-weit operierenden Unternehmens und stellt die Unterrichtung und Anhörung dieser Arbeitnehmer auf EWR-Ebene sicher. Das Recht auf die Einsetzung von Europäischen Betriebsräten in Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten geht auf die Richtlinie 94/95/EG zurück, die in Liechtenstein im Gesetz über Europäische Betriebsräte umgesetzt ist. Der rechtliche Rahmen für Europäische Betriebsräte musste geklärt und der Entwicklung des gesetzgeberischen, wirtschaftlichen und sozialen Umfelds angepasst werden.

Die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG ersetzt die Richtlinie 94/95/EG und soll die Wirksamkeit des Rechts auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherstellen, die Bildung neuer Europäischer Betriebsräte fördern und für Rechtssicherheit in Fragen ihrer Einrichtung und Arbeitsweise sorgen. Gleichzeitig soll die Fortdauer bereits geltender Vereinbarungen ermöglicht werden.

Die vorliegende Richtlinie soll durch Abänderung des Gesetzes vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte (LGBI. 2000 Nr. 162, LR 822.12) umgesetzt werden.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Ressort Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLE

Amt für Volkswirtschaft (AVW)

Vaduz, 14. Juni 2011

RA 2011/1469-6415

P

I. VERNEHMLASSUNGSBERICHT DER REGIERUNG

1. AUSGANGSLAGE

Am 30. April 2010 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss beschlossen, die Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen in das EWR-Abkommen zu übernehmen (Beschluss Nr. 54/2010). Diese Richtlinie dient der Neufassung 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. L 254 vom 30.9.1994, S. 64).

Die erforderlichen nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um den in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen nachzukommen, sind spätestens am 6. Juni 2011 in Kraft zu setzen. Für die EWR/EFTA-Staaten verlängert sich diese Frist bis zum Inkrafttreten des Beschlusses des gemeinsamen EWR-Ausschusses, was erst nach Abschluss der nationalen Zustimmungsverfahren in den drei

EWR/EFTA-Staaten der Fall ist. Der liechtensteinische Landtag hat am 23. September 2010 aufgrund von Bericht und Antrag Nr. 87/2010 dem Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses seine Zustimmung erteilt.¹

2. ANLASS DER VORLAGE

Die Richtlinie 94/45/EG ist in Liechtenstein im Gesetz vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte (LGBI. 2000 Nr. 162) umgesetzt worden. Die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG modernisiert ihre Vorgänger-Richtlinie und ergänzt deren Bestimmungen, mit dem Ziel, die Wirksamkeit der grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen. Entsprechend müssen die Bestimmungen des Gesetzes über Europäische Betriebsräte ergänzt bzw. abgeändert werden.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

Das Ziel der Richtlinie 2009/38/EG ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Art. 1).

Die Richtlinie 2009/38/EG bezweckt:

- die Wirksamkeit des Rechts auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen,
- die Bildung neuer Europäischer Betriebsräte zu fördern, und
- für Rechtssicherheit in Fragen ihrer Einrichtung und Arbeitsweise zu sorgen.

¹ Mit Stichtag 31. Mai 2011 war die isländische Zustimmung noch ausstehend und der Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses noch nicht in Kraft.

3.1 Neuerungen betreffend die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats

Die Richtlinie 2009/38/EG sieht folgende Neuerungen hinsichtlich der Einsetzung der Europäischen Betriebsräte bzw. Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens vor:

- Informationspflicht (Art. 4): Zentrale und lokale Unternehmensleitungen sind zur Erhebung und Weiterleitung von Informationen verpflichtet, die für die Eröffnung von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats erforderlich sind. Die Weiterleitung hat an die Parteien zu erfolgen, auf welche die Richtlinie 2009/38/EG Anwendung findet.
- Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums (Art. 5): Um das Ziel der Richtlinie 2009/38/EG zu erreichen, ist wie auch schon in der Vorgänger-Richtlinie vorgesehen, dass die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens aufnimmt. Für die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ist aber ein neues Berechnungsverfahren vorgesehen. Nebst der Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ist neu auch der Beginn der Verhandlungen der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen mitzuteilen. Zudem sind neu auch die zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden darüber zu informieren. Ausserdem hat das besondere Verhandlungsgremium das Recht, vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung allein zu tagen.
- Inhalt der Vereinbarung (Art. 6): Eine Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats soll neu so weit als möglich eine ausgewo-

gene Vertretung von Arbeitnehmern nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht im Europäischen Betriebsrat vorsehen. Ebenso soll sie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen beinhalten und Regelungen über Änderungen oder Neuaushandlungen der Vereinbarung vorsehen.

3.2 Neuerungen betreffend gesetzliche Europäische Betriebsräte

Grundregel bleibt weiterhin, dass die Unterrichtung und Anhörung in erster Linie durch eine Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern geregelt wird und die Bestimmungen über einen gesetzlichen Europäischen Betriebsrat nur subsidiär zur Anwendung kommen. Anhang I der Richtlinie 2009/38/EG sieht einige Neuerungen betreffend die gesetzlichen Europäischen Betriebsräte vor:

- Für die Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats wird eine neue Berechnungsmethode vorgesehen (Punkt 1 Bst. c).
- Die Einsetzung eines Ausschusses aus der Mitte des gesetzlichen Betriebsrats, bestehend aus höchstens fünf Mitgliedern, wird als Regelfall vorgeschrieben (Punkt 1 Bst. d).
- Bei aussergewöhnlichen Umständen ist in der Regel der Ausschuss anstelle des gesamten gesetzlichen Europäischen Betriebsrats zu unterrichten und anzuhören (Punkt 3).

3.3 Neuer Rahmen für die Arbeit von Europäischen Betriebsräten

Die Richtlinie 2009/38/EG gibt einen neuen, deutlicheren Rahmen in Bezug auf die Arbeit von Europäischen Betriebsräten vor:

- Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen so festgelegt und angewandt werden, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird (Art. 1 Abs. 2).
- Die länderübergreifende Zuständigkeit von Europäischen Betriebsräten (Art. 1 Abs. 3 und 4) und die Abstimmung mit nationalen Vertretungsorganen (Art. 12) werden ausdrücklich festgehalten. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen (Art. 1 Abs. 4).
- Die Bestimmungen über die Rolle und den Schutz der Arbeitnehmervertreter werden ergänzt. Insbesondere soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen und dass sie die Möglichkeit haben, die von ihnen zur Wahrung ihrer Aufgaben benötigten Schulungen und Mittel zu erhalten (Art. 10).

3.4 Neue Bestimmungen betreffend Strukturänderungen und bestehende Vereinbarungen

In Bezug auf bereits geltende Vereinbarungen, mit denen in einem Unternehmen die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen wird, sieht die Richtlinie 2009/38/EG folgende neuen bzw. angepassten Bestimmungen vor:

- Anpassungsklausel für Strukturänderungen (Art. 13): Neu ist vorgesehen, dass in Fällen, in denen die Struktur eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe sich wesentlich ändert, Verhandlungen über eine Ab-

änderung der Vereinbarung aufgenommen werden müssen. Primär soll dies entsprechend den dafür in der geltenden Vereinbarung vorgesehenen Bestimmungen erfolgen. Subsidiär hat die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern entsprechende Verhandlungen aufzunehmen. Dabei sind Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats an den Verhandlungen zu beteiligen. Ausserdem werden die laufenden Aufgaben während den Verhandlungen weiterhin durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat wahrgenommen. Die Anpassungsklausel ist auf alle Unternehmen anwendbar, auch solche, die andernfalls von den Bestimmungen der Richtlinie ausgenommen sind.

- **Geltende Vereinbarungen (Art. 14):** Die Kontinuität bestehender Vereinbarungen wird gewährleistet (mit Ausnahme jener Fälle, in denen Art. 13 anwendbar ist). Entsprechend ist vorgesehen, dass Unternehmen mit gemäss Art. 13 Abs. 1 der Richtlinie 94/45/EG (also vor dem 22. September 1996) bzw. gemäss Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 97/74/EG (also vor dem 15. Dezember 1999 anlässlich der Ausweitung der Richtlinie auf Grossbritannien) abgeschlossenen Vereinbarungen nicht der Richtlinie 2009/38/EG unterliegen. Gemäss Art. 6 der Richtlinie 94/45/EG abgeschlossene Vereinbarungen, die zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet werden, fallen ebenfalls nicht unter die Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG – für sie soll aber das einzelstaatliche Recht gelten, das zum Zeitpunkt der Unterzeichnung oder Überarbeitung der Vereinbarung gilt (also mit anderen Worten die Bestimmungen der Vorgänger-Richtlinie 94/45/EG).

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Allgemeines

Generell wurde das Recht zur Einsetzung von Europäischen Betriebsräten mit der Richtlinie 94/45/EG eingeführt. Zum Zeitpunkt der Umsetzung dieser Richtlinie in Liechtenstein (im Jahr 2000) fielen zwei liechtensteinische Unternehmen in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Aufgrund von vor dem 22. September 1996 abgeschlossenen Vereinbarungen über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmenden kamen sie aber in den Genuss der Ausnahmebestimmung der Richtlinie.

Unter die neue Richtlinie wird aufgrund der Betriebsgrösse neu ein weiteres Unternehmen in Liechtenstein fallen. Bezüglich eines zweiten Unternehmens wird derzeit noch abgeklärt, ob es ebenfalls von der Richtlinie 2009/38/EG betroffen ist.

Für Unternehmen mit Vereinbarungen von vor dem 22. September 1996 ist auch in der neuen Richtlinie weiterhin eine Ausnahmebestimmung vorgesehen.

4.2 Abänderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte

Die Vorlage ergänzt die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte entsprechend den Neuerungen, die durch die Richtlinie 2009/38/EG eingeführt werden. Dabei wird weitestgehend an der bisherigen Struktur des Gesetzes festgehalten.

Zu Art. 1 - Zweck

Die Richtlinie 2009/38/EG ersetzt die Richtlinie 94/45/EG. Entsprechend wird in Abs. 1 der Verweis auf die alte Richtlinie durch einen Verweis auf die neue Richt-

linie ersetzt. Ebenfalls wird der Vollständigkeit halber die Fundstelle der Richtlinie 2009/38/EG im Europäischen Amtsblatt angegeben.

Zu Art. 2 - Begriffe

Wie bereits bisher vorgesehen, wird in Abs. 1 auf die Begriffsbestimmungen der Richtlinie verwiesen. Der Verweis auf die alte Richtlinie wird ersetzt durch einen Verweis auf die neue Richtlinie 2009/38/EG. Damit werden die Begriffsbestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG Bestandteil des Gesetzes über Europäische Betriebsräte. Die Definitionen bleiben weitestgehend identisch. Nur zwei Änderungen werden durch die Richtlinie 2009/38/EG eingeführt: Zum einen wird neu der Begriff der Unterrichtung definiert (Art. 2 Abs. 1 Bst. f der Richtlinie), zum anderen wird der Begriff der Anhörung präzisiert (Art. 2 Abs. 1 Bst. g der Richtlinie).

Als Unterrichtung wird die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter verstanden, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben. Zeitpunkt, Art und Weise sowie inhaltliche Ausgestaltung der Unterrichtung müssen dabei dem Zweck angemessen sein und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten.

Der Begriff der Anhörung bedeutet weiterhin die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene. Neu wird aber präzisiert, dass Zeitpunkt, Art und Weise sowie inhaltliche Ausgestaltung so gewählt sein müssen, dass den Arbeitnehmervertretern ermöglicht wird, auf der Grundlage der erhaltenen Informationen innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Massnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine

Stellungnahme abzugeben. Art. 2 Abs. 1 Bst. g der Richtlinie anerkennt dabei ausdrücklich, dass die Zuständigkeiten der Unternehmensleitung unberührt bleiben und dass das Unternehmen die Stellungnahme berücksichtigen kann, aber nicht muss. Es ist allerdings ein allgemeines Anliegen der Richtlinie, dass, während die Belastung der Unternehmen oder Betriebe auf ein Mindestmass begrenzt bleiben soll, zugleich die wirksame Ausübung der den Arbeitnehmervertretern eingeräumten Rechte gewährleistet wird (siehe Erwägungsgrund 9 und Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie).

Der neu eingefügte Abs. 1a definiert den Begriff der grenzübergreifenden Angelegenheiten gemäss Art. 1 Abs. 4 der Richtlinie. Obwohl schon bisher implizit so zu verstehen, hält die Richtlinie nun ausdrücklich fest, dass die Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäss Richtlinie 2009/38/EG beschränkt ist auf grenzübergreifende Angelegenheiten. Damit soll verdeutlicht werden, dass die Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Europäischen Betriebsräte von jenen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abzugrenzen sind (siehe Erwägungsgrund 15 und Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie). Zu den grenzübergreifenden Angelegenheiten gehören solche, 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 (siehe Erwägungsgrund 16 der Richtlinie). In Liechtenstein ergibt sich die Beschränkung auf grenzübergreifende Angelegenheiten aus Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte. Da der Begriff „grenzübergreifend“ im Gesetz mehrmals verwendet wird, ist es aus rechtlicher Sicht dennoch angebracht, den Begriff im Sinne der Richtlinie neu ausdrücklich zu definieren. Entsprechend hält Abs. 1a fest, dass als grenzübergreifend solche Angelegenheiten gelten, welche ein im EWR tätiges Unternehmen oder eine im EWR tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindes-

tens zwei Betriebe oder zwei zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in zwei verschiedenen EWR-Staaten betreffen. Damit wird auch dem Anspruch der Richtlinie Rechnung getragen, dass die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene erfolgen soll.

Zu Art. 4 – Berechnung der Arbeitnehmerzahlen

Abs. 2 wird aufgehoben und in Anpassung daran der Zusatz „Auskunftsanspruch“ aus dem Sachtitel gestrichen. Die Bestimmung betrifft die Information der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmer über die Beschäftigtenzahl eines Unternehmens. Neu legt die Richtlinie 2009/38/EG eine umfassendere Informationspflicht für die Unternehmensleitungen fest, die auch, aber nicht nur, die Information über die Beschäftigtenzahlen beinhaltet. Um Doppelspurigkeiten im Gesetz zu vermeiden, wird dies neu in einer Bestimmung zusammengefasst (siehe Art. 7 Abs. 3 der Vorlage und dazugehörige Erläuterungen). Das Recht der Arbeitnehmervertretungen bzw. Arbeitnehmer, über die Beschäftigtenzahlen des Unternehmens informiert zu werden, bleibt jedenfalls erhalten.

Zu Art. 5 – Herrschendes Unternehmen

Art. 5 bestimmt, wann ein Unternehmen als herrschendes Unternehmen gilt. Bisher legt Abs. 2 die Beurteilungskriterien strikt fest, während die Richtlinie 2009/38/EG (Art. 3 Abs. 2) den Beweis des Gegenteils und damit mehr Flexibilität bei der Bestimmung des herrschenden Unternehmens zulässt. Entsprechend ergänzt die Vorlage in Abs. 2 die Worte „bis zum Beweis des Gegenteils“. Damit werden zwar die bisherigen Kriterien, die die Vermutung eines beherrschenden Einfluss zulassen, beibehalten und stellen nach wie vor die primären Kriterien für die Beurteilung eines beherrschenden Einflusses dar. Gleichzeitig wird aber die Möglichkeit eröffnet, den beherrschenden Einfluss eines Unternehmens durch Vorbringen gegenteiliger Beweise zu widerlegen.

Der neue Abs. 2a der Vorlage stellt klar, dass bei der Beurteilung des herrschenden Einflusses nach Abs. 2 den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden müssen. Dies entspricht Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie.

In Abs. 3 wird der Verweis auf die Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen angepasst. Diese Verordnung ersetzt die Verordnung (EWG) Nr. 4064/89. Ebenso wird der Vollständigkeit halber auf die Fundstelle in der EWR-Rechtssammlung verwiesen.

Zu Art. 7 – Verantwortlichkeit für die Gründung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Die Verantwortlichkeit für die Gründung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer liegt gemäss Abs. 1 bei der zentralen Leitung oder ihrem Vertreter. An dieser Bestimmung soll inhaltlich nichts geändert werden. Gestrichen wird allerdings der Zusatz „oder ihr Vertreter“. Art. 3 Abs. 2 legt nämlich bereits fest, dass in Fällen, in denen ein Vertreter benannt wird, dieser als zentrale Leitung gilt. Damit sind Verweise auf die zentrale Leitung im gesamten Gesetz als Verweise auf den Vertreter im Sinne von Art. 3 Abs. 2 zu verstehen, wenn ein solcher benannt worden ist. Somit ist ein entsprechender Zusatz in Art. 7 Abs. 1 überflüssig.

Der neue Abs. 3 setzt den neuen Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2009/38/EG um. Die Bestimmung betrifft die für die allfällige Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen. Die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter werden durch diese Bestimmung in die Lage versetzt, festzustellen, ob das Unternehmen

oder die Unternehmensgruppe, in dem/der sie beschäftigt sind, gemeinschaftsweit operiert und damit die Bestimmungen des Gesetzes über Europäische Betriebsräte zur Anwendung kommen. Überdies ermöglicht es den Arbeitnehmern, die zur Abfassung eines Antrags auf Aufnahme von Verhandlungen nötigen Kontakte zu knüpfen (siehe Erwägungsgrund 25 der Richtlinie). Sowohl die zentrale Leitung als auch jede (örtliche) Leitung eines Unternehmens, das zu einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe gehört, sind dafür verantwortlich, die nötigen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf welche das Gesetz Anwendung findet, weiterzuleiten. Dies sind insbesondere Informationen in Bezug auf die Struktur und die Belegschaft des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, einschliesslich der Angaben zu Arbeitnehmerzahlen. Als Parteien werden die Arbeitnehmer, die Arbeitnehmervertreter, die zentrale Leitung oder die „fingierte“ zentrale Leitung im Sinne von Art. 3 Abs. 2 (also beispielsweise der von der zentralen Leitung ernannte Vertreter) sowie jede Leitung eines Unternehmens verstanden.

Zu Art. 10 - Zusammensetzung

Die Richtlinie 2009/38/EG führt eine wesentliche Neuerung betreffend die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein. Art. 5 Abs. 2 Bst. b der Richtlinie sieht eine neue Berechnungsmethode für die Repräsentation der Arbeitnehmer aus den verschiedenen EWR-Staaten vor. Damit soll sichergestellt werden, dass das besondere Verhandlungsgremium die Arbeitnehmer in den verschiedenen EWR-Staaten in ausgewogener Weise repräsentiert. In der Vorlage wird dies umgesetzt, indem Art. 10 Abs. 1 abgeändert und Abs. 2 aufgehoben wird. Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer bestellt. Dabei besteht pro EWR-Vertragsstaat für jeden Anteil der in diesem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen

EWR-Vertragsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche, Anspruch auf einen Sitz.

Diese Berechnungsmethode kann an folgendem vereinfachten fiktiven Zahlenbeispiel eines Unternehmens mit EWR-weit 20'000 Arbeitnehmern, die in 5 verschiedenen EWR-Staaten beschäftigt sind, veranschaulicht werden:

	<i>Beschäftigte</i>	<i>Anteil an Gesamtbeschäftigtenzahl</i>	<i>Anzahl Sitze im besonderen Verhandlungsgremium</i>
Mitgliedstaat A	10'000	50,0%	5
Mitgliedstaat B	1'500	7,5%	1
Mitgliedstaat C	700	3,5%	1
Mitgliedstaat D	3'200	16,0%	2
Mitgliedstaat E	4'600	23,0%	3

Zu Art. 11 – Bestellung der Arbeitnehmervertreter in Liechtenstein

Art. 5 Abs. 2 Bst. a der Richtlinie 2009/38/EG sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die Wahlverfahren für die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Um den Arbeitnehmervertretern bzw. der Belegschaft bei der Bestellung ihrer Vertreter für das besondere Verhandlungsgremium weitestgehende Autonomie einzuräumen, wird diese Bestimmung so umgesetzt, dass ein Abs. 3 eingefügt wird, welcher vorsieht, dass die Regierung das für die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums anzuwendende Verfahren mit Verordnung regeln kann. **Aufgrund der derzeit geringen praktischen Relevanz macht es Sinn, diese Regelung als eine Kann-Bestimmung vorzusehen. So wird es der Regierung ermöglicht, in der Zukunft dann einzugreifen und eine Verordnung zu erlassen, wenn sich herausstellen sollte, dass es in der Praxis Probleme beim Bestellungsverfahren von Arbeitnehmervertretern in die besonderen Verhandlungsgremien gibt (beispielsweise, weil es den Arbeitnehmern nicht ermöglicht wird, dies in einer geheimen Wahl im Unternehmen durchzuführen).**

Zu Art. 12 – Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und den Beginn der Verhandlungen

Art. 12 regelt die Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Diese Bestimmung wird entsprechend Art. 5 Abs. 2 Bst. c der Richtlinie 2009/38/EG angepasst. Dies beinhaltet zwei Neuerungen: Zum einen muss das besondere Verhandlungsgremium der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen nicht nur, wie bisher, die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums mitteilen, sondern neu auch den Beginn der Verhandlungen. Zum anderen sind die Informationen über die Mitglieder und den Beginn der Verhandlungen neu auch den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mitzuteilen. Zuständige europäische Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sind Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände, die als europäische Sozialpartner anerkannt sind. Dies sind jene Organisationen, die von der Kommission gemäss Art. 138 des EG-Vertrags (neu Art. 154 AEU-Vertrag) konsultiert werden (siehe Erwägungsgrund 27 der Richtlinie). Die Kommission veröffentlicht die Liste dieser Organisationen auf der Webseite ihrer Generaldirektion „Beschäftigung, Soziales und Integration“ unter dem Titel „Verzeichnis der anzuhörenden Organisationen“². Um allerdings die Übermittlung der Information so einfach und unbürokratisch wie möglich zu gestalten, sind zwei einheitliche Email-Kontakte eingerichtet worden, an die die Information übermittelt werden kann: für die Arbeitgeberverbände ewc@businessseurope.eu und für die Arbeitnehmerverbände ewc@etuc.org.

² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=de>.

Zu Art. 13 – Sitzungen, Sachverständige

Art. 13 regelt die Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums und den Beizug von Sachverständigen. Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie 2009/38/EG ist um zwei Neuerungen erweitert worden, welche entsprechend in Art. 13 zu ergänzen sind.

Abs. 3 wird um den Zusatz erweitert, dass das besondere Verhandlungsgremium sich nicht nur von Sachverständigen unterstützen lassen darf, sondern diese Sachverständigen auch den Verhandlungen als solchen beiwohnen dürfen, wenn das Verhandlungsgremium dies wünscht. Die Rolle der Sachverständigen in den Verhandlungssitzungen bleibt dabei auf eine beratende Funktion beschränkt. Die Richtlinie führt in Art. 5 Abs. 4 ausserdem neu an, dass zu den Sachverständigen, die das besondere Verhandlungsgremium hinzuziehen kann, Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören können. Dies versteht sich als eine beispielhafte Präzisierung. Die Vorlage verzichtet bewusst auf die Einfügung dieser beispielhaften Ergänzung. Der heutige Wortlaut des Gesetzes über Europäische Betriebsräte ist so ausgestaltet, dass es dem besonderen Verhandlungsgremium überlassen bleibt, durch welche Sachverständige es sich unterstützen lassen will. Dazu können auch Gewerkschaftsorganisationen gehören, wenn deren Sachwissen die vom Gesetz vorgesehene erforderliche Unterstützung bieten kann.

Art. 13 wird überdies um einen Abs. 4 erweitert, um dem besonderen Verhandlungsgremium das Recht einzuräumen, vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung dabei anwesend sind. Dies soll den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit geben, sich abzustimmen und ihre Position im Hinblick auf die Verhandlungen mit der zentralen Leitung festzulegen (siehe Erwägungsgrund 26 der Richtlinie). Dabei hat das besondere Verhandlungsgremium auch das Recht, die erforderlichen Kommuni-

kationsmittel zu nutzen, also beispielsweise Zugang zu einem PC oder einem Telefon etc. zu haben.

Zu Art. 17 – Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung

Gemäss Gesetz über Europäische Betriebsräte können die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird. Wird eine Vereinbarung zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats getroffen, zählt Art. 17 Abs. 1 die Aspekte auf, die in der Vereinbarung insbesondere geregelt werden müssen. Diese Aspekte erfahren in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2009/38/EG teilweise Erweiterungen bzw. Präzisierungen, die entsprechend in Art. 17 Abs. 1 Bst. b, c, f und g umgesetzt werden. Darüber hinaus wird Bst. e entsprechend den Vorgaben des Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2009/38/EG ergänzt.

In Bst. b wird bezüglich der Sitzverteilung neu hinzugefügt, dass so weit wie möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist. Wie der Wortlaut schon sagt, kann dies keine absolute Verpflichtung darstellen, da dies von den individuellen Gegebenheiten abhängen wird. Statuiert wird aber die Pflicht, eine ausgewogene Vertretung anzustreben und so weit möglich zu berücksichtigen.

In Bst. c wird ergänzt, dass auch die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der Unterrichtung und Anhörung örtlicher Arbeitnehmervertretungen (in Liechtenstein wäre dies die Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz) in der Vereinbarung geregelt werden müssen.

In Bst. e wird ergänzt, dass in der Vereinbarung die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel so zu

regeln sind, dass dem Europäischen Betriebsrat ermöglicht wird, seine Aufgaben in angemessener Art und Weise wahrzunehmen. Dies entspricht dem Grundsatz, welcher für die gesetzlichen Europäischen Betriebsräte bereits in Art. 28 vorgesehen ist. Allerdings geht der Wortlaut bewusst weniger weit, da bei Europäischen Betriebsräten kraft Vereinbarung die Gestaltungsfreiheit gemäss Art. 16 im Vordergrund stehen soll. Entscheidend ist, dass einem Europäischen Betriebsrat die erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen, um seine Aufgaben als Vertreter der Arbeitnehmerschaft, die sich nach diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen. Dies betrifft zum Beispiel Kosten für Übersetzungen, Reisen und Beherbergung, Sachverständige etc. Diese Mittel sind gemäss Bericht der EU-Expertengruppe über die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG in erster Linie von den Unternehmensleitungen zur Verfügung zu stellen und dürfen die Kosten jedenfalls nicht den Arbeitnehmervertretern aufgebürdet werden.

Bst. f wird ergänzt mit folgenden Elementen: das Datum des Inkrafttretens, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung, und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine neuerliche Verhandlung der Vereinbarung zu erfolgen hat. Letzteres kann beispielsweise auch für den Fall von Änderungen der Struktur des betroffenen Unternehmens oder der betroffenen Unternehmensgruppe vorgesehen werden.

Bst. g wird neu hinzugefügt und betrifft Fälle, in denen eine Vereinbarung die Einsetzung eines Arbeitsausschusses vorsieht. Die Einsetzung eines solchen Ausschusses kann die Koordinierung und höhere Effizienz der regelmässigen Arbeit eines Europäischen Betriebsrats sowie eine schnellstmögliche Unterrichtung und Anhörung im Falle aussergewöhnlicher Umstände ermöglichen (siehe Erwägungsgrund 30 der Richtlinie). Sieht eine Vereinbarung die Einsetzung eines Ausschusses vor, hat sie auch Regeln über die Zusammensetzung, die Modalitäten

für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten für den Ausschuss vorzusehen.

Zu Art. 18a – Anpassung bestehender Vereinbarungen bei Änderung der Unternehmensstruktur

Art. 18a wird neu eingefügt und dient der Umsetzung von Art. 13 der Richtlinie 2009/38/EG (Anpassungsklausel). Art. 18a sieht Bestimmungen über die Anpassung bestehender Vereinbarungen im Falle von wesentlichen Änderungen in der Unternehmensstruktur vor. Als wesentliche Strukturänderung werden beispielsweise Fusionen, Übernahmen oder Spaltungen von Unternehmen angesehen (siehe Erwägungsgrund 40 der Richtlinie).

Abs. 1 sieht vor, dass bei wesentlichen Strukturänderungen eines im EWR tätigen Unternehmens oder einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe die zentrale Leitung Verhandlungen gemäss Art. 7 Abs. 2 aufnimmt (d.h. aufgrund eigener Initiative oder aufgrund eines schriftlichen Ersuchens von wenigstens 100 Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern). Dies gilt allerdings nur, wenn die im Unternehmen geltende(n) Vereinbarung(en) über den Europäischen Betriebsrat oder über das Verfahren zur Anhörung und Unterricht der Arbeitnehmer nicht bereits diesbezügliche Bestimmungen vorsehen oder falls solche Bestimmungen im Konflikt miteinander stehen. Vorrangig muss also die Anpassung der Vereinbarung nach den Bestimmungen der geltenden Vereinbarung erfolgen (siehe Erwägungsgrund 40 der Richtlinie).

Werden Verhandlungen zur Anpassung der geltenden Vereinbarung aufgenommen, sind die Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte daran zu beteiligen. Abs. 2 sieht daher vor, dass neben den nach Art. 10 bestellten Mitgliedern ausserdem mindestens drei Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. mindestens drei

Mitglieder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrats dem besonderen Verhandlungsgremium angehören.

Abs. 3 stellt sicher, dass die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer während der Verhandlungen gewahrt bleibt und sieht vor, dass der bestehende Europäische Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte währenddessen ihre Aufgaben weiter wahrnehmen. Dies kann in angepasster Art und Weise erfolgen, gemäss den Absprachen, die zwischen der zentralen Leitung und dem bestehenden Europäischen Betriebsrat bzw. den bestehenden Europäischen Betriebsräten festgelegt werden können.

Zu Art. 19 - Voraussetzungen

Art. 19 zählt die Fälle auf, in denen ein gesetzlicher Europäischer Betriebsrat errichtet werden muss. Bst. c wird ergänzt durch einen Verweis auf den neuen Art. 18a, da die subsidiären Vorschriften über den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat auch zur Anwendung kommen sollen, wenn innerhalb von drei Jahren keine Einigung über die Anpassung einer bestehenden Vereinbarung bei wesentlicher Änderung der Unternehmensstruktur (Art. 18a) zustande kommt³ und dies nicht auf einen Beschluss nach Art. 14 Abs. 1 zurückzuführen ist.

Zu Art. 20 – Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

Die Richtlinie 2009/38/EG regelt die Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats neu. Punkt 1 Bst. c des Anhangs I zur Richtlinie sieht dabei die gleiche Berechnungsmethode wie für die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums vor (siehe Erläuterungen zu Art. 10). Dies wird in der Vorlage umgesetzt, indem Abs. 2 entsprechend abgeändert und Abs. 3 aufgehoben

³ Siehe Bericht der EU-Expertengruppe über die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=211>.

ben wird. Die Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats werden entsprechend der Zahl der in jedem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer des/der im EWR tätigen Unternehmens oder Unternehmensgruppe bestellt. Dabei besteht pro EWR-Vertragsstaat für jeden Anteil der in diesem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen EWR-Vertragsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche, Anspruch auf einen Sitz. Damit soll sichergestellt werden, dass der gesetzliche Europäische Betriebsrat die Arbeitnehmer in den verschiedenen EWR-Staaten in ausgewogener Weise repräsentiert.

Da mit dieser Berechnungsmethode ein gesetzlicher Europäischer Betriebsrat immer aus mindestens 10 Mitgliedern und bei einer extremen Zersplitterung der Belegschaft aus mehr als 30 Mitgliedern besteht, wird die bisher in Abs. 1 vorgesehene Mindest- bzw. Maximalgrösse aus dem Gesetz gestrichen. Die Mindest- bzw. Maximalgrösse des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats ergibt sich mit der neuen Berechnungsmethode von selbst.

Die Auswirkungen dieser Berechnungsmethode können an einigen vereinfachten fiktiven Zahlenbeispielen veranschaulicht werden:

<i>Unternehmen tätig in x Mit- gliedstaaten</i>	<i>Verteilung Arbeitnehmer auf diese Mitgliedstaaten</i>	<i>Grösse des ge- setzlichen Europ. Betriebsrats</i>
2	je 50%	10
	38% + 62%	11
	95% + 5%	11
4	20% + 30% + 40% + 10%	10
	je 25%	12
	11% + 26% + 32% + 31%	13
20	je 5%	20
	18% + 22% + 4% + 8% + 16mal je 3%	23
25	je 4%	25
30	je 3,3%	30
	71% + 29mal je 1%	37
	85% + 1% + 28mal je 0,5%	38

Zu Art. 24 – Ausschuss

Neu sieht die Richtlinie in Anhang I Punkt 1 Bst. d für gesetzliche Europäische Betriebsräte die Bestellung eines Ausschusses zwingend vor (in der Vorgänger-Richtlinie 94/45/EG war die Bestellung eines Ausschusses nur vorgeschrieben, wenn die Zahl der Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats es rechtfertigte). Ein solcher Ausschuss besteht neu aus höchstens fünf Mitgliedern (bisher drei). Entsprechend wird Art. 24 dahingehend angepasst, dass der gesetzliche Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen Arbeitsausschuss bestehend aus höchstens fünf Mitgliedern wählt, um das Tagesgeschäft des gesetzlichen Betriebsrats auszuführen. Dabei ist die Zusammensetzung des Ausschusses so vorzunehmen, dass dessen Mitglieder in verschiedenen EWR-Staaten beschäftigt sind. Die bisher im Gesetz vorgesehene Bedingung, dass die zentrale Leitung der Errichtung des Ausschusses zustimmen muss, wird gestrichen. Eine solche Voraussetzung ist nicht EWR-konform, weil sie die Rechte des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats einschränkt und von der Richtlinie nicht abgedeckt ist. Sie ist daher im Sinne einer EWR-konformen Umsetzung zu streichen.

Zu Art. 30 – Jährliche Unterrichtung und Anhörung

Abs. 1 befasst sich mit der jährlichen Information des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats. Die Vorlage ergänzt in diesem Absatz die Anhörung, um zu verdeutlichen, dass der gesetzliche Europäische Betriebsrat nicht nur unterrichtet, sondern auch angehört werden muss. Dies entspricht den Vorgaben der Richtlinie 2009/38/EG in Anhang I Punkt 2.

Zu Art. 31 – Unterrichtung und Anhörung bei aussergewöhnlichen Umständen

Art. 31 wird angepasst, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Richtlinie 2009/38/EG im Falle eines gesetzlichen Europäischen Betriebsrats die Errichtung eines Ausschusses nunmehr zwingend vorsieht (siehe Erläuterungen zu Art. 24). Als Regelfall ist daher der Ausschuss über aussergewöhnliche Umstände und Ent-

scheidungen mit erheblichen Auswirkungen zu unterrichten (Punkt 3 Anhang I der Richtlinie).

In Abs. 1 und 2 wird deshalb neu vorgesehen, dass der Ausschuss, und nicht der gesetzliche Europäische Betriebsrat als Gesamtes, über aussergewöhnliche Umstände unterrichtet wird und die zentrale Leitung sich mit diesem trifft. Dies soll eine effizientere Unterrichtung und Anhörung gewährleisten, was gerade beim Eintreten von aussergewöhnlichen Umständen und Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen belangreich ist, da die Arbeitnehmervertretung vor dem Fällen solcher Beschlüsse unverzüglich zu unterrichten ist (siehe Erwägungsgrund 43 der Richtlinie).

Abs. 2a entspricht der derzeit in Abs. 4, letzter Satz, vorgesehenen Bestimmung. Da die Unterrichtung und Anhörung des Ausschusses nun dem Regelfall entspricht, empfiehlt es sich, aus systematischen Gründen diese Bestimmung nach Abs. 2 einzufügen.

Abs. 4 wird so angepasst, dass in den (Ausnahme)fällen, in denen kein Ausschuss vorhanden sein sollte, der gesetzliche Europäische Betriebsrat entsprechend Abs. 1 und 2 unterrichtet und angehört wird.

Entsprechend all diesen Anpassungen wird auch in Abs. 5 der Ausschuss ergänzt.

Abs. 6 setzt Punkt 1 Bst. a des Anhangs I der Richtlinie 2009/38/EG um. Die Anhörung hat demnach in einer Weise zu erfolgen, die es den Arbeitnehmervertretern nicht nur gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen, sondern auch eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

Zu Art. 32 – Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

Art. 32 wird aufgehoben. Diese Bestimmung sieht bisher vor, dass die Arbeitnehmer über die Unterrichtung und Anhörung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats zu informieren sind. Neu wird im Sinne von Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 2009/38/EG diese Pflicht umfassender für alle (also nicht nur für die gesetzlichen) Europäischen Betriebsräte in Art. 36a der Vorlage geregelt.

Zu Art. 33 – Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern

In Art. 33 Abs. 2 wird der Verweis auf die Bestimmung betreffend die Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats angepasst (anstatt Art. 20 Abs. 3 neu Art. 20 Abs. 2).

Zu Art. 36 – Geheimhaltung, Vertraulichkeit

In Abs. 1 bzw. Abs. 3 Bst. a werden Verweise auf die neuen Art. 18a bzw. Art. 36a ergänzt.

Zu Art. 36a – Information der örtlichen Arbeitnehmervertreter

Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 2009/38/EG sieht neu die Pflicht für Europäische Betriebsräte vor, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse einer durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren. Entsprechend sieht der neue Art. 36a umfassender als bisher (siehe auch Erläuterungen zu Art. 32) die Pflicht der Mitglieder Europäischer Betriebsräte vor, die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder Unternehmen, die zu der im EWR tätigen Unternehmensgruppe gehören, über Inhalt und Ergebnisse der nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte durchgeführten Unterrichtungen und Anhörungen zu informieren. Falls keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, ist die gesamte Belegschaft entsprechend zu informieren. Damit soll der Nutzen des Europäischen Betriebsrats sichergestellt und dieser verpflichtet werden, den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft abzulegen. Die Pflicht trifft sowohl gesetzliche also auch ver-

traglich vereinbarte Europäische Betriebsräte und ist daher im Kapitel des Gesetzes vorgesehen, welches gemeinsame Bestimmungen enthält.

Zu Art. 37a – Schulungen

Art. 10 Abs. 4 der Richtlinie 2009/38/EG schreibt vor, dass Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten sollen, soweit es zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist. Dabei sollen sie keinerlei Lohn- oder Gehaltseinbussen erleiden. Solche Schulungen können Sprachkenntnisse betreffen, aber auch allgemeine Kommunikationskurse oder Kurse, die den Mitgliedern helfen, internationale Unternehmensstrukturen und -strategien zu verstehen oder die rechtlichen Zusammenhänge ihrer Aufgabe zu erkennen. Je nach Erforderlichkeit können Schulungen für alle Mitglieder oder nur einzelne Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats notwendig sein. Begründete Schulungsanfragen sollten in diesem Zusammenhang nicht verweigert werden. Gemäss Bericht der EU-Expertengruppe über die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG ist in erster Linie die Unternehmensleitung zuständig für die Finanzierung solcher Schulungen. In jedem Fall dürfen die Schulungskosten nicht den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums oder des Europäischen Betriebsrats auferlegt werden. Idealerweise sollte die Finanzierung von Schulungen in der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat geregelt werden.

Zu Art. 38 – Verfahren

Nach Art. 11 der Richtlinie 2009/38/EG müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Verpflichtungen aus der Richtlinie eingehalten werden und zur Durchsetzung dieser Verpflichtungen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind. In Verbindung mit Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie besteht nach Ansicht der EU-Expertengruppe über die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG die europarecht-

liche Pflicht, auch den Europäischen Betriebsräten die Klageberechtigung einzuräumen. Da diese Klageberechtigung für Vertreter der Arbeitnehmer im Übrigen auch der Regelung im liechtensteinischen Mitwirkungsgesetz (MWG) entspricht, wird der Wortlaut von Art. 38 Abs. 2 durch die gegenständliche Vorlage an den Wortlaut von Art. 12 Abs. 2 MWG angeglichen und um den Europäischen Betriebsrat ergänzt.

Zu Art. 38a – Abstimmung mit einzelstaatlicher Unterrichtung und Anhörung

Der neue Art. 38a der Vorlage dient der Umsetzung von Art. 12 der Richtlinie 2009/38/EG, welcher den Zusammenhang mit anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen regelt.

Abs. 1 sieht vor, dass die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und die Unterrichtung und Anhörung der örtlichen Arbeitnehmervertretungen (in Liechtenstein sind das Arbeitnehmervertretungen nach dem Mitwirkungsgesetz) abgestimmt werden, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche beachtet werden. Dies ist auch im Einklang mit der Vorgabe der Richtlinie, dass die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene zu erfolgen hat (siehe Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie).

Abs. 2 bestimmt, dass die Modalitäten für eine solche Abstimmung in den Vereinbarungen nach Art. 16 unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften festzulegen sind. Vorrangig ist die Abstimmung der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der örtlichen Arbeitnehmervertretungen also den ausgehandelten Vereinbarungen vorbehalten.

Fehlt eine entsprechende Vereinbarung, sieht Abs. 3 vor, dass auf jeden Fall eine Unterrichtung und Anhörung sowohl im Europäischen Betriebsrat als auch in den örtlichen Arbeitnehmervertretungen stattzufinden hat, wenn Massnahmen ge-

plant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats sollte dabei vor oder gleichzeitig mit jener der örtlichen Arbeitnehmervertretungen durchgeführt werden (siehe Erwägungsgrund 37 der Richtlinie).

Abs. 4 entspricht Art. 12 Abs. 4 der Richtlinie, welcher besagt, dass die Richtlinie 2009/38/EG die Unterrichts- und Anhörungsverfahren in Richtlinie 2002/14/EG⁴ und die in Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG⁵ und in Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG⁶ vorgesehenen Verfahren unberührt lässt. Diese Bestimmungen sind in Liechtenstein im Mitwirkungsgesetz (LGBl. 1997 Nr. 211) und im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch umgesetzt worden, weshalb Abs. 4 direkt auf diese Bestimmungen verweist und festlegt, dass diese von den Bestimmungen der Vorlage unberührt bleiben.

Zu Art. 39 – Fortgelten bestehender Vereinbarungen

Art. 39 wird aufgrund von Art. 14 der Richtlinie 2009/38/EG angepasst. Die Richtlinie will mit dieser Bestimmung sicherstellen, dass geltende Vereinbarungen weiter in Kraft bleiben können, um deren Neuverhandlung zu vermeiden, wenn sie unnötig wäre (siehe Erwägungsgrund 41 der Richtlinie). Dies allerdings nur, falls die Anpassungsklausel für wesentliche Strukturänderungen eines Unternehmens (siehe Erläuterungen zu Art. 18a der Vorlage) nicht anwendbar ist.

⁴ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80, 23.3.2002, S. 29).

⁵ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, 12.8.1998, S. 16).

⁶ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (ABl. L 82, 22.3.2001, S. 16).

Entsprechend sieht Abs. 1 vor, dass grundsätzlich die Vorschriften des Gesetzes über Europäische Betriebsräte nicht auf Unternehmen oder Unternehmensgruppen anwendbar sind, in denen entweder eine oder mehrere Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung existieren, die von vor dem 22. September 1996 datieren (Bst. a)⁷, oder in denen eine oder mehrere Vereinbarungen existieren, die gemäss dem Gesetz über Europäische Betriebsräte in seiner Fassung vom 16. Juni 2000 in der Zeitspanne zwischen 5. Juni 2009 und 5. Juni 2011 abgeschlossen oder überarbeitet werden (Bst. b)⁸. Anwendbar auf beide dieser Kategorien bleibt aber Art. 18a (Anpassung von Vereinbarungen wegen wesentlicher Strukturänderungen). Das bedeutet, dass die Ausnahme in Art. 39 nicht länger greift und das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe fortan unter die Bestimmungen der Vorlage fällt, wenn die Voraussetzungen des Art. 18a erfüllt sind und daraus eine neue, angepasste Vereinbarung resultiert oder einer der Fälle in Art. 19 eintritt. Ebenso sind auf jeden Fall Art. 35, 37, 39 und 40 auf die zwei Kategorien von Unternehmen anwendbar, wie bisher bereits vorgesehen.

Während die Unternehmen nach Bst. a damit, bis auf die im Einleitungssatz von Abs. 1 erwähnten und oben beschriebenen Ausnahmen, gänzlich von den Bestimmungen des Gesetzes über Europäische Betriebsräte ausgenommen sind, sind auf Unternehmen nach Bst. b, bis auf die im Einleitungssatz von Abs. 1 erwähnten und oben beschriebenen Ausnahmen, die Bestimmungen des Gesetzes über Europäische Betriebsräte in seiner Fassung vom 16. Juni 2000 anwendbar. Dies ergibt sich aus Abs. 1 und 2 und dient der sinngemässen Umsetzung des Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie.

⁷ Dieses Datum entspricht dem Datum, an dem die Vorgänger-Richtlinie 94/45/EG in Kraft trat.

⁸ Diese Zeitspanne entspricht der Zeit zwischen der Verabschiedung und dem Inkrafttreten der neuen Richtlinie 2009/38/EG.

Abs. 3 sieht wie bisher prinzipiell die Möglichkeit vor, dass Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 abgeschlossen worden sind, angepasst werden können, ohne dabei den Ausnahmestatus nach Abs. 1 zu verlieren. Neu wird allerdings der Zusatz vorgesehen, dass dies nur der Fall ist, wenn nicht Art. 18a zur Anwendung kommt. Wenn also die Anpassung einer Vereinbarung wegen wesentlicher Strukturänderungen im Sinne von Art. 18a erfolgt (oder diese aus Gründen gemäss Art. 19 scheitert), sind die betroffenen Unternehmen nicht länger vom Anwendungsbereich des Gesetzes über Europäische Betriebsräte ausgenommen.

Abs. 4 wird angepasst, um den erweiterten Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie umzusetzen, welcher vorsieht, dass befristete Vereinbarungen nach Abs. 1 verlängert oder überarbeitet werden können, ohne den Ausnahmestatus nach dieser Bestimmung zu verlieren. Wird aber das Fortgelten oder die Abänderung einer solchen Vereinbarung nicht beschlossen, kommen die Bestimmungen des Gesetzes über die Europäischen Betriebsräte vollumfänglich zur Anwendung.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Die Vorlage wirft keine verfassungsmässigen Fragen auf.

II. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Gesetz

vom ...

betreffend die Abänderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte, LGBI. 2000
Nr. 162, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 1

1) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unterneh-

men und Unternehmensgruppen (ABl. L 122, 16.5.2009, S. 28; EWR-Rechtssammlung: Anhang XVIII – 27.01).

Art. 2 Abs. 1 und 1a

1) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, finden auf dieses Gesetz die Begriffsbestimmungen insbesondere von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2009/38/EG Anwendung.

1a) Als grenzübergreifend im Sinne dieses Gesetzes gelten Angelegenheiten, die ein im EWR tätiges Unternehmen oder eine im EWR tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in zwei verschiedenen EWR-Vertragsstaaten betreffen.

Art. 4 Sachüberschrift und Abs. 2

Berechnung der Arbeitnehmerzahlen

2) Aufgehoben

Art. 5 Abs. 2, 2a und 3

2) Ein beherrschender Einfluss gegenüber einem anderen Unternehmen gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein unmittelbar oder mittelbar

- a) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann; oder
- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt; oder

- c) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

Erfüllen mehrere Unternehmen in Liechtenstein die in Bst. a bis c genannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Massgabe der dort bestimmten Rangfolge.

2a) Für die Anwendung von Abs. 2 werden den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet.

3) Ein Unternehmen ist kein herrschendes Unternehmen im Sinne von Abs. 1 und 2 in Bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne des Art. 3 Abs. 5 Bst. a oder c der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (EWR-Rechtssammlung: Anhang XIV – 1.01) handelt.

Art. 7 Abs. 1 und 3

1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, Bedingungen zu schaffen und Mittel bereitzustellen, die erforderlich sind, um in Unternehmen und Unternehmensgruppen, die im EWR tätig sind, einen Europäischen Betriebsrat oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Massgabe dieses Gesetzes einzurichten.

3) Jede Leitung eines Unternehmens, das zu einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe gehört, sowie die zentrale Leitung sind dafür verantwortlich, die für die Aufnahme der Verhandlungen erforderlichen Informationen zu erheben

und an die Parteien, auf die dieses Gesetz Anwendung findet, weiterzuleiten. Dies betrifft insbesondere Informationen in Bezug auf die Struktur und die Belegschaft des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, einschliesslich der Angaben zu Arbeitnehmerzahlen nach Art. 4 Abs. 1.

Art. 10 Abs. 1 und 2

1) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, die im EWR tätig sind, bestellt. Dabei besteht pro EWR-Vertragsstaat für jeden Anteil der in diesem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen EWR-Vertragsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche, Anspruch auf einen Sitz.

2) Aufgehoben

Art. 11 Abs. 3

3) Die Regierung kann das für die Bestellung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums anzuwendende Verfahren mit Verordnung regeln.

Art. 12

Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und den Beginn der Verhandlungen

Das besondere Verhandlungsgremium muss der zentralen Leitung, den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden unverzüglich die Namen der Mitglieder oder des

Gremiums, deren Anschriften und die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie den Beginn der Verhandlungen mitteilen.

Art. 13 Abs. 3 und 4

3) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, sowie dies zur ordnungsgemässen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen.

4) Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung ist das besondere Verhandlungsgremium berechtigt zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung anwesend sind, und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen.

Art. 17 Abs. 1 Bst. b, c, f und g

1) Soll ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, steht es den Parteien frei, Vereinbarungen über dessen Struktur zu treffen. Dabei soll insbesondere Folgendes geregelt werden:

- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung, wobei so weit möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, sowie Mandatsdauer;
- c) die Zuständigkeit und Aufgaben des Europäischen Betriebsrats, das Verfahren zu seiner Unterrichtung und zur Anhörung sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der örtlichen Arbeitnehmervertretungen;

- e) die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel, um ihn in die Lage zu versetzen, seine Aufgaben in angemessener Art und Weise wahrzunehmen;
- f) das Datum des Inkrafttretens und die Geltungsdauer der Vereinbarung, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine neuerliche Verhandlung erfolgt, sowie das Verfahren für deren neuerliche Verhandlung;
- g) gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrats eingesetzten Arbeitsausschusses.

Art. 18a

Anpassung bestehender Vereinbarungen bei Änderung der Unternehmensstruktur

1) Ändert sich die Struktur eines im EWR tätigen Unternehmens oder einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe wesentlich und sehen die Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen nach Art. 17 oder 18 diesbezüglich nichts vor oder stehen sie im Konflikt miteinander, nimmt die zentrale Leitung Verhandlungen gemäss Art. 7 Abs. 2 auf.

2) Im Falle des Abs. 1 gehören dem besonderen Verhandlungsgremium neben den nach Art. 10 bestellten Mitgliedern mindestens drei Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats oder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrats an.

3) Während den Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat oder die bestehenden Europäischen Betriebsräte, gegebenenfalls entsprechend den Absprachen, die in einer Verein-

barung zwischen der zentralen Leitung und dem bestehenden Europäischen Betriebsrat oder den bestehenden Europäischen Betriebsräten festgelegt werden.

Art. 19 Bst. c

Ein gesetzlicher Europäischer Betriebsrat muss in Übereinstimmung mit Art. 20 und 21 errichtet werden, wenn:

- c) innerhalb von drei Jahren nach dem Datum des Ersuchens gemäss Art. 7 Abs. 2, Verhandlungen aufzunehmen, eine Vereinbarung oder Anpassung einer Vereinbarung nach Massgabe der Art. 17, 18 und 18a nicht erzielt wurde, vorausgesetzt das besondere Verhandlungsgremium hat keinen Beschluss nach Massgabe des Art. 14 Abs. 1 gefasst.

Art. 20

Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

1) Der gesetzliche Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des im EWR tätigen Unternehmens oder der im EWR tätigen Unternehmensgruppe zusammen. Er gibt sich durch einen Mehrheitsbeschluss seiner Mitglieder eine eigene Geschäftsordnung.

2) Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend der Zahl der in jedem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, die im EWR tätig sind, bestellt. Dabei besteht pro EWR-Vertragsstaat für jeden Anteil der in diesem EWR-Vertragsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen EWR-Vertragsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche, Anspruch auf einen Sitz.

3) Aufgehoben

Art. 24

Ausschuss

Der gesetzliche Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Arbeitsausschuss bestehend aus höchstens fünf Mitgliedern, um das Tagesgeschäft des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats auszuführen. Die Mitglieder des Ausschusses sollen in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten beschäftigt sein.

Art. 30 Abs. 1

1) Die zentrale Leitung trifft sich mindestens einmal jährlich mit dem gesetzlichen Europäischen Betriebsrat, um diesen über die geschäftliche Entwicklung und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe im EWR zu informieren und ihn anzuhören.

Art. 31 Abs. 1, 2, 2a, 4, 5 und 6

1) Die zentrale Leitung informiert den nach Art. 24 eingerichteten Ausschuss unverzüglich über sämtliche aussergewöhnliche Umstände, die die Arbeitnehmerinteressen in erheblichem Ausmass berühren.

2) Die zentrale Leitung oder eine geeignetere Leitungsebene trifft sich mit dem Ausschuss auf dessen Ersuchen, um auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung oder einer geeigneteren Leitungsebene gefertigten Berichts, den Ausschuss über die aussergewöhnlichen Umstände zu informieren und diese zu erörtern. Die Sitzung muss so bald wie möglich stattfinden, damit die Auffassung des Ausschusses gehört werden kann.

2a) Die Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats, die einen Betrieb oder ein Unternehmen vertreten, das unmittelbar von den Umständen oder beabsichtigten Massnahmen berührt wird, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen, die vom Ausschuss besucht werden.

4) Besteht kein Ausschuss nach Art. 24, finden die Anforderungen der Abs. 1 und 2 auf den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat Anwendung.

5) Das Recht des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats oder dessen Ausschusses, sich gemäss Abs. 2 mit der Leitung zu treffen und Stellungnahmen abzugeben, berührt die vorrangigen Befugnisse der zentralen Leitung nicht.

6) Der gesetzliche Europäische Betriebsrat bzw. dessen Ausschuss hat das Recht, von der zentralen Leitung eine mit Gründen versehene Antwort auf seine etwaige Stellungnahme zu erhalten.

Art. 32

Aufgehoben

Art. 33 Abs. 2

2) Soweit erforderlich können sich die zentrale Leitung und der gesetzliche Europäische Betriebsrat über eine Anpassung der Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats in Übereinstimmung mit Art. 20 Abs. 2 verständigen.

Art. 36 Abs. 1 und Abs. 3 Bst. a

1) Die Pflicht der zentralen Leitung, über die im Rahmen der Art. 17, 18 und 18a vereinbarten oder die sich aus Art. 30 und 31 ergebenden Angelegenheiten zu unterrichten, besteht nur, soweit nicht durch die Offenlegung von Informationen die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen oder Unternehmensgruppen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigt oder ihnen geschadet würde.

3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 gilt auch für:

- a) örtliche Arbeitnehmervertreter unabhängig davon, ob sie nach Massgabe von Art. 18 oder 36a informiert und angehört werden müssen;

Art. 36a

Information der örtlichen Arbeitnehmervertreter

Unbeschadet des Art. 36 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der Unternehmen, die zu der im EWR tätigen Unternehmensgruppe gehören, oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der nach diesem Gesetz durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

Art. 37a

Schulungen

Soweit es zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, erhalten die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen, ohne dabei Lohn- oder Gehaltseinbussen zu erleiden.

Art. 38 Abs. 2

2) Zur Klage oder zum Antrag berechtigt sind:

- a) die Arbeitnehmerschaft;
- b) die Arbeitnehmervertretung;
- c) der Europäische Betriebsrat;
- d) der Arbeitgeber;
- e) der Liechtensteinische Arbeitnehmerverband. Für diesen geht der Anspruch nur auf Feststellung.

Vla. Zusammenhang mit anderen Bestimmungen des EWR-Rechts und des einzelstaatlichen Rechts

Art. 38a

Abstimmung mit einzelstaatlicher Unterrichtung und Anhörung

1) Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats wird mit der Unterrichtung und Anhörung der örtlichen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche beachtet werden.

2) Die Modalitäten für eine solche Abstimmung werden in den Vereinbarungen nach Art. 17 unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften festgelegt.

3) Sind Massnahmen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, findet die Unterrichtung und Anhörung sowohl im Europäischen Betriebsrat als auch in den örtli-

chen Arbeitnehmervertretungen statt, sofern nicht durch Vereinbarung etwas anderes vorgesehen ist.

4) Die Bestimmungen des Gesetzes über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) und die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches betreffend die Unterrichtung und Anhörung beim Übergang von Arbeitsverhältnissen und bei Massenentlassungen bleiben unberührt.

Art. 39

Fortgelten bestehender Vereinbarungen

1) Die Vorschriften des vorliegenden Gesetzes sind, mit Ausnahme der Art. 18a, 35, 37, 39 und 20, auf die in Art. 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen nicht anwendbar, in denen

- a) eine oder mehrere Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung von vor dem 22. September 1996 existieren; oder
- b) eine oder mehrere nach diesem Gesetz in seiner Fassung vom 16. Juni 2000 abgeschlossene Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden,

sofern sich die Vereinbarungen auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen.

2) Für Unternehmen nach Abs. 1 Bst. b gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Gesetzes in seiner Fassung vom 16. Juni 2000.

3) Bestehende Vereinbarungen können auch nach dem in Abs. 1 Bst. a genannten Stichtag an Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Un-

ternehmensgruppe sowie der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer angepasst werden, sofern Art. 18a nicht anwendbar ist.

4) Ist eine Vereinbarung nach Abs. 1 befristet geschlossen worden, können die Parteien ihr Fortgelten oder ihre Abänderung unter Berücksichtigung der Abs. 1, 2 und 3 beschliessen. Machen sie davon keinen Gebrauch, kommen die Bestimmungen dieses Gesetzes zur Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.