Betriebsverfassung – Recht und Wirklichkeit

Unter diesem Thema veranstaltet die Universität Passau, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, *Prof. Dr. Wolfgang Hromadka*, ihr 9. Arbeitsrechtssymposion. Für die am 22. und 23. Juni 1995 stattfindende Veranstaltung sind Referate vornehmlich von Betriebspraktikern vorgesehen, so u. a. von der Bayer AG, der HEINRICH FIEDLER GmbH & Co. KG, Regensburg, sowie der PreusenElektra AG, Hannover. Eine Podiumsdiskussion zur Betriebsverfassung von morgen bildet den Abschluß der Veranstaltung. Auskünfte und Anmeldungen: Universität Passau, Innstraße 40, 94032 Passau,

Tel.: 0851/509-2271, Fax: 0851/509-2203.

Begriff unpräzise Vereinbarung? Ich will versuchen, diese Frage am Beispiel einer Arbeitszeitregelung bei Reemtsma zu beantworten.

Die Arbeitnehmervertretungen in unserem Unternehmen hatten bereits seit längerem die Forderung nach variablen Arbeitszeitformen erhoben. Dieser Umstand gab Anlaß zu zahlreichen Diskussionen. Doch erwies sich das Realisieren neuer Arbeitszeitregelungen als schwierige Geburt. Wie sollte eine Vereinbarung beschaffen sein, die sowohl dem Bedürfnis vieler Kolleginnen und Kollegen nach mehr Zeitautonomie Rechnung trägt als auch betriebliche Notwendigkeiten in Betracht zieht?

Wir gelangten zu der Ansicht, unerläßliche Voraussetzung zu einer für beide Seiten akzeptablen Lösung ist Mut zur Einfachheit in einer rahmensetzenden Regelung. In dieser sollten möglichst gleichrangige Zeitdispositionsrechte für die Beteiligten verankert sein. Unser Gesamtbetriebsrat ließ sich von der Vorstellung leiten, daß das Festlegen von zu vielen Einzelheiten es schwer machen würde, eine entsprechende Abmachung in der betrieblichen Praxis mit Leben zu erfüllen. Deshalb beschränkten wir uns auf zwei grundsätzliche Postulate:

1. Jeder arbeitet – wie er möchte – in der Zeitspanne von 6.00 bis 20.00 Uhr unter Berücksichtigung betrieblicher Belange

2. Vorgesetzte und Beschäftigte sind dafür verantwortlich, daß keine Zeitsalden entstehen, die nicht mehr ab- noch aufgebaut werden können.

Unbestreitbar handelt es sich hier um zwei Formulierungen, die man als äußerst unpräzise bezeichnen kann. Der Text "unter Berücksichtigung betrieblicher Belange" gewährt Auslegungen viel Raum. Was sind Zeitsalden, die weder abnoch aufgebaut werden können? Doch damit nicht genug. Es schließen sich weitere Fragen an. Beispielsweise solche: Wie unterscheidet sich bei der ausgehandelten Arbeitszeitregelung eine Normalstunde von einer Mehrarbeitsstunde? Wie verhält es sich mit Kernarbeitszeiträumen? Bezahlt das Unternehmen Zeiten, in denen Beschäftigte Ärzte aufsuchen müssen? Welche Bestimmungen gelten für den Abbau von Zeitsalden?

Diese und andere Fragen hat in unserem Unternehmen inzwischen das Leben beantwortet. Die vor und zum Teil auch noch nach der Einführung der Regelung vorhergesagten Schwierigkeiten sind entweder nicht eingetreten oder von den direkt Beteiligten aus dem Weg geräumt worden.

Der von einigen Mitarbeitern als wohltuend dargestellte "Vorteil", daß bei nicht flexiblen Arbeitszeiten bezahlte Leerläufe mangels Arbeitsaufträgen entstehen, wird heute so nicht mehr diskutiert. Das gilt auch hinsichtlich des beinahe automatischen Abbaus von Überstunden. In der bei Reemtsma bestehenden Arbeitszeitbandbreite kann fast alles in der flexiblen Normalarbeitszeit untergebracht werden.

Somit kommen Überstunden nur noch selten vor. Die hier skizzierte Arbeitszeitregelung legt Zeugnis ab von einer Atmosphäre, die geprägt ist von Achtung, Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Sie verdeutlicht, daß ein solches Klima durchaus die Möglichkeit bietet, Unternehmensziele und effektive Formen der Mitbestimmung auf einen Nenner zu bringen. Sie ermutigt zum Weitermachen.

Das Beschreiten neuer Wege im Betrieb muß begleitet sein von Umsicht, Kreativität, Ehrlichkeit, Fantasie und hohem Verantwortungsbewußtsein. Um schnell und sicher voranzukommen, sind das Einbinden der Kolleginnen und Kollegen sowie deren Bereitschaft zu selbständigem und eigenverantwortlichem Handeln unerläßlich. Wer solchen Überlegungen mißtraut, reduziert gegebenenfalls seine eigene Leistungsfähigkeit und wird aus meiner Sicht bei notwendigen Umgestaltungsprozessen den Anschluß verlieren. Reine Organisations- und Strukturveränderungen bewirken nichts, wenn jene Menschen, die davon berührt sind, abseits stehen. Der Begriff *Gratwanderung* trifft zu. Er bringt schließlich auch zum Ausdruck, daß Schritte ins Neuland zumeist alles andere als bequem sind. Doch Mühe kann sich auszahlen. Die bei Reemtsma gewonnenen Erfahrungen belegen das.

Der Autor

Jürgen Prieβ, Jahrgang 1935 absolvierte eine Lehre als Feinmechaniker. 1951 trat er bei Reemtsma ein, arbeitete dort zunächst als Einrichter für Druckmaschinen und später im Tiefdruck. Seit 1983 wirkt er als Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender der Reemtsma Cigarettenfabriken GmbH.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Mit der Verabschiedung der Richtlinie "Über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" 1 am 22. September 1994 ist die Errichtung Europäischer Betriebsräte (im folgenden EBR) beschlossene Sache. Nach gut 20 Jahren Diskussion wurde der Bereich der bloßen Wünschbarkeit verlassen. Die daraus erwachsenden Vorschriften erläutert der folgende Beitrag.

Länderübergreifende Unternehmensstrukturen, die Konzernleitung in Paris oder das Zweigwerk in Italien sind zu einer alltäglichen Erscheinung geworden. Bereits in den Jahren 1988/89 betrafen 53 Prozent aller entsprechenden Zusammenschlüsse in der Gemeinschaft Unternehmen aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten.

Das nationale Arbeitsrecht beschränkt sich traditionellerweise auf die Unternehmensteile, die auf dem eigenen nationalen Territorium gelegen sind. Befindet sich die Konzernspitze beispielsweise in Deutschland, sind im Konzernbetriebsrat nur die deutschen Gesamtbetriebsräte, nicht aber ein französisches "comité d'entreprise" oder ein spanisches "comité de empresa" vertreten. Auch an den Wahlen zum Aufsichtsrat nehmen die Belegschaften ausländischer Tochtergesellschaften und anderer Niederlassungen nicht teil. Ausländische Rechtsordnungen sind vergleichbar "introvertiert"; auch sie wollen von "den Ausländern" im Rahmen ihrer Vertretungsstrukturen nichts wissen. So sind etwa die deutschen Belegschaften von Philips und Unilever nicht in den holländischen Aufsichtsräten vertreten. Auch in ein "comité central d'entreprise" zu kommen, ist für einen deutschen Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat aussichtslos. Jeder bleibt im Rahmen seiner eigenen vier Wände.

Die Beschränkung der Interessenvertretung auf den jeweiligen nationalen Bereich hat zur Folge, daß die außerhalb des Landes der Konzernspitze tätigen Belegschaften nicht einmal informiert werden müssen, bevor über ihr Schicksal entschieden und beispielsweise die Stillegung von Betrieben verfügt wird. Im Regelfall werden sie erst dann eingeschaltet, wenn es um die konkrete Umsetzung geht: Hat die Konzernzentrale in Madrid entschieden, 20 Prozent der Arbeitsplätze in den deutschen Niederlassungen einzusparen, so muß zwar nach §§ 111 ff. BetrVG über Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden, doch geht es der Sache nach nur noch um Folgenbewältigung.

Nach bisherigem Recht hängt die vorherige Einschaltung der deutschen Interessenvertretung allein vom guten Willen der ausländischen Konzernspitze ab. Und diese wird häufig den Standpunkt vertreten, es sei für sie einfacher, erst einmal vollendete Tatsachen zu schaffen. Auch deutsche Unternehmensleitungen werden dieser Versuchung ihren im Ausland tätigen Belegschaften gegenüber häufig nicht widerstehen können. Der grenzüberschreitenden Entscheidungsstruktur der Unternehmen und Konzerne steht ersichtlich kein "Partner" oder "Gegenspieler" mit vergleichbarem Aktionsradius gegenüber. Hier setzt der EBR an.

Anwendungsbereich

Die EBR-RL erfaßt nur Unternehmen und Unternehmensgruppen mit einem Mindestmaß an "Europäisierung". Einbezogen sind danach alle gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen, die mindestens 1 000 Arbeitnehmer und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. Ihnen ist die "Unternehmensgruppe" gleichgestellt. Damit ist der typische Fall erfaßt, da man in anderen Ländern als denen des Stammsitzes in der Regel aus steuerlichen und haftungsrechtlichen Gründen keine rechtlich unselbständige Zweigniederlassung, sondern eine Tochtergesellschaft errichtet. An den zahlenmäßigen Voraussetzungen ändert sich dadurch nichts.

Die EBR-RL ist nach dem Maastrichter Übereinkommen über die Sozialpolitik verabschiedet worden und gilt daher zunächst nur im Europa der Elf, nicht jedoch in Großbritannien. Bei den neuen Mitgliedstaaten (Österreich, Schweden und Finnland) ist ihre Anwendung ebenso wie bei den verbliebenen EFTA-Staaten (Norwegen, Island usw.) nur eine Frage der Zeit.³ Auch das Abseitsstehen Großbritanniens wird voraussichtlich nur solange dauern, wie es dort eine konservative Regierung gibt.

Die "Zentrale Unternehmensleitung" und das "Besondere Verhandlungsgremium"

Ansprechpartner für die Arbeitnehmerseite ist die "Zentrale Unternehmensleitung", die im (atypischen) Fall des einheitlichen Unternehmens mit dessen Vorstand oder Geschäftsführung, andernfalls mit der Konzernspitze identisch ist. Die EBR-RL gibt insoweit eine am deutschen Recht angelehnte Konzerndefinition; nach ihrem Art. 3 Abs. 1 liegt ein "herrschendes Unternehmen" bereits dann vor, wenn ein beherrschender Einfluß auf ein anderes Unternehmen ausgeübt werden "kann".

Befindet sich die "Zentrale Unternehmensleitung" außerhalb des Anwendungsbereichs, also insbesondere in Groß-

britannien, USA oder Japan, so gilt nach Art. 4 Abs. 2 EBR-RL der ggf. benannte Vertreter für Europa als "Zentrale Unternehmensleitung". Gibt es eine solche Person oder Stelle nicht, so ist Ansprechpartner die Leitung des im Anwendungsbereich der Richtlinie befindlichen Unternehmens, das die höchste Anzahl von Beschäftigten besitzt.

Liegen die beschriebenen Voraussetzungen vor, so bedarf es – ähnlich wie nach dem BetrVG – einer Initiative, um eine Interessenvertretung ins Leben zu rufen. Nach Art. 5 Abs. 1 EBR-RL kann diese von der "Zentralen Unternehmensleitung", aber auch von 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern ausgehen, soweit letztere mindestens aus zwei verschiedenen Mitgliedstaaten stammen. Eine solche Initiative führt jedoch anders als nach deutschem Recht nicht zur Einsetzung eines Wahlvorstands, sondern zur Bildung eines "Besonderen Verhandlungsgremiums", das dann über die Errichtung und die Befugnisse eines EBR oder über die Schaffung eines sonstigen Anhörungs- und Unterrichtungsverfahrens verhandelt.

Das "Besondere Verhandlungsgremium" besteht aus mindestens drei und höchstens 17 Mitgliedern. Ihm muß mindestens ein Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe eine Niederlassung besitzt, angehören. Das Recht des Landes, in dem sich die "Zentrale Unternehmensleitung" befindet, kann vorsehen, daß entsprechend der Belegschaftsstärke aus einzelnen Mitgliedstaaten zusätzliche Vertreter entsandt werden. Auch die Art und Weise, wie die einzelnen Mitglieder des "Besonderen Verhandlungsgremiums" bestimmt werden, richtet sich nach dem jeweiligen nationalen Recht. So könnte etwa der deutsche Gesetzgeber eine Wahl durch die Belegschaften, aber auch - in Anlehnung an Gesamt- und Konzernbetriebsrat - eine Entsendung durch Betriebsräte oder eine Bestimmung durch die Gewerkschaften vorsehen. Nach Art. 6 Abs. 1 EBR-RL müssen die "Zentrale Unternehmensleitung" und das "Besondere Verhandlungsgremium" im Geiste der Zusammenarbeit beraten, um das Ziel der Richtlinie - "Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer" (Art. 1 Abs. 1) - zu erreichen. Dabei stehen zwei Grundmodelle zur Verfügung. 1. Man kann sich auf die Errichtung eines EBR einigen.

1. Man kann sich auf die Errichtung eines EBR einigen. Art. 6 Abs. 2 EBR-RL nennt in nicht abschließender Form die wichtigsten Punkte, die dabei zu regeln sind. Dazu gehören die Zusammensetzung sowie z. B. auch die Bereitstellung der finanziellen und materiellen Mittel für die Tätigkeit des EBR. Bestimmte inhaltliche Vorgaben gibt es insoweit nicht. 4 Nach Art. 1 Abs. 4 EBR-RL können selbst solche Betriebe und Unternehmen einbezogen werden, die sich außerhalb des Anwendungsbereiches der Richtlinie befinden.

2. Anstelle eines EBR können nach Art. 6 Abs. 3 EBR-RL auch "ein oder mehrere Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren" geschaffen werden. Der Unterschied zum erstgenannten Modell besteht insbesondere darin, daß es kein neues Gremium mit eigenen Rechten gibt, sondern lediglich die Informationsrechte bestehender Interessenvertretungen ausgedehnt werden.

Praktisch wichtig ist, daß sich das "Besondere Verhandlungsgremium" nach Art. 5 Abs. 4 EBR-RL durch "Sachverständige seiner Wahl" unterstützen lassen kann. Dafür bedarf es keiner Zustimmung der "Zentralen Unternehmensleitung".

Was geschieht beim Fehlen einer Einigung?

Kommt es innerhalb von sechs Monaten nach einer an die "Zentrale Unternehmensleitung" gerichteten Initiative gemäß Art. 5 Abs. 1 EBR-RL nicht zu Verhandlungen, so tritt automatisch ein subsidiäres "Normalmodell" in Kraft. Dasselbe gilt dann, wenn zwar verhandelt wird, die Ver-

handlungen aber auch nach drei Jahren noch nicht zu einer Vereinbarung geführt haben.

Das subsidiäre Modell bestimmt sich gemäß Art. 7 EBR-RL nach dem Recht des Landes, in dem sich die "Zentrale Unternehmensleitung" befindet. Dieses muß den Anforderungen Rechnung tragen, die im Anhang der EBR-RL aufgestellt sind. Dort ist beispielsweise vorgeschrieben, daß in diesen Fällen ein EBR errichtet wird (und nicht etwa nur ein Anhörungs- und Unterrichtungsverfahren stattfindet). Der EBR ist außerdem berechtigt, einmal pro Jahr sowie dann zusammenzutreten, wenn wichtige Maßnahmen anstehen, die in etwa den Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG entsprechen.⁵

Denkbar ist schließlich, daß weder eine Vereinbarung zustande kommt noch das subsidiäre Modell eingreift: Nach Art. 5 Abs. 5 EBR-RL kann das "Besondere Verhandlungsgremium" mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, überhaupt keine Verhandlungen zu eröffnen oder die bereits eröffneten zu beenden. Auch wer resignieren will, soll zu seinem Recht kommen. Eine neue Initiative ist in einem solchen Fall aber erst nach Ablauf von zwei Jahren möglich, es sei denn, in dem Beschluß sei Abweichendes festgelegt worden.

Tendenzschutz und weitere Bestimmungen

Art. 8 EBR-RL sieht vor, daß die Mitgliedstaaten relativ weitgehende Bestimmungen über die Vertraulichkeit von Informationen erlassen können. In diesem Rahmen kann gemäß Abs. 3 auch auf den Tendenzschutz Rücksicht genommen werden. Allerdings ist er nach dem Wortlaut der EBR-RL sehr viel enger als nach deutschem Recht auf Unternehmen beschränkt, "die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen". Dem Vernehmen nach existiert eine Protokollerklärung von Rat und Kommission, wonach mit Art. 8 Abs. 3 Unternehmen und Betriebe gemeint seien, "die unmittelbar und hauptsächlich die nachstehenden Zwecke verfolgen:

– politische, berufsständische, konfessionelle, karitative, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke,

Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung".
Eine solche Erklärung ist jedoch – ihre grundsätzliche
Zulässigkeit einmal unterstellt – nicht in der Lage, eine
Richtlinienbestimmung nicht nur zu interpretieren, sondern ihr einen völlig anderen Inhalt zu geben. Auch fehlt bislang eine Veröffentlichung.

Nach Art. 10 EBR-RL müssen die Mitglieder des "Besonderen Verhandlungsgremiums" und des EBR sowie die Arbeitnehmervertreter, die bei den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß Art. 6 Abs. 3 EBR-RL mitwirken, den gleichen Schutz wie nach ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften genießen. Ein deutsches EBR-Mitglied würde daher gemäß §§ 103 BetrVG und 15 KSchG Kündigungsschutz genießen, sich entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG weiterbilden sowie nach § 37 Abs. 2 BetrVG seine Funktion während der Arbeitszeit ausüben können.

Umsetzung und Verhältnis zu bisher bestehenden Vereinbarungen

Nach ihrem Art. 14 Abs. 1 ist die EBR-RL bis zum 22. September 1996 in nationales Recht umzusetzen. Erst dann kann von ihren Möglichkeiten Gebrauch gemacht und die Bildung eines "Besonderen Verhandlungsgremiums" initiiert werden.

Erhebliche Probleme sind zu erwarten, wenn ein Mitgliedstaat die EBR-RL nicht termingerecht umsetzt. Denn dann fehlt es bei allen in seinem Territorium befindlichen Unternehmen oder Betrieben an Vorschriften, nach denen das in

Veranstaltungshinweis

Mit der Einrichtung Europäischer Betriebsräte, ihren Befugnissen sowie mit dem Verhältnis zum deutschen Betriebsverfassungsrecht beschäftigt sich ein Tagesforum des POKO-Instituts am 8. Mai 1995 in Kassel. Referent ist *Prof. Dr. A. Junker* von der Universität Göttingen.

Anmeldung und Auskünfte: POKO-Institut, Erphostraße 40, 48145 Münster,

Tel.: 0251/30184, Fax.: 0251/35497

Frage stehende Mitglied eines "Besonderen Verhandlungsgremiums" gewählt oder bestimmt werden könnte. Auch hätte man dann für dort ansässige "Zentrale Unternehmensleitungen" kein subsidiär eingreifendes Modell. Angesichts bisheriger Erfahrungen ist mit einer Verzögerung um mindestens ein bis zwei Jahre zu rechnen – es sei denn, die nationalen Gesetzgeber würden sich in ungewohnter Art beeilen.

Besteht eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung vorgesehen ist, so bleibt diese nach Art. 13 Abs. 1 EBR-RL erhalten. Voraussetzung ist, daß effektiv alle von der Richtlinie erfaßten Belegschaften durch das freiwillig geschaffene Vertretungsorgan oder von den Unterrichtungsund Anhörungsverfahren erfaßt sind; wären einige ausgeklammert, ließe sich der Vorrang nicht mehr aufrechterhalten. In der Praxis sind bereits eine ganze Reihe derartiger Abmachungen vorhanden.

Der in Art. 13 Abs. 1 EBR-RL vorgesehene Vorrang gilt auch für solche Abmachungen, die in dem Zeitraum bis zur effektiven Umsetzung der EBR-RL durch die nationale Gesetzgebung geschlossen werden. Für manche Unternehmen wird dies einen Anreiz in der Richtung darstellen, daß sie bereits jetzt mit Verhandlungen beginnen, um so zu einer eigenständigen, den Spezifika und den Wünschen der Beteiligten besser entsprechenden Lösung zu kommen.

Läuft eine solche Vereinbarung aus, kann sie im Einvernehmen verlängert werden. Die EBR-RL findet in diesem Fall auch in Zukunft keine Anwendung. Kommt es nicht zu einer solchen Abmachung, muß nach der Richtlinie verfahren werden.

Die Zahl der insgesamt erfaßten Unternehmen läßt sich derzeit nicht exakt bestimmen. Schätzungen sprechen von ca. 1 200 Unternehmen und Konzernen mit etwa 4,5 Millionen Arbeitnehmern⁷ – bezogen allerdings auf das Europa der Elf.

Auslegungsprobleme

Die EBR-RL verwendet eine Reihe interpretationsbedürftiger Begriffe. Was ein "Konzern" ist und wie die Zahl der Beschäftigten exakt zu errechnen ist, wird vermutlich erst der EuGH klären müssen. Die Probleme werden dadurch nicht einfacher, daß die Richtlinie in allen Gemeinschaftssprachen gleichermaßen verbindlich ist. Selbst bei perfekter Übersetzung werden sich da und dort unterschiedliche Schattierungen einschleichen, über deren Bedeutung sich trefflich streiten läßt.

Gravierender ist, daß die EBR-RL eine Reihe von Fragen gar nicht angesprochen hat, die sich in der Praxis stellen werden und die sich auch nicht durch die nationalen Gesetzgeber regeln lassen. So fehlt etwa eine Bestimmung darüber, welches Recht auf die zwischen "Besonderem Verhandlungsgremium" und "Zentraler Unternehmensleitung" geschlossene Vereinbarung anzuwenden ist. Stellt diese einen "europäischen Tarifvertrag" dar, für dessen Behandlung es keine EG-rechtlichen Normen gibt und der deshalb den all-

gemeinen Rechtsgrundsätzen der Mitgliedstaaten zu unterstellen wäre? Oder handelt es sich um eine Abrede, deren Wirkungen nach dem Recht des Landes zu beurteilen sind, in dem die "Zentrale Unternehmensleitung" ihren Sitz hat? In beiden Fällen taucht z. B. das Problem auf, inwieweit ein Kollektivvertrag europäischen oder ausländischen Rechts normative Wirkung in bezug auf ein Arbeitsverhältnis entfalten kann, das dem deutschen Recht unterliegt – ein Problem, das etwa bei der Freistellung unter gleichzeitiger Lohnfortzahlung Bedeutung gewinnt.

Schließlich hat der EBR zwar den Namen mit dem deutschen Betriebsrat gemein, doch fehlt die für diesen typische Einbettung in ein gewerkschaftliches Umfeld. An keiner Stelle verwendet die EBR-RL den Begriff "Gewerkschaft". Kann sie beispielsweise in die Bestimmung der Mitglieder des "Besonderen Verhandlungsgremiums" eingeschaltet werden? Wie steht es mit einem Teilnahmerecht an den EBR-Sitzungen? Muß das subsidiäre Modell, das bei deutscher Konzernspitze eingreift, nicht wegen Art. 9 Abs. 3 GG einen gewerkschaftlichen Mindesteinfluß garantieren?

Die Frage ist m. E. zu bejahen, doch zeigt sich über die Einzelfrage hinaus ein grundsätzliches Harmonisierungsproblem: Die Verzahnung des EBR mit den Interessenvertretungen des nationalen Rechts ist noch nicht geleistet; hier liegen außerordentlich wichtige Aufgaben für die Gesetzgebung wie für die betriebliche Praxis.

1) ABl. v. 30.9.1994, Nr. L 254/64, wiedergegeben auch bei Däubler/Kittner/Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1994, Supplement 1995 unter Nr. 436.

Fortbildung im Arbeitsrecht

1895 gab es im Deutschen Reich 5 795 Rechtsanwälte, einen Anwalt für 8 530 Einwohner. Hundert Jahre später sind in der Bundesrepublik Deutschland rund 70 500 Anwälte tätig: einer für 1 133 Bürger. In den neuen Bundesländern allerdings kommt ein Anwalt derzeit noch auf dreimal soviele Einwohner wie in den alten Bundesländern. Weil der Rechtsanwalt, bevor er als "Organ der Rechtspflege" amtieren kann, freiberuflich seine Dienste anbieten muß, begibt er sich als Wettbewerber auf einen überbesetzten Markt. Eine wuchernde Gesetzgebung sorgt zwar dafür, daß Juristen nicht arbeitslos werden; doch die Folge ist, daß sie sich ständig um ihre Fortbildung bemühen müssen. Das Haftungsrecht weist in dieselbe Richtung. Ein Anwalt, der eine Rechtssache nicht auf der Höhe des aktuellen Wissensstands bearbeitet, begeht einen Kunstfehler und schuldet Schadenersatz.

Es besteht deshalb großer Fortbildungsbedarf. Die Nachfrage der Rechtsanwälte nach aktuellem Fachwissen wird durch eine Vielzahl größerer und kleinerer Fortbildungseinrichtungen befriedigt. Mit spezifischem Programm wendet sich die Gesellschaft für Juristen-Information (GII) aus Horb am Neckar an das Fachpublikum. Das Unternehmen wurde im Jahr 1982 gegründet. Erste Seminare für Rechtsanwälte und deren Mitarbeiter fanden im süddeutschen Raum statt. Referenten "vor Ort" vermittelten Familienrecht (Unterhaltsrecht), Bauvertragsrecht, Verkehrsrecht, Anwaltsgebührenrecht und das Recht der Zwangsvollstreckung. Anwaltsgehilfinnen konnten sich in EDV-Seminaren und Telefonkursen weiterbilden.

Als es möglich wurde, für verschiedene Rechtsgebiete (nicht mehr nur für Steuerrecht) den Fachanwaltstitel zu erwerben, eröffnete sich für die GJI ein neues interessantes Betätigungsfeld. Sie entschied sich für den Schwerpunkt Arbeitsrecht. Im Januar 1988 bot sie ihren ersten Intensivlehrgang Arbeitsrecht an. Größter Wert wurde von Anfang an auf eine kleine Teilnehmerzahl gelegt, um so eine intensive Betreuung zu gewährleisten. Umfangreiche Skripten, praxisnah gestaltet und auf aktuellem Stand gehalten, ergänzen den mündlichen Vortrag der Referenten.

Die neuen Fachanwaltschaften standen rechtlich zunächst auf wackeligen Beinen. Ein Beschluß des BGH vom 14. Mai 1990 verneinte das Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen und zwang die Anwaltskammern, von einer weiteren Verleihung der Fachbezeichnungen abzusehen. Der Drang zur Fachanwaltsausbildung versiegte. Erst die solide Rechtsgrundlage, geschaffen durch das Gesetz über Fachanwaltsbezeichnungen vom 27. Februar 1992 (BGBl. I S. 369 f.), ließ die Nachfrage nach nötigem Fachwissen wieder steigen. § 5 des Gesetzes schreibt für das Fachgebiet Arbeitsrecht besondere Kenntnisse in drei Bereichen vor: "1. Recht des Arbeits- und des Berufsbildungsverhältnisses, 2. kollektives Arbeitsrecht und 3. Verfahren vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit".

Die GJI hat ihren Intensivlehrgang Arbeitsrecht nach den gesetzlichen Vorgaben konzipiert. Den Nachweis für den erfolgreichen Abschluß erbringen die Teilnehmer mittels Klausuren. Fünf Seminarblöcke sind jeweils auf drei Tage Unterricht und auf eine vierstündige Klausur am 4. Tag (Donnerstag bis Sonntag) terminiert, so daß insgesamt nur fünf verlängerte Wochenenden aufgewendet werden müssen. Deshalb kann der Lehrgang auch neben der Kanzleiarbeit bewältigt werden. Besonders geachtet wird auf thematische Präferenzen und Schwerpunkte der bei den Kammern errichteten Prüfungsausschüsse; verstärkte Aufmerksamkeit gilt deshalb dem kollektiven Arbeitsrecht.

In den neuen und in den alten Bundesländern bestanden ursprünglich unterschiedliche Wartezeiten vor Antragstellung zum Fachanwalt (fünf bzw. zwei Jahre). Inzwischen gelten einheitlich zwei Jahre. Die GJI plant deshalb ab 1996 Seminare für Arbeitsrecht, aber auch für Familienrecht in Leipzig. Ab Herbst 1995 wird sie nach 17 Intensivseminaren im Süden und Westen, erstmalig in Norddeutschland tätig sein. Seit Anfang des Jahres greift die Deutsche Anwaltsakademie auf GJI-Leistungen zurück und bietet in Kooperation den Intensivlehrgang Arbeitsrecht mit an.

Auch in Ostdeutschland ist die GJI längst keine Unbekannte mehr. Bereits 1991 veranstaltete sie Lehrgänge zur "Anpassung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts" in Leipzig. Teilnehmer waren damals vor allem Personalleiter.

Das System der Fachanwaltschaften ist ergänzungsfähig. So stehen noch der Fachanwalt für Strafrecht (Strafverteidiger) und für Familienrecht aus. Für das Familienrecht hat man bei der GJI bereits ein Konzept analog zu den Anforderungen der schon vorhandenen Fachanwaltsbereiche entwickelt und in ersten Seminaren erprobt.

Annamaria Haller, Nürnberg

²⁾ Vgl. Heilmann, Der Gesamtbetriebsrat, in: AuA 1995, S. 48 ff.; Michel, Französisches Arbeitsrecht, in: AuA 1993, S. 366 ff.; Mendoza/Zachert, Spanisches Arbeitsrecht, in: AuA 1994, S. 77 ff.

³⁾ Einzelheiten bei *Blanpain/Windey*, European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe, Leuven 1994, S. 65 f.

⁴⁾ B. Gaul, in: NJW 1995, S. 231.

⁵⁾ Näher Wirmer, in: DB 1994, S. 2136.

Siehe die Beiträge in Deppe (Hrsg.), Euro-Betriebsräte, Wiesbaden 1992.

⁷⁾ B. Gaul, aaO.; Wirmer, aaO., S. 2134.

⁸⁾ Dazu Däubler, in: EuZW 1992, S. 329 ff.

⁹⁾ Zur Garantie eines Kernbereichs an gewerkschaftlichen Einwirkungsmöglichkeiten in der Betriebsverfassung siehe *BVerfGE* 19, S. 303 (313).