



Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Revision der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Stellungnahme des EGB zur zweiten Phase der Anhörung der Sozialpartner vom 20. Februar 2008

Das am 20. Februar veröffentlichte Dokument soll der Kommission dabei dienen, den Standpunkt der europäischen Sozialpartner bezüglich des Inhalts einer eventuellen Gemeinschaftsinitiative zur Revision der Richtlinie 94/45/EC einzuholen.

Die Kommission hebt hervor, dass die Arbeitgeberorganisationen sich bei der ersten Phase der Konsultation gegen eine solche Revision ausgesprochen haben (April 2004).

Mit der vorgesehenen Gemeinschaftsinitiative soll auf die Probleme bei der Anwendung der EBR-Richtlinie eingegangen werden. Die Kommission hebt folgende Punkte hervor:

- Komplikationen bei der Abstimmung der verschiedenen Ebenen der Unterrichtung und Anhörung;
- Ungewissheit bezüglich der Zukunft der EBR bei Fusionen, Übernahmen und anderen Umgestaltungen;
- Die Richtlinie teilt den Europäischen Gewerkschaften keine Rolle zu, was die Anzahl der Betriebsräte seit ihrer Inkraftsetzung begrenzt;
- Es fehlt eine allgemeine Antwort auf den Fortbildungsbedarf der Arbeitnehmervertreter.

Darüber hinaus ist die Kommission der Ansicht, dass folgende Ziele erreicht werden könnten:

- Die tatsächliche Verwirklichung des Rechts auf eine staatsübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die derzeit noch in vielen Fällen zu Wünschen übrig lässt;
- Die Lösung der Probleme bei der praktischen Anwendung der Richtlinie und die Beseitigung der Rechtsunsicherheiten, die sowohl aufgrund einiger bestehender als auch fehlender Bestimmungen in der Richtlinie herrschen;
- Eine bessere Kohärenz zwischen den EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

I. Allgemeine Bewertung

Der EGB begrüßt die Aufnahme der längst überfälligen Revision der EBR-Richtlinie in das offizielle Arbeitsprogramm der Kommission für das Jahr 2008. Bereits im Rahmen der ersten Phase der Anhörung im Jahr 2004 hatte der EGB auf eine baldige Revision gedrängt und hierfür konkrete Vorschläge unterbreitet. Kritisiert hat der EGB, dass die Kommission in ihrer Mitteilung zur Umstrukturierung und Beschäftigung im März 2005 (KOM (2005) 120) zwei unterschiedliche Themen mit unterschiedlichem Inhalt behandelt hat, und er hat geltend gemacht, dass dies keine ordnungsgemäße zweite Phase der Konsultation bezüglich der Revision der EBR-Richtlinie darstelle.

Der EGB teilt mit allem Nachdruck die Einschätzung der Kommission, dass die EBR in der Lage sein müssen, ihre Rolle gegenüber den Entwicklungen in Unternehmen behaupten zu können, indem sie Veränderungen voraussehen und den grenzübergreifenden sozialen Dialog in einem sich rasch wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Umfeld fördern. Mit der Erweiterung der Europäischen Union und der wachsenden Globalisierung setzen immer mehr Unternehmen ihre Verwaltungs- und Produktionsstrukturen im Ausland ein. Die EBR stehen also vor neuen Herausforderungen, die erfordern, dass die EBR sich mit neuen Themen befassen und ihre Kompetenzen und Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln.

Seit die Richtlinie in Kraft ist, sind außerdem die Umstrukturierungen zu einem beständigen Phänomen avanciert; umso bedeutender ist das Thema Veränderungsmanagement für die Arbeitnehmer geworden. Es ist gemeinhin bekannt, dass Änderungen sehr erfolgreich bewältigt werden können, wenn die Interessen der Arbeitnehmer als Hauptbeteiligte dabei berücksichtigt werden. Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen brauchen europäische Betriebsräte, um den industriellen und wirtschaftlichen Wandel und dessen soziale Folgen richtig voraussehen zu können. Ein gut funktionierender EBR ist unabdingbar, damit die Arbeitnehmervertreter eine proaktive Rolle auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene spielen können, um sicherzustellen, dass die Umstellung sozial verantwortlich bewältigt wird.

Die Erfahrung hat wiederholt gezeigt, dass dies auf Grundlage der bestehenden EBR-Rechtsvorschriften und der gängigen Praxis nicht immer möglich ist. Offensichtlich muss eine überarbeitete EBR-Richtlinie nicht nur dahingehend verbessert werden, dass alle ursprünglichen Zielsetzungen einfacher erreicht werden können, sondern es muss auch darauf geachtet werden, dass die EBR gut genug ausgestattet sind, um die im Rahmen der ursprünglichen Rechtsvorschrift nicht vorhergesehenen Herausforderungen, denen sie begegnen müssen, zu meistern.

Der EGB begrüßt die Tatsache, dass die Kommission endlich die Probleme bei der praktischen Umsetzung der Richtlinie angeht, die eine effiziente Arbeitsweise der EBR behindern und nicht allein mit Hilfe bewährter Verfahren behoben werden können. Der EGB unterstützt uneingeschränkt die Ansicht, dass die Rechtsvorschrift grundlegend verändert werden muss, damit die EBR ihre Rolle im Prozess der europäischen Integration zweckmäßig erfüllen können.

Anwendbarkeit der EBR-Richtlinie (Schwellenwerte und Ausnahmen)

Artikel 15 der Richtlinie hatte die Revision bis spätestens zum 22. September 1999 vorgesehen und ausdrücklich die Überprüfung der Bestimmung zu den Schwellenwerten für die Beschäftigtenzahl erwähnt. Der EGB ist daher erstaunt, dass die Schwellenwerte im Konsultationspapier nicht angesprochen werden. Zu Recht wird von der Kommission darauf hingewiesen, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung entsprechend Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einem Grundrecht gleichkommt. Für den EGB stellt sich die grundsätzliche Frage, ob die Arbeitnehmer allein aufgrund der Unternehmensgröße von der Anwendung der EBR-Richtlinie ausgeschlossen werden können. Erfahrungsgemäß bleiben kleinere Unternehmen nicht von den Herausforderungen der europäischen Integration und Globalisierung verschont. Die Rechtfertigung für die ursprüngliche EBR-Richtlinie (die Kluft zwischen den nationalen Systemen der Arbeitnehmervertretung und den zunehmend grenzübergreifenden Verwaltungs- und Beschlussfassungsstrukturen zu schmälern) gilt noch immer, unabhängig der Größe des Unternehmens. Auf jeden Fall bekräftigt der EGB seine Forderung, dass der Schwellenwert von jeweils 1000 auf 500, bzw. von 150 auf 100 Arbeitnehmer herabgesetzt werden sollte. Der Hinweis auf „ein Verfahren zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ (Artikel 1, Absatz 2 der Richtlinie 94/45 EG) sollte gestrichen werden. Solch ein Verfahren, dass ein Gremium ersetzt, wurde in der Praxis nie erfolgreich ausgehandelt.

Des Weiteren hindern die derzeit geltenden Ausnahmemöglichkeiten Arbeitnehmervertreter in so genannten Tendenzbetrieben und beim seefahrenden Personal der Handelsmarine daran, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene wahrzunehmen. In den letzten Jahren wurde deutlich, dass Arbeitnehmer in Medienunternehmen auch von Umstrukturierungen mit transnationalem Ausmaß betroffen sind. Der EGB kann nicht nachvollziehen, warum das seefahrende Personal der Handelsmarine kein Recht auf Unterrichtung und Anhörung haben sollte. Die Bestimmung darüber, dass die Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine (Artikel 1, Absatz 5) und „Tendenzbetriebe“ (Artikel 8, Absatz 3) gilt, ist nach Auffassung des EGB aus der Richtlinie zu streichen.

II. Stellungnahme zu spezifischen in der Mitteilung der Kommission aufgeworfen Fragen

Im folgenden Abschnitt beantwortet der EGB eine Reihe von Fragen, die in der Mitteilung der Kommission angesprochen wurden. Einige damit in Verbindung stehende zusätzliche Themen werden ebenfalls hervorgehoben.

Im **Abschnitt II.1**, erwägt die Kommission konkrete Maßnahmen, um die tatsächliche Verwirklichung des Rechts auf eine staatsübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Die Begriffe „Unterrichtung und Anhörung“ (1.1.)

Die Kommission weist zu Recht darauf hin, dass „bestimmte Definitionen der Richtlinie bzw. fehlende Definitionen zu unterschiedlichen Interpretationen führen, die die Klarheit des gesetzlichen Rahmens, die Effektivität der in der Richtlinie angeführten Rechte und die Rechtssicherheit stark beeinträchtigen“. Bezug nehmend auf jüngere Richtlinien könnte nach Auffassung der Kommission, die

Definition der Anhörung deutlicher formuliert werden und eine Definition von Unterrichtung hinzugefügt werden.

Der EGB unterstützt nachdrücklich die Notwendigkeit einer Definition von "Unterrichtung" und einer präziseren Definition des Begriffs "Anhörung". Diese Definitionen sollten kein Rückschritt in Hinsicht auf die Definitionen der Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene sein, wie sie bereits eindeutig in der Richtlinie 2001/86/EG festgelegt sind. Hierbei ist festzustellen, dass obwohl die Kommission in der Richtlinie 2002/14/EG auch auf diese Definitionen verweist, diese Rahmenrichtlinie sich nicht auf die Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene, sondern auf nationaler und lokaler Ebene bezieht. Auf jeden Fall muss sichergestellt werden, dass die Information gemäß der Richtlinie 2001/86/EG an die EBR weitergegeben wird, so dass "Form und Inhalt der Unterrichtung den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen ermöglichen" und „Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen ermöglichen“, damit sie im Rahmen des Entscheidungsprozesses berücksichtigt werden kann.

Die derzeit fehlende Klarheit hat zum Scheitern einer Unterrichtung und Anhörung der EBR im Sinne der Richtlinie geführt. Der EGB ist überzeugt, dass eine solche Definition den Besitzstand angemessen berücksichtigen und letztendlich einfach die anerkannten Deutungen der Unterrichtung und Anhörung bestätigen würde, die sich in den Gerichtshöfen mangels einheitlicher Definitionen im Gemeinschaftsrecht herausgebildet hat.

Solch eine Definition könnte mit Blick auf einen intensiveren Dialog zwischen den EBR und den Unternehmensleitungen eine Verbesserung für alle Seiten bedeuten, da so eine Verständigung zu den allgemeinen Grundsätzen einer geplanten Entscheidung, den eventuellen Auswirkungen für die Arbeitnehmer und einer koordinierten und ausgewogenen Umsetzung erreicht werden kann. Eine gemeinsame Definition würde auch zur wirksameren Gestaltung der Unterrichtung und Anhörung auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene verhelfen und somit zu mehr Kohärenz in diesem Bereich beitragen.

Inhalt subsidiärer Vorschriften (1.2.)

Um die Rolle der EBR zu stärken, könnten nach Ansicht der Kommission neue Vorschriften aufgenommen werden, zum Beispiel, das Recht der EBR auf Erhalt einer mit Gründen versehenen Antwort, die genaue Definition außergewöhnlicher Umstände, die Möglichkeit einer zweiten Sitzung und die Einführung neuer Themen für die Unterrichtung und Anhörung.

Der EGB unterstützt uneingeschränkt die Auffassung, dass die Rolle der EBR im Rahmen der subsidiären Vorschriften gestärkt werden sollte. Wie eingehende empirische Untersuchungen eindeutig ergeben haben, spielen die subsidiären Vorschriften eine wichtige Rolle als Orientierungshilfe oder Erläuterungen für ausgehandelte Lösungen. Zusätzlich haben jüngste Erfahrungen gezeigt, dass diese in immer mehr Fällen direkt angewandt werden. Dadurch sind noch mehr Mängel und Unzulänglichkeiten bei den subsidiären Vorschriften zu Tage getreten, insbesondere in Bezug auf ihre Umsetzung. Deshalb ist es unabdingbar, dass die subsidiären Vorschriften bezüglich verschiedener Fragen erweitert und deutlicher formuliert werden.

Dazu gehört auch das Recht der EBR auf Erhalt von Gründen für eine Stellungnahme. Ebenso ist eine präzisere Definition außergewöhnlicher Umstände

dringend notwendig, da Unstimmigkeiten über die Einberufung außerordentlicher Tagungen in der Praxis oft zu Streitigkeiten geführt haben. Die Richtlinie 2001/86/EC enthält auch explizitere und zweckmäßigere Bestimmungen zu außerordentlichen Tagungen. Um sicherzustellen, dass sinnvolle Anhörungen stattfinden, sollte in die überarbeitete EBR-Richtlinie eine Bestimmung zu einem zusätzlichen außerordentlichen Nachfolgetreffen aufgenommen werden, das einberufen werden kann, falls die Unternehmensleitung nicht gemäß der vom EBR abgegebenen Stellungnahme vorgehen.

In der Praxis hat sich die Einschränkung auf eine Sitzung der EBR pro Jahr nicht bewährt. Die Tatsache, dass viele Unternehmen diese Begrenzung nicht eingehalten haben, zeigt, dass Geschwindigkeit, Tragweite und Komplexität der Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene mehr Sitzungen voraussetzen. Deshalb sollte in den subsidiären Vorschriften das Recht auf mindestens zwei ordentliche Sitzungen im Jahr festgelegt werden.

Der EGB begrüßt den Vorschlag der Kommission, neue Themen für die Unterrichtung und Anhörung einzuführen, wodurch die Rolle der EGB nicht nur auf „Antizipation“ und „Begleitung von Änderungen“ begrenzt ist. Zusätzlich zu den von der Kommission vorgeschlagenen neuen Inhalten (Weiterentwicklung der Kompetenzen, Mobilität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Umweltfragen) sollten auch Bereiche wie Datenschutz, Gleichstellung der Geschlechter, Anti-Diskriminierung und Behindertenpolitik in den Themenkatalog einbezogen werden. Diese Fragen sind sowohl für die Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmer wichtig und auf europäischer Ebene eindeutig von Bedeutung, da sie alle von europäischen Rechtsvorschriften abgedeckt sind. Ihre Aufnahme in den für die EBR besonders bedeutenden Themenkatalog der subsidiären Vorschriften würde sicherstellen, dass die EBR eine nützlichere Rolle bei der Entwicklung und Überwachung der Maßnahmen in diesen Bereichen einnehmen können.

Angesichts der Bedeutung von Experten und der Verwaltungsausgaben für die effiziente Arbeitsweise der EBR, gehören diese Themen nach Ansicht des EGB eindeutig zu den Fragen, für die es einer Verständigung zwischen besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Unternehmensleitung bedarf. Deshalb schlägt der EGB vor, dass die Bestimmungen unter Ziffer 6 (Experten) und Ziffer 7 (Verwaltungsausgaben) der subsidiären Vorschriften in Artikel 6 der Richtlinie übertragen werden.

Die subsidiären Vorschriften anberaumen ein internes Vorgespräch zwischen den Arbeitnehmervertretern vor ihrer Sitzung mit der Unternehmensleitung. Ein internes Nachfolgetreffen wird jedoch nicht erwähnt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass eine Tagung nach der Sitzung mit den Arbeitgebern für die Arbeitnehmervertreter von Nutzen ist, um sich über das Gesagte auszutauschen, gemeinsame Standpunkte zu formulieren und künftige Schritte zu diskutieren. Der Begriff Anhörung verlöre in der Tat seine Bedeutung, falls die Arbeitnehmervertreter kein Treffen zur Formulierung einer gemeinsamen Stellungnahme arrangieren könnten. Diese Lücke in den Bestimmungen der Richtlinie muss geschlossen werden.

In der Praxis ist auch deutlich geworden, dass der engere Ausschuss außerordentlich bedeutend für die Fortführung der EBR-Arbeiten zwischen den ordentlichen Sitzungen mit der Unternehmensleitung ist. Angesichts der multinationalen Gestaltung der EBR sollte die Mindestzahl der Mitglieder der engeren Ausschüsse von 3 auf 5 angehoben werden, damit die Vielzahl von Ländern und Regionen in vielen EBR besser veranschaulicht wird. Außerdem sollten die subsidiären Vorschriften präzisieren – wie es fast die ganzen EBR-

Durchführungsvorschriften tun —, dass ein engerer Ausschuss überall dort einzusetzen ist, wo neun und mehr Mitglieder im EBR sind. Schließlich müssen die subsidiären Vorschriften dafür sorgen, dass der engere Ausschuss zur Erfüllung seiner Aufgabe die nötige Ausstattung erhält, um Tagungen abzuhalten und untereinander sowie mit größeren EBR zu kommunizieren.

Die Erfahrung zeigt, dass die Komplexität und die Reichweite vieler transnationaler Fragen mit denen die EBR konfrontiert sind, oft verschiedene Fachkenntnisse erfordern, z.B. juristischen, wirtschaftlichen, finanziellen und technischen Sachverstand. Daher verlangt der EGB, dass die EBR das Recht erhalten sollten, alle zur Erfüllung ihrer Rolle notwendigen Informationen anzufordern, anstatt sich jeweils entscheiden zu müssen, ob sie die fachliche Unterstützung bei einer komplexen Frage bezüglich eines spezifischen Aspekts oder eher für ein anderes Problem benötigen. In der überarbeiteten Richtlinie ist die Verpflichtung der Unternehmen für mehr als einen Experten zu zahlen, daher zu streichen. In der Richtlinie muss des Weiteren deutlich werden, dass die Experten auf Anforderung der Arbeitnehmervertreter das Recht haben, allen Sitzungen und jeder Phasen des Verfahrens beizuwohnen.

Die derzeitige Richtlinie enthält keine klare Aussage hinsichtlich des Bedarfs an Übersetzungen und Verdolmetschungen. Das hat in der Praxis zu maßgeblichen Problemen geführt. Überarbeitete subsidiäre Vorschriften müssen sicherstellen, dass nicht nur bei den Sitzungen mit der zentralen Unternehmensleitung sondern auch bei allen internen Vorgesprächen und Nachbereitungstreffen der Arbeitnehmervertreter und des engeren Ausschusses sofern notwendig Übersetzungen gewährleistet werden. Es muss auch explizit garantiert werden, dass schriftliche Informationen in alle benötigten Sprachen übersetzt werden.

Rolle der Gewerkschaften (1.3.)

Es erscheint der Kommission angebracht, die besondere Rolle der Gewerkschaftsorganisationen bei den Verhandlungen und für die Unterstützung der EBR explizit anzuerkennen.

Eine der zentralen Forderungen des EGB ist die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften in den EBR. Dabei muss sichergestellt werden, dass Vertreter der Europäischen Gewerkschaftsverbände an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums (Artikel 5) teilnehmen dürfen. Eine offizielle Teilnahme der Gewerkschaften in diesen Gremien verleiht den Verhandlungen zusätzliche Legitimität. Vertreter der Gewerkschaften müssen Zugang zu den Sitzungen der EBR erhalten, sobald ihre Anwesenheit von den EBR-Mitgliedern gewünscht wird, ungeachtet anderer Aufgaben, die Gewerkschaftsbeauftragte eventuell als Experten für die EBR wahrnehmen. Entsprechend der nationalen Tradition ist es auch entscheidend, dass Vertreter der Gewerkschaften problemlos vollwertige Mitglieder der EBR werden können (Artikel 6).

Die SE Richtlinie anerkennt bereits die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene bei der Förderung von Kohärenz und Konsistenz für die EBR. Der Anspruch auf offizielle Teilnahme der Gewerkschaften bei diesen Sitzungen ist auch wesentlich, da in vielen EU-Ländern nur sie das Recht haben, Arbeitnehmer in Verhandlungen zu vertreten.

Rolle und Befugnis der Arbeitnehmervertreter (1.4.)

Die Kommission erwägt eine Rechenschaftspflicht der Vertreter der EBR gegenüber den Arbeitnehmern, die sie vertreten sowie das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Fortbildung.

Der EGB vertritt die Auffassung, dass die EBR leichter Zugang zu den Betrieben, Betriebstellen und Unternehmen erhalten sollten und über das Recht verfügen müssen, alle Arbeitnehmer über die Arbeit der EBR zu informieren. Des Weiteren muss den EBR-Mitgliedern das Recht und die Ressourcen gegeben sein, damit sie sich mit den Arbeitnehmern, die sie vertreten, in Verbindung setzen können. In der Praxis hat sich gezeigt, dass insbesondere in Fällen, wo ein Mitglied des EBR aus einem Land mehrere Betriebsstätten und/oder Sektoren eines Unternehmens repräsentiert, der Informationsfluss stark beeinträchtigt ist, sofern keine organisatorische Infrastruktur existiert, die eine Verbindung zwischen den lokalen Betriebsstätten und dem Geschehen auf der europäischen Ebene bietet. Das wirft essentielle Fragen bezüglich der Legitimität der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene auf und muss in der überarbeiteten EBR-Richtlinie behandelt werden.

Um die Funktionsweise der EBR zu verbessern, ist das Recht der Arbeitnehmer auf Fortbildung von zentraler Bedeutung. EBR sind mehrsprachige Gremien die sich mit diversen und komplizierten Fragen im Rahmen großer und komplexer Unternehmergruppen auseinandersetzen. Sie vereinen auch ganz unterschiedliche Formen der Arbeitsverhältnisse. Es geht also nicht an, dass sie ohne angemessene Vorbereitung und Fortbildungen wirksam arbeiten sollen. Demgemäß sieht die Richtlinie 2001/86/EG Fortbildungsmaßnahmen für Mitglieder des analogen Vertretungsorgans vor. Vergleichbare Bestimmungen müssen für die EBR entwickelt werden. Die Arbeitnehmervertreter und ihre Abgeordneten müssen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen bekommen. Offensichtlich dürfen solche Fortbildungsmaßnahmen sich nicht auf Sprachkurse beschränken, sondern müssen auch wirtschaftliche, rechtliche und soziale Themen umfassen. Den EBR sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, den Inhalt der Fortbildungsprogramme zu bestimmen. Zu diesem Zweck braucht es eingehende Bestimmungen in der Richtlinie selbst und nicht in den subsidiären Vorschriften.

Durchsetzung der Rechte (Sanktionen und Rechtspersönlichkeit der EBR) (1.5.)

Aus Sicht der Kommission erscheint es sinnvoll, wenn die EBR-Richtlinie an den allgemeinen Grundsatz erinnert, nach dem die Sanktionen im Fall eines Verstoßes gegen die geltenden Bestimmungen wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen. Darüber hinaus hält die Kommission es für angemessen, die EBR explizit als Vertreter der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Gruppe anzuerkennen.

Immer wieder musste die Erfahrung gemacht werden, dass die Rechte der EBR verletzt wurden, insbesondere wenn es um weit reichende Unternehmensentscheidungen ging, die mit erheblichen negativen Folgen für die Beschäftigten verbunden waren. Daher hat der EGB wiederholt die Notwendigkeit unterstrichen, dass gerichtliche Verfahren sichergestellt werden, mit denen die Verpflichtungen, die sich aus der Richtlinie ergeben, geltend gemacht werden können. Der EGB befürwortet den Hinweis der Kommission, dass Sanktionen

wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen. Entscheidungen der Unternehmensleitung, die erhebliche Auswirkungen für die Beschäftigten haben, müssen bei Verletzung der Unterrichts- und Anhörungsrechte ausgesetzt werden.

Den Arbeitnehmersvertretern in den EBR muss die Möglichkeit eingeräumt werden, bei Verstößen gegen die EBR-Vereinbarung gerichtliche Schritte einzuleiten. EBR müssen also die nötige Rechtspersönlichkeit und Fähigkeit aufweisen, um sicherzustellen, dass die Vereinbarung eingehalten wird. Eine Voraussetzung ist, dass die EBR über zulässige Mittel verfügen, um gemeinsame Maßnahmen zu treffen. Da in vielen EBR-Vereinbarungen die Verfahrensregeln fehlen, wurden die getroffenen gemeinsamen Maßnahmen in der Vergangenheit häufig in Frage gestellt. Deshalb sollte in Artikel 6 sichergestellt werden, dass die EBR Regeln für kollektive Entscheidungen festlegen. Für den Fall, dass die EBR keine Vorschriften beschließen, muss die Richtlinie auch ein alternatives Verfahren vorsehen. Solche Bestimmungen dürfen jedoch nicht die individuellen Rechte der EBR-Mitglieder oder Gewerkschaftsmitglieder verletzen. Die Kosten für Rechtsberatung, Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Diese Bestimmung muss in die Richtlinie selbst und nicht in die subsidiären Vorschriften aufgenommen werden.

Der EGB stimmt den EBR darin zu, dass diese als legitime Vertreter der europäischen Arbeitnehmer anerkannt werden müssen, z.B. wenn sie bei einem Fusionskontrollverfahren der EU-Kommission einen Standpunkt geltend machen wollen. Jedoch dürfen sie den Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden ihre repräsentative Rolle nicht streitig machen.

Im **Abschnitt II.2.** legt die Kommission Lösungsmaßnahmen für die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie festgestellten Probleme und die Beseitigung der Rechtsunsicherheit dar.

Anpassungsklausel (2.1.)

Zu Recht weißt die Kommission darauf hin, dass viele EBR-Vereinbarungen keine Klauseln zur Anpassung oder Neuaushandlung enthalten. Die Kommission legt nahe, dass die Einführung einer Anpassungsklausel zur Vereinbarung über die Zukunft der EBR bei einer Änderung der Unternehmensstruktur die Rechtssicherheit stärken könnte.

Der EGB pflichtet der Auffassung der Kommission bei, dass alle neuen Vereinbarungen Modalitäten für ihre Anpassung, Kündigung und Neuaushandlung enthalten müssen.

Die verschiedenen Gründe für die Neuaushandlung von Vereinbarungen sind unbedingt zu unterscheiden. Zum einen hat sich der Wandel in den Unternehmen erheblich beschleunigt, zum Beispiel als Ergebnis von Zusammenschlüssen und Übernahmen. Deshalb muss sichergestellt werden, dass die EBR den Änderungen der Unternehmensstrukturen effektiver Rechnung tragen können, indem sie Neuaushandlungen oder Anpassungen der Vereinbarung unter Mitwirkung der Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer ermöglichen.

Nicht nur der Wandel der Unternehmensstrukturen macht eine Anpassung der Vereinbarungen erforderlich. Viele Vereinbarungen, insbesondere solche die in Einklang mit den Bestimmungen von Artikel 13 geschlossen werden, enthalten

keine Verfügungen zu einer Reihe bedeutender Themen. Da oft auch keine Nachaushandlungen vorgesehen sind, hat sich große Unsicherheit breit gemacht.

Angesichts der in Betracht gezogenen tief greifenden Überarbeitung der Richtlinie, ist der EGB ganz entschieden der Auffassung, dass alle EBR die Möglichkeit bekommen sollten, die Verbesserungen der EBR-Richtlinie und die von ihr gebotene Rechtssicherheit zu nützen, ungeachtet der Tatsache ob sie sich auf Artikel 6 oder Artikel 13 stützen. Insbesondere wenn vorhandene Vereinbarungen keine entsprechenden Bestimmungen enthalten, muss in der überarbeiteten EBR-Richtlinie verbindlich vorgesehen werden, dass Neuaushandlungen beantragt werden können. Entsprechende Übergangsregeln und ein angemessen verkürzter Zeitraum sind in der Richtlinie festzulegen.

Zentrale Leitung und Verantwortungsbereiche der örtlichen Geschäftsleitungen (2.2)

Mit Bezug auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (Bofrost, Kühne & Nagel, ADS Anker) sollen nach Vorstellung der Kommission sämtliche Informationen, die für die Aufnahme der Verhandlungen über die Bildung von EBR unerlässlich sind, Arbeitnehmern durch die Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, und zwar unabhängig vom Sitz des Unternehmens oder der Position der Konzernleitung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie.

Der EGB bekräftigt, dass im Rahmen der Revision der Richtlinie den Anforderungen des Europäischen Gerichtshofs in vollem Umfang Rechnung getragen werden muss. Das zentrale Management ist verpflichtet, die notwendigen Informationen rechtzeitig, unabhängig der Verantwortung in der Unternehmensgruppe, zur Verfügung zu stellen.

In einigen Fällen ist es den Arbeitnehmervertretern außerordentlich schwer gefallen, festzustellen, ob die Richtlinie ein Unternehmen betraf und ob die nationalen Arbeitnehmer dieses Unternehmens sich der Tatsache bewusst waren, dass sie die Schaffung eines EBR fordern konnten. In einigen Unternehmen erwies es sich für die Arbeitnehmervertreter als riskant, das Management im Zweifelsfall auch nur um Informationen zu bitten. Deshalb sollte in der Richtlinie klargestellt werden, dass die Gewerkschaftsverbände ein Recht auf relevante Informationen haben, die ihnen Aufschluss darüber geben, ob die Richtlinie ihr Unternehmen umfasst.

Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) und Verlauf der Verhandlungen (2.3.)

Die Mitteilung der Kommission enthält keine Angaben zum Verhandlungszeitraum des BVG. In der derzeitigen Fassung der Richtlinie ist eine Verhandlungsphase von drei Jahren vorgesehen, bevor die subsidiären Vorschriften zur Anwendung kommen. Erfahrungsgemäß ist das viel zu langwierig. In der Praxis wurde einerseits deutlich, dass die redlich geführten Verhandlungen im Allgemeinen nicht länger als ein Jahr gedauert haben. Andererseits gab es eine große Anzahl von Fällen, die unnötig in die Länge gezogen und erst am Ende der Drei-Jahres-Frist abgeschlossen wurden. Es kommt relativ häufig vor, dass ein Jahr zwischen den Sitzungen des BVG liegt. Um diese Situation in Zukunft zu vermeiden, schlägt der EGB vor, dass die Verhandlungsfrist auf ein Jahr verkürzt werden sollte, es sei denn die Parteien einigen sich darauf, sie um sechs Monate zu verlängern. Um des Weiteren sicherzustellen, dass die Kontinuität der Verhandlungen gewährleistet ist und unnötige Verzögerungen vermieden werden, sollte in der Richtlinie eine Bestimmung darüber aufgenommen werden, dass subsidiären

Vorschriften automatisch anzuwenden sind, falls die Gespräche des BVG nicht innerhalb von 4 Monaten nach der letzten BVG-Sitzung wieder aufgenommen werden.

Die Kommission erwägt, die maximale Mitgliederzahl des besonderen Verhandlungsgremiums aus der Richtlinie zu streichen, da diese Einschränkung praktische Schwierigkeiten bereitet. Der EGB lehnt den Vorschlag einer Zusammenlegung oder indirekten Vertretung von Mitgliedsstaaten mit einer geringeren Anzahl an Arbeitnehmern ab. Die allgemeinen Grundsätze der Repräsentativität sowie der Verhältnismäßigkeit sollten berücksichtigt werden.

Die Kommission hebt hervor, dass einige bedeutende Fragen nicht explizit von der derzeitigen Richtlinie behandelt werden. Es ist unerlässlich, dass BVG vor und nach den Sitzungen ohne die Arbeitgeber tagen können und Sachverständige hinzugezogen werden können. Bei allen BVG sollten Übersetzer und Dolmetscher zum Einsatz kommen und die Kosten dafür müssen vom Unternehmen getragen werden.

Darüber hinaus ist dem EGB wichtig, dass den europäischen Gewerkschaftsverbänden in der Richtlinie das Recht eingeräumt wird, Verhandlungen zur Einrichtung eines EBR zu initiieren.

Es muss ebenfalls klargestellt werden, dass für den Abschluss einer EBR-Vereinbarung das BVG mit absoluter Mehrheit seiner Mitglieder entscheidet, die gleichzeitig auch die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer repräsentieren müssen, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten.

In **Abschnitt II.3.** erörtert die Kommission Maßnahmen zur Sicherstellung der Kohärenz der EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Abstimmung zwischen der Definition von Unterrichtung und Anhörung (3.1.)

Die Kommission schlägt vor, eine bessere Kohärenz von EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und der Anhörung der Arbeitnehmer herzustellen (2001/86/3G, 2002/24/EG und 2003/72/EG).

Der EGB teilt die Auffassung, dass die Richtlinie dem rechtlichen Kontext anzupassen ist, der sich aus der Verabschiedung neuer Gemeinschaftsbestimmungen im Bereich Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ergibt (siehe weiter oben 1.1). Der EGB spricht sich deshalb für eine Harmonisierung der Unterrichtungs- und Anhörungsrechte aus, wie sie in der Richtlinie 2001/86/EG definiert sind.

Länderübergreifende Zuständigkeit der EBR (3.2.)

Der EGB bekräftigt die Kommission in ihrer Auffassung, dass die Richtlinie ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu staatenübergreifenden Fragen festlegt und daher die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips in diesem Zusammenhang sinnvoll wäre. Es ist allerdings nicht immer einfach, eindeutig festzustellen, ob ein Thema das Kriterium

„staatenübergreifend“ erfüllt. Der Beweis, dass ein Thema nur ein Land betrifft, sollte von der Unternehmensleitung erbracht werden.

Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung (3.3.)

Der EGB begrüßt die Absicht der Kommission, im Rahmen der Revision der EBR-Richtlinie die Abstimmung zwischen den nationalen und transnationalen Ebenen in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung zu klären. In der Praxis hat sich gezeigt, dass Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, die mehr als ein Land betreffen, gleichzeitig und iterativ auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebenen abgehalten werden müssen. Gleichwohl hat dies zu beträchtlichen rechtlichen und politischen Unsicherheiten geführt. Der EGB ist daher sehr daran interessiert, welches „beste Mittel“ die Kommission vorsieht, um die Grundsätze der Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung zu erläutern.

III. Weitergehende Vorschläge des EGB zur Revision der EBR Richtlinie

Ergänzend zu den bisherigen Ausführungen hält der EGB es für dringend erforderlich, dass weitere wichtige Themen bei der Revision der Richtlinie behandelt werden:

1. Definition des Begriffs „herrsches Unternehmen“

In Artikel 3 der EBR-Richtlinie wird der Begriff „herrsches Unternehmen“ definiert. In der Praxis haben sich zahlreiche Lücken (beispielsweise im Hinblick auf Joint Ventures) und rechtliche Unsicherheiten gezeigt (beispielsweise im Hinblick auf Franchiseunternehmen und monopsonistische Unternehmen). Daher ist eine Präzisierung des Begriffs „herrsches Unternehmen“ nach Auffassung des EGB unbedingt erforderlich.

2. Schutz der Arbeitnehmer

In der Praxis ist es zu Konflikten gekommen, da der Schutz der Arbeitnehmervertreter, insbesondere ihr Recht auf bezahlte Freistellung für ihre Tätigkeit als EBR- oder BVG-Mitglieder nicht eindeutig und einheitlich in der EBR-Richtlinie festgelegt ist. Die Richtlinie 2001/86/EG legt das viel klarer dar.

3. Vertraulichkeit von Informationen

Angesichts der gesammelten Erfahrungen hält der EGB eine klarere Definition der „Vertraulichkeit von Information“ für erforderlich, um auszuschließen, dass die Arbeit der EBR behindert wird. Der EGB fordert eine eindeutige Definition von Vertraulichkeit: diese müsste die Notwendigkeit der Geheimhaltung von Informationen, die objektiv unter Geschäftsgeheimnisse fallen, voll berücksichtigen, aber jede missbräuchliche Verwendung des Begriffs durch die Geschäftsleitung zur Behinderung der Kommunikation der EBR untereinander, mit den Arbeitnehmervertretern, mit den Arbeitnehmern oder mit ihren Gewerkschaften verhindern. Der Beweis, dass eine Information der Vertraulichkeit unterliegt, muss von der Geschäftsleitung erbracht werden.

4. Förderung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern in EBR

Frauen sind in der Zusammensetzung der EBR nach wie vor unterrepräsentiert. Daher sollte im Rahmen der Revision der EBR-Richtlinie die Förderung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern sichergestellt werden.

5. Pflicht der Unternehmen zur Registrierung ihrer aktuellsten EBR-Vereinbarung

Der EGB ist der Ansicht, dass betroffene Parteien die Möglichkeit haben sollten, schnell zu prüfen, ob ein EBR für ein Unternehmen eingerichtet worden ist und die entsprechende Vereinbarung zu lesen. Daher hält der EGB es für erforderlich, dass zukünftig alle EBR-Vereinbarungen in einem öffentlichen Register zugänglich gemacht werden.