



In die Offensive für Mehr und Stärkere
Europäische Betriebsräte

Die **neue** Europäische Betriebsratsrichtlinie („Neufassung“)



EUROPAISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)

Warum eine neue Europäische Betriebsratsrichtlinie?

Europäische Betriebsräte („EBR“) sind Gremien zur Vertretung der Arbeitnehmer von Unternehmen, die grenzüberschreitend in mehreren Mitgliedstaaten aktiv sind. Arbeitnehmervertreter im EBR müssen durch die Unternehmensleitung über die Situation und Entwicklung des Unternehmens und über jede signifikante Entscheidung, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben könnte, unterrichtet und angehört werden.

EBR sind daher ein entscheidendes Element einer guten Unternehmensführung. Während sich das Wirtschaftsumfeld verschlechterte und Unternehmen weltweit unter der Krise leiden, wird bei Umstrukturierungen in einen höheren Gang geschaltet. Effiziente Unterrichts- und Anhörungsverfahren durch aktive EBR fördern verantwortungsvolle Antizipation und Gestaltung von Veränderungen in länderübergreifenden Unternehmen.

Die erste EBR-Richtlinie wurde am 22. September 1994 verabschiedet (Richtlinie 94/45/EG). 2008 waren etwa 800 EBR aktiv, die 14,5 Millionen Arbeitnehmer vertraten. Der EGB war aber sehr besorgt über die praktische

Durchführung der Richtlinie. Es zeigte sich, dass frühe und umfassende Unterrichtung über Entscheidungen der Unternehmensleitung selten war und dass EBR im Normalfall eher nicht in den Entscheidungsprozess in Unternehmen einbezogen wurden oder eine bedeutsame Rolle bei der Gestaltung von Veränderungen spielten. In der Regel wurden die EBR „angehört“, nachdem die Entscheidungen der Unternehmensleitung gefallen waren.

Nach einer aktiven Kampagne des EGB und der Europäischen Gewerkschaftsföderationen wurde schließlich am 6. Mai 2009 eine neue EBR-Richtlinie verabschiedet (Richtlinie 2009/38/EG). Die Mitgliedstaaten haben bis 5. Juni 2011 Zeit, diese Bestimmungen in ihre nationalen Gesetzgebungen umzusetzen. Die neue Richtlinie geht nicht auf alle Forderungen der Gewerkschaften ein. Dennoch **ist der EGB zufrieden, dass EBR besser mit den Instrumenten ausgerüstet sein werden, die sie für ein stärkeres Recht auf Unterrichtung und Anhörung brauchen.**



1 Stärkere Definitionen

Die neue Richtlinie führt stärkere Definitionen ein, insbesondere zu Unterrichtung und Anhörung. Das war eine besonders wichtige Forderung der Gewerkschaften. Wir wissen, dass manche EBR die in der Richtlinie aus dem Jahr 1994 formulierten Maßstäbe noch nicht erreichen, weil einige der Schlüsselkonzepte falsch interpretiert werden konnten. Die neuen Definitionen von Unterrichtung und Anhörung wurden entwickelt, um die Rolle und die Effektivität von EBR zu stärken:

- ▶ Unterrichts- und Anhörungsverfahren müssen in Bezug auf **Zeitplanung** und **Qualität** wichtige Kriterien erfüllen.
- ▶ **Unterrichtung und Anhörung sind zwei unterschiedliche Verfahren.** Anhörung kann nicht stattfinden, wenn die Unterrichtsphase nicht ordnungsgemäß eingeleitet wurde.
- ▶ **Eine Anhörung bedeutet, dass Arbeitnehmervertreter tatsächlich in Entscheidungen der Unternehmensleitung einbezogen werden müssen. Das setzt voraus, dass in Bezug auf das Ergebnis eines Entscheidungsfindungsprozesses der Unternehmensleitung genügend Flexibilität vorhanden ist. Mit anderen Worten, Anhörung kann nicht mit der reinen Bekanntmachung der endgültigen Entscheidung der Unternehmensleitung gleichgestellt werden.**

„**Unterrichtung**“ Unterrichtung“ bezeichnet „die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten“ (Art. 2.1.f).

„**Anhörung**“ bezeichnet „die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann“ (Art. 2.1.g).

Die neuen „subsidiären Vorschriften“ (die die Tätigkeit des EBR regeln, wenn keine Vereinbarung zwischen den Verhandlungsparteien vorliegt) verleihen dem EBR Recht auf eine Antwort von der Unternehmensleitung:

„Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.“ (Punkt 1a der subsidiären Vorschriften)

2 Die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR

Der EBR ist für länderübergreifende Angelegenheiten zuständig, die in der neuen Richtlinie folgendermaßen definiert sind:

„Als **länderübergreifend** werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.“ (Art. 1.4)

Der EGB ist besorgt, dass eine enge Auslegung dieser Definition die Tätigkeiten des EBR unberechtigterweise einschränken könnte, und zwar in Fällen, in denen eine Entscheidung, die das ganze Unternehmen betrifft, in der Praxis in verschiedenen Stadien umgesetzt wird, wodurch ein Land nach dem anderen betroffen ist. **Der neue Erwägungsgrund 16 klärt jedoch, dass es nicht die formelle Anzahl betroffener Mitgliedstaaten ist, die berücksichtigt werden muss, sondern die mögliche Auswirkung der Entscheidung:**

„Zur Feststellung des **länderübergreifenden** Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.“ (Erwägungsgrund 16)

3 Besseres Zusammenwirken zwischen verschiedenen Vertretungsebenen

Die Richtlinie enthält neue Regeln, die europäische und nationale Unterrichts- und Anhörungsverfahren in Beziehung zueinander setzen. **Der allgemeine Grundsatz der**

neuen Bestimmung besagt, dass im EBR und in nationalen Vertretungsgremien durchgeführte Unterrichts- und Anhörungsverfahren koordiniert werden müssen, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche nicht eingeschränkt werden.

Die neue Richtlinie ermutigt die Verhandlungsparteien dazu, in der EBR-Vereinbarung die konkreten Vereinbarungen für das Verfahren zur Koordination zwischen beiden Ebenen festzulegen. Andernfalls müssen Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf beiden Ebenen durchgeführt werden.

Diese Bestimmungen bieten Arbeitnehmervertretern und ihren Gewerkschaften auf lokaler und nationaler Ebene eine wichtige Gelegenheit, ihre eigenen Kommunikations- und Kooperationsprozesse Tag für Tag auf der Unternehmensebene und darüber hinaus weiterzuentwickeln und zu vertiefen. Das ist nicht immer einfach, aber Arbeitnehmervertreter müssen begreifen, dass die europäische Ebene ein Handlungsbereich ist, der untrennbar mit ihren Aktivitäten auf lokaler und nationaler Ebene verbunden ist.

4

4 Eine größere Rolle für Arbeitnehmervertreter

Die neue Richtlinie legt die Zuständigkeit der EBR-Mitglieder fest, die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens kollektiv zu vertreten. Das hat rechtliche und finanzielle Folgen:

- ▶ **Mitglieder des EBR sind die rechtmäßigen Vertreter der Arbeitnehmerinteressen.** Daher haben sie das Recht, Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen einzuleiten, wenn eines oder mehrere Rechte aus der Richtlinie verletzt wurden. Das gilt auch für die Vertreter der Arbeitnehmerseite so genannter „gemischter“ EBR.
- ▶ Unter „Mitteln, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben“, müssen auch **finanzielle Mittel zur Deckung der Kosten im Zusammenhang mit Gerichtsverfahren** verstanden werden.

„Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.“ (Art. 10.1)

- ▶ Die neue Richtlinie erlegt Arbeitnehmervertretern die **Verpflichtung auf, die Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung an die Beschäftigten weiterzugeben.** Diese neue Verpflichtung unterstreicht die Notwendigkeit geeigneter Kommunikationsinstrumente und widersetzt sich einem übertrieben restriktiven Gebrauch der „Vertraulichkeits“-Anforderungen. Diese

Bestimmung gibt EBR-Mitgliedern bessere Mittel, um ihre politische Arbeit stark in der Belegschaft zu verankern.

- ▶ Eine deutliche Aussage zum Recht auf Schulungen war eine starke EGB-Forderung. Die neue Richtlinie enthält einen **deutlichen Anspruch auf Schulungen ohne Lohn- oder Gehaltseinbußen.**

„In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.“ (Art. 10.4)

5

5 Eine stärkere Rolle für Gewerkschaften

Der EGB betont schon lange die **positive Rolle, die Gewerkschaften bei der Unterstützung der Gründung und der Arbeit von EBR spielen können, wodurch bewährte Praktiken verbreitet werden.** Die neue Richtlinie erkennt diese spezifische Rolle explizit an:

- ▶ Die Arbeitnehmervertreter, die die EBR-Vereinbarung in einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) aushandeln, können Sachverständige hinzuziehen, zu denen Vertreter der kompetenten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören können, um sich von ihnen bei ihrer Arbeit unterstützen zu lassen (Art. 5.4).
- ▶ Vertreter der kompetenten Gewerkschaft auf Gemeinschaftsebene haben das Recht, an den BVG-Sitzungen teilzunehmen. Diese Teilnahme ist unbeschadet der Rolle, die diese Gewerkschaftsvertreter möglicherweise auch als Sachverständige für das BVG spielen (Art. 5.4).
- ▶ Die zuständigen europäischen Arbeitnehmerverbände müssen über die Zusammensetzung des BVG und über den Beginn der Verhandlungen informiert werden (Art. 5.2.c). Diese Verständigung kann sich als entscheidend erweisen, um gute Vereinbarungen zu gewährleisten und bewährte Praktiken zu fördern. Darüber hinaus ermöglicht eine solche Verständigung die Aufzeichnung von Vereinbarungen und bietet den Beteiligten die Möglichkeit zu überprüfen, ob ein EBR in einem Unternehmen existiert oder nicht.

6

6 Bessere Regeln für die Gründung von EBR

Der EGB hat sehr präzise Forderungen für die Verbesserung der Funktion von BVG und EBR formuliert. Die neue Richtlinie enthält daher eine Reihe von Bestimmungen, die die Gründung von EBR erleichtern und bessere Vereinbarungen ermöglichen sollen:

7 Anpassungsklausel (Art. 13)

- ▶ Unternehmensleitungen in der Zentrale und vor Ort sind verpflichtet, die für die Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur der Unternehmenseinheit und ihrer Belegschaft (Art. 4.4). Unternehmensleitungen vor Ort waren früher in einer Position, in der sie den Beginn von Verhandlungen behindern konnten, indem sie vorgaben, in keiner Weise verpflichtet zu sein, zentralen Unternehmensleitungen oder ihren Arbeitnehmervertretern wichtige Informationen in Bezug auf ihre Belegschaft mitzuteilen.
- ▶ Die Regeln für die Arbeit des BVG wurden signifikant verbessert. **Die Formel für die Zusammensetzung des BVG gibt Arbeitnehmervertretern mehr Sitze, die gerechter verteilt werden:**

„Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, sodass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.“ (Art. 5.2.b)

- ▶ Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung hat das **BVG Recht auf Sitzungen zur Vorbereitung und zur Nachbesprechung**, die die Formulierung von Vorschlägen erleichtern.
- ▶ Die Liste verpflichtender Anforderungen, die die Verhandlungspartner bei Abschluss ihrer Vereinbarung einhalten müssen, wurde verstärkt (Art. 6). Die Zusammensetzung des EBR muss die Notwendigkeit einer in Bezug auf Tätigkeiten, Kategorie und Geschlecht ausgewogenen Arbeitnehmervertretung berücksichtigen. Die subsidiären Vorschriften sehen dieselbe Formel für die Zusammensetzung wie für das BVG vor.
- ▶ **EBR-Vereinbarungen können nun die Einsetzung eines engeren Ausschusses vorsehen, wenn dies notwendig ist.** Die subsidiären Vorschriften sehen detaillierte Regeln zur Einsetzung, Zusammensetzung und Arbeit eines engeren Ausschusses vor. Das ist eine bedeutende Verbesserung, da die Praxis gezeigt hat, dass der engere Ausschuss eine wichtige Rolle bei der Koordinierung der EBR-Tätigkeiten zwischen den regelmäßigen Sitzungen mit der Unternehmensleitung spielt.
- ▶ Die neue Richtlinie betont auch die Notwendigkeit der Aufnahme von Klauseln über Ablauf und Neuaushandlung in die EBR-Vereinbarung. Solche Klauseln erlauben es den EBR, ihre Vereinbarung im Zeitverlauf aktuell zu halten.
- ▶ Die neue Richtlinie unterstreicht, dass **Sanktionen bei Verstößen gegen ihre Verpflichtungen wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sein müssen** (Erwägungsgrund 36).

Die neue Richtlinie hat eine **Anpassungsklausel** eingeführt, die EBR die **Möglichkeit gibt, sich effizient an signifikante Änderungen der Struktur des Unternehmens anzupassen (z. B.: Fusion, Übernahme, Aufteilung)**. Die Anpassung der Vereinbarung muss in Übereinstimmung mit den in der geltenden EBR-Vereinbarung vorgesehenen Bestimmungen erfolgen. Wenn es keine solchen Bestimmungen gibt oder wenn zwei oder mehrere EBR-Vereinbarungen miteinander in Konflikt stehen, muss bzw. müssen die neue(n) Vereinbarung(en) gemäß dem in der Richtlinie vorgesehenen Verhandlungsverfahren ausgehandelt werden (Gründung eines neuen BVG usw.). Die Unternehmensleitung muss das Verhandlungsverfahren von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten aufnehmen.

Verhandlungen gemäß den Bestimmungen der neuen Richtlinie implizieren den Abschluss einer neuen EBR-Vereinbarung, die den Bedingungen der neuen Richtlinie entspricht, einschließlich der Anwendung der neuen Rückfallbestimmungen (subsidiäre Vorschriften), falls notwendig.

Die Kontinuität des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens ist garantiert, da EBR im Amt bleiben, während sie ihren Ersatz aushandeln.

Das Prinzip der Anpassung ist verpflichtend und gilt für alle EBR-Vereinbarungen, egal, wann sie unterzeichnet wurden.

8 Welche Auswirkungen hat die neue Richtlinie auf bestehende Vereinbarungen?

Die neue Richtlinie schafft keine Verpflichtung zur Neuaushandlung bestehender EBR-Vereinbarungen. **Bestehende Vereinbarungen sind gegenüber den neuen Regeln aber nicht immun.** Vereinbarungen, die zwischen 22. September 1996 und 5. Juni 2009 unterzeichnet wurden, unterliegen ab 6. Juni 2011 automatisch den neuen Bestimmungen (siehe Tabelle).

Der EGB hat mit BusinessEurope eine **„zweijährige Übergangsfrist“** (von 5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011) ausgehandelt, in der unterzeichnete oder revidierte Vereinbarungen nicht in den Genuss der neuen, durch die Richtlinie eingeführten Verpflichtungen kommen werden. Dieser Kompromiss war notwendig, um eine Einigung mit BusinessEurope zu erzielen. In Zusammenarbeit mit dem EGB wurden nun wichtige gemeinsame Empfehlungen zu solchen „Übergangvereinbarungen“ durch die acht europäischen Gewerkschaftsföderationen herausgegeben, in deren Sektoren wir nahezu alle EBR finden. Dieser Rat soll mit **dafür sorgen, dass EBR- und BVG-Mitglieder die Folgen der Unterzeichnung einer Vereinbarung in der „Übergangsfrist“ verstehen und ihre Entscheidungen dementsprechend treffen können.**

Auswirkungen der neuen Richtlinie auf bestehende Vereinbarungen - Zusammenfassung

	Bis 5. Juni 2011	Ab 6. Juni 2011	Verhandlungsverfahren unter Anpassungsklausel	Nach Verhandlung unter Anpassungsklausel
Alte Artikel-13-Vereinbarungen (unterzeichnet vor 22. Sept. 1996)	Keine rechtlichen Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anpassung bei signifikanter Änderung der Struktur (Art. 13) ▶ Der EGB empfiehlt, die Begriffe Unterrichtung und Anhörung im Lichte der Definitionen der neuen Richtlinie (Art. 2.1.f und g) zu interpretieren. 	Artikel 13 + 5, 6, 7	Gesamte Neufassung 2009 EBR-Richtlinie
Alte Artikel-6-Vereinbarungen (unterzeichnet zwischen 22. Sept. 1996 und 5. Juni 2009)	Keine rechtlichen Auswirkungen; es gilt nur EBR-Richtlinie 1994	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie	Artikel 13 + 5, 6, 7	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie
Interim-Vereinbarungen (unterzeichnet oder revidiert zwischen 6. Juni 2009 und 5. Juni 2011)	Keine rechtlichen Auswirkungen; es gilt nur EBR-Richtlinie 1994	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anpassung bei signifikanter Änderung der Struktur (Art. 13) ▶ Der EGB empfiehlt, die Begriffe Unterrichtung und Anhörung im Lichte der neuen Richtlinie (Art. 2.1.f und g) zu interpretieren. 	Artikel 13 + 5, 6, 7	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie
Neue Vereinbarungen (unterzeichnet nach 6. Juni 2011)	nicht zutreffend	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie	Gesamte Neufassung 2009 der Richtlinie

Nützliche Links:

- ▶ Webseite EGB: <http://www.etuc.org/>
- ▶ Allgemeine Informationen über Arbeitnehmerbeteiligung: <http://www.worker-participation.eu/>
- ▶ EBR-Datenbank von ETUI: <http://www.ewcdb.org>
- ▶ Datenbank der Social Development Agency (SDA): <http://www.sda-asbl.org/>

Zu näheren Informationen über die Auslegung der Neufassung der Richtlinie siehe „European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC“, zu finden auf www.etui.org



EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - 1210 Brüssel - Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55 - E-mail : etuc@etuc.org - www.etuc.org