

Aktualisiertes Positionspapier zur Revision der EBR-Richtlinie

1. Richtlinie 94/45/EG (Europäische Betriebsräte)

Die EBR-Richtlinie bedarf dringend der seit 1999 gesetzlich überfälligen Überprüfung. Hierzu kann im Wesentlichen auf den umfangreichen Forderungskatalog nebst Anhang in der Entschließung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) von Dezember 2003/Februar 2004 verwiesen werden.

Die Forderungen zur Revision der EBR-Richtlinie lassen sich unter vier Gliederungspunkten zusammenfassen:

- **Verbesserung der Praxis und Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte**

Die im **Anhang der Richtlinie** aufgeführten **subsidiären Bestimmungen** dienen als Blaupause (Mustervorlage) für die zu verhandelnden EBR-Vereinbarungen. Zahlreiche Lücken und Ungereimtheiten in den subsidiären Bestimmungen haben in der Praxis die Verhandlungen unnötig erschwert; diese Defizite müssen beseitigt werden:

Die EBR-Richtlinie zwingt die Verhandlungspartner an den Tisch, indem sie einen EBR kraft Gesetzes vorsieht, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) einberuft. Um die in der Praxis erlebten unnötigen Verhandlungsverzögerungen zu vermeiden, **sollte ein EBR kraft Gesetz eingerichtet werden müssen, wenn innerhalb von sechs Monaten die Verhandlungen nicht fortgeführt werden.**

Angesichts der Schnelligkeit und Komplexität der unternehmerischen Entscheidungs- und vor allem Umstrukturierungsprozesse beschränkt die SE-Richtlinie die Sitzungshäufigkeit nicht auf eine einzige jährliche Sitzung, sondern schreibt mindestens eine jährliche Unterrichtung und Anhörung vor. Die Praxis hat gezeigt, dass eine **zweite regelmäßige EBR-Sitzung** im Jahr unabdingbar ist und auch eine weitergehende Unterstützung durch **Sachverständige** und **Gewerkschaftsvertreter** erfordert. Es reicht keineswegs aus, dass die Arbeitnehmervertreter nur vor der Sitzung mit der zentralen Leitung in Abwesenheit der Arbeitgeberseite tagen dürfen. Eine regelmäßig vorgesehene **interne nachbereitende Sitzung** der Arbeitnehmervertreter ist notwendig, damit diese sich im Nachgang zur gemeinsamen Sitzung mit der zentralen Leitung miteinander abstimmen und ggf. eine Stellungnahme erarbeiten können.

Das **Fehlen eines Zugangsrechts** zu den einzelnen Standorten und das Fehlen von Vorschriften zur **systematischen Einbeziehung der einzelnen Standorte** erschwert die Arbeit einer demokratisch legitimierten Interessenvertretung. Dies hat sich gerade in den Ländern, in denen keine zentralisierte Arbeitnehmerinteressenvertretung auf nationaler Ebene besteht, als besonders problematisch erwiesen. Eine novellierte EBR-Richtlinie muss auch diesen **demokratischen Unterbau der EBR-Arbeit** sicherstellen. Die durch die Informations- und Konsultationsrichtlinie geschaffenen Mindeststandards könnten diesbezüglich eine wichtige Verknüpfung bieten.

Allzu häufig erschweren Sprachbarrieren die EBR-Arbeit. Nur durch die gesicherte Bereitstellung von **Dolmetschern** auch in den Vor- und Nachbereitungssitzungen sowie die **Übersetzung** aller erforderlichen schriftlichen Unterlagen lassen sich diese Sprachbarrieren überwinden.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten der EU haben in den letzten zehn Jahren auch deutlich gemacht, dass in einem zusammenwachsenden Europa eine **Vielfalt von Themen** länderübergreifend zu behandeln ist. Bereits auf nationaler Ebene ist die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen in Bereichen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Umweltschutz, Gleichstellungspolitik und Behindertenpolitik vorgesehen. Da Unternehmensmaßnahmen zu diesen Themen zunehmend Belegschaften über Ländergrenzen hinweg betreffen, sollte der **Themenkatalog, der in den subsidiären Bestimmungen aufgeführt ist, entsprechend erweitert werden.**

Auch das Bestreben nach einer **ausgewogenen Vertretung der Geschlechter** im EBR ist eine wichtige, zukunftsweisende Maßnahme.

Die EU-Kommission selbst hat mehrfach auf die konstruktive Rolle hingewiesen, die die Gewerkschaften in der EBR-Arbeit gespielt haben. Leider entstehen immer wieder Situationen, in denen das Unterstützungspotential der Gewerkschaften behindert wird. Aus diesem Grund soll eine novellierte EBR-Richtlinie die **Rolle der Gewerkschaften explizit stärken**. Das **Teilnahmerecht** von Gewerkschaftsvertretern sowie Experten muss gesichert werden, vor allem an den **Verhandlungen** mit der zentralen Leitung zur Unterstützung des Besonderen Verhandlungsgremiums sowie in den Sitzungen des EBRs mit der zentralen Leitung. Dies ist in der später verabschiedeten Richtlinie 2003/72/EG über die Europäische Aktiengesellschaft (SE) ausdrücklich gewährleistet. Um ihre Unterstützungsleistung zu sichern und um Willkür vorzubeugen, fordern die Gewerkschaften des Weiteren, dass sie auch ein eigenständiges **Auskunfts- und Antragsrecht** erhalten, und dass bestehende EBR-Vereinbarungen an einer zentralen Stelle **registriert** werden.

- **Anpassung der EBR-Richtlinie an die bestehende Rechtslage durch die SE-Richtlinie und die Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung und Anhörung (luK-Richtlinie)**

Bei einer Novellierung der EBR-Richtlinie muss diese dem aktuellen Stand der Gesetzgebung im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen oder Unternehmensgruppen angeglichen werden. Insgesamt gesehen regelt die SE-Richtlinie von 2001 den Verhandlungsprozess eindeutiger und sichert einer europäischen Interessenvertretung, die kraft Gesetz errichtet wurde, ein praxisnäheres und höheres Mindestmaß an Rechten und Arbeitsressourcen.

Dementsprechend hat die **Anpassung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ in der zu novellierenden EBR-Richtlinie** an Art. 12 der Richtlinie 2001/86/EG (SE-Richtlinie) zu erfolgen. Danach müssen Unterrichtung und Anhörung seitens des Unternehmens rechtzeitig, umfassend und fortlaufend vorgenommen werden. D.h., dass die Unterrichtung und Anhörung vor der Beschlussfassung und mit Inhalten zu erfolgen hat, die den Arbeitnehmervertretern die für eine angemessene Bewertung der erhaltenen Informationen notwendigen

Elemente liefern. Dies hat schriftlich zu geschehen. Unter Anhörung verstehen wir das Recht auf ein Verfahren, das dem EBR erlaubt, eigene Vorschläge in einem Zeitraum zu unterbreiten, in dem sie berücksichtigt werden können, solange der Entscheidungsprozess auf Seiten des Unternehmens noch nicht abgeschlossen ist.

Zur Sicherung der Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter, insbesondere im Falle außerordentlicher Umstände, regelt die SE-Richtlinie, dass die Arbeitnehmervertretung das Recht hat, ein **weiteres Mal mit der zentralen Leitung zusammenzukommen**, wenn diese beschließt, nicht im Einklang mit einer von der Arbeitnehmervertretung abgegebenen Stellungnahme zu handeln. Dieses Recht muss auch in einer novellierten EBR-Richtlinie sichergestellt werden, um zu gewährleisten, dass die Position der Arbeitnehmervertreter tatsächlich mit in die Unternehmensentscheidung einfließen kann.

Der **Schutz der Arbeitnehmervertreter** ist in der SE-Richtlinie eindeutiger geregelt und entsprechend anzupassen, vor allem in Bezug auf die notwendige Freistellung der EBR-Mitglieder von der Arbeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

Darüber hinaus fehlen aber auch explizite Regelungen zur notwendigen Kommunikation der EBR-Mitglieder untereinander sowie mit der jeweils nationalen bzw. örtlichen Ebene, die notwendig ist, um die Arbeit der EBRs an die Arbeit der nationalen bzw. örtlichen Ebenen inhaltlich anzubinden.

In Anerkennung der qualitativ neuen Herausforderungen, die die Arbeitnehmerinteressenvertretung auf europäischer Ebene darstellt, sichert die SE-Richtlinie ein **Recht auf Qualifizierung** für Mitglieder des Vertretungsorgans. Das gleiche Recht auf Qualifizierung muss auch in der EBR-Richtlinie verankert werden.

- **Erweiterung des Geltungsbereichs der EBR-Richtlinie**

Die Vernetzung der Unternehmen in den Ländern der EU sowie Umstrukturierungen im europäischen Kontext machen nachweislich nicht vor kleineren Unternehmen halt. Die gleichen Gründe, die schon ursprünglich für die Einrichtung grenzüberschreitender Betriebsratsstrukturen (Europäische Betriebsräte) sprachen (Entzug einer autonomen, handlungsfähigen Geschäftsleitung auf nationaler Ebene zugunsten einer für die nationalen Arbeitnehmervertretungen unerreichbaren europäischen Geschäftsleitung) gelten auch für Unternehmen, die weniger als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Dieser Europäisierungsprozess wird sich im Zuge der Wirtschaftsintegration in Zukunft fortsetzen. Aus diesem Grund fordern wir, dass die **Schwellenwerte für die Errichtung von EBRs auf 500 Beschäftigte insgesamt, davon mindestens 100 Beschäftigte in mindestens zwei Ländern, herabgesetzt werden.**

Auch hindern die aktuell geltenden Ausnahmemöglichkeiten Arbeitnehmervertreter in so genannten Tendenzunternehmen und in der Handelsmarine daran, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene wahrzunehmen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass z.B. die Belegschaften in gemeinschaftsweit operierenden Medienunternehmen auch von Umstrukturierungen mit länderübergreifendem Ausmaß betroffen waren, diese aber nicht gegenüber der europäischen Leitung zur

Verteidigung ihrer Interessen auftreten konnten. Um dem Europäisierungsprozess im Sinne eines sozialen Europas gerecht zu werden, sind die **Ausnahmeregelungen für Tendenzunternehmen und für das fahrende Personal der Handelsmarine aus der EBR-Richtlinie zu streichen.**

Im Zuge der europäischen Integration werden auch Unternehmen in öffentlicher Hand zunehmend grenzüberschreitend tätig: Deswegen sollte die EBR Richtlinie **auch auf öffentliche Unternehmen** Anwendung finden.

- **Beseitigung juristischer Probleme und Unklarheiten nach praktischer Erprobung der EBR-Richtlinie**

In der praktischen Anwendung der EBR-Richtlinie im Laufe der letzten 10 Jahren haben sich Lücken sowie schwerwiegende juristische Probleme und Unklarheiten gezeigt:

So weist die **Definition des herrschenden Unternehmens** einige Lücken auf: Es fehlt z.B. eine explizite Regelung zu **Joint Ventures** oder **monopolistisch kontrollierten Subunternehmen.**

Die Regelungen zur proportionalen Sitzverteilung im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) und im EBR stehen eindeutig im Widerspruch zu der definierten Höchstzahl der BVG- und EBR-Mitglieder, abgesehen davon, dass spätestens seit der EU-Erweiterung diese definierte Höchstgrenze der Mandatszahl im BVG und im EBR kraft Gesetzes ohnehin obsolet geworden sind. Da sich die Sitzverteilung im BVG und im EBR eindeutig aus den Proportionalitätsregelungen ergeben, sollte die **Höchstzahlbegrenzung für BVG- und EBR-Mitglieder aus der Richtlinie gestrichen** werden. Es sollte vorgeschrieben werden, dass alle zwei Jahre eine **Überprüfung und ggf. Anpassung der Mandatszahl und Sitzverteilung im EBR** an die Beschäftigtenzahlen erfolgt.

Die Praxis hat auch gezeigt, dass die Regelungen der EBR-Richtlinie dynamischer gestaltet werden müssen. So hat das Fehlen einer **Regelung zum Nachverhandlungsverfahren** und zum **Nachverhandlungsmandat** im Falle von Vereinbarungen, die mit einer fixen Laufzeit abgeschlossen wurden, in der Praxis zu großer Unsicherheit geführt. Auch eine demokratisch legitimierte und rechtlich abgesicherte Verfahrensweise zur Anpassung des EBR an veränderte Strukturen im Falle von **Zusammenlegungen (Fusionen)** oder **Spaltungen** ist nicht ausreichend geklärt.

Die rechtliche Durchsetzbarkeit von Ansprüchen, die sich aus der Richtlinie, der nationalen Gesetzgebung und den abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen ergeben, hat auch nach der Rechtslage in einigen Ländern gravierende Lücken aufgewiesen. Wie das Europäische Parlament bereits im Zusammenhang mit der Rahmenrichtlinie 2002/14 zugrunde gelegt hat, müssen **effektive, angemessene und abschreckende Sanktionsregelungen zur Einhaltung der EBR-Gesetze und der EBR-Vereinbarungen festgeschrieben werden.**

Um die Ansprüche auch gemeinschaftsweit durchsetzen zu können, muss die EBR-Richtlinie ebenfalls vorsehen, dass **Arbeitnehmervertreter**, sowohl als

Einzelmitglieder als auch als kollektive Arbeitnehmerinteressenvertretung, **ihre Ansprüche aus der nationalen EBR-Gesetzgebung und aus den EBR-Vereinbarungen vor Gericht oder auf dem Verwaltungsweg mit Kostentragung durch das Unternehmen geltend machen können.**

Für die einzelnen Mitglieder des EBRs ist es in der Praxis häufig sehr schwierig festzustellen, oder gar zu beweisen, dass eine Maßnahme länderübergreifende Auswirkungen hat. Um das Recht auf unverzügliche Unterrichtung und Anhörung zu länderübergreifenden Themen sicherzustellen, muss die **Beweislast, dass eine Maßnahme tatsächlich nur ein Land betrifft**, obwohl die EBR-Mitglieder länderübergreifende Auswirkungen vermuten, **bei der zentralen Leitung** liegen.

Die unklare Definition der Geheimhaltungspflicht der EBR-Mitglieder hat in der Praxis zu Situationen geführt, in denen alle Informationen pauschal als vertraulich eingestuft wurden. Aufgrund der entstandenen Unsicherheit konnten EBR-Mitglieder nicht ausreichend über die Unterrichtung und Anhörung auf nationaler oder lokaler Ebene berichten. In anderen Fällen wurden mit Verweis auf die Geheimhaltung **Sachverständige ausgeschlossen**, obwohl sie auch unter die Geheimhaltungspflicht der Richtlinie fallen. Es muss klargestellt werden, dass die **Beweislast der Vertraulichkeit bei der Geschäftsleitung** liegen muss, und dass sich diese **Geheimhaltungspflicht nur auf Informationen bezieht, die objektiv als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe vertraulich** sind, entsprechend der deutschen nationalen Vorschriften in § 79 BetrVG bzw. § 39 EBRG.

In den subsidiären Bestimmungen ist festgelegt, dass ein engerer Ausschuss gewählt werden kann, wenn die Zahl der EBR-Mitglieder dies rechtfertigt. Um die in der Praxis aufgetretenen Definitionsprobleme zu vermeiden, sollte ein **engerer Ausschuss vorgesehen werden, sobald ein EBR aus mehr als neun Mitgliedern besteht**. Angesichts der Ländervielfalt in vielen Unternehmen sollte die **Maximalzahl der Mitglieder im engeren Ausschuss auf fünf erhöht** werden. Um die Themenvielfalt und Komplexität bewältigen zu können, soll die **Bildung weiterer Ausschüsse** oder Arbeitsgruppen des EBR ausdrücklich erlaubt werden. Auch die **Arbeitsweise des engeren Ausschusses**, allem voran die Sitzungshäufigkeit und die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für seine Arbeit (Freistellung, Reiskosten, Dolmetscher, Übersetzung, etc.) **muss spezifiziert werden.**