



**Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Änderung 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 Anhörung der Sozialpartner vom 20. Februar 2008***

**Entwurf**

Mit dem am 20. Februar 2008 vorgelegten Dokument will die Kommission den Standpunkt der Sozialpartner zum Inhalt einer eventuellen Gemeinschaftsinitiative zur Änderung der Richtlinie 94/45/EG in Erfahrung bringen.

Sie hebt hervor, dass sich die Arbeitgeberverbände im Rahmen der ersten Anhörung (April 2004) gegen eine derartige Änderung ausgesprochen haben.

Die geplante Gemeinschaftsinitiative hat zum Ziel, den bei der Anwendung der EBR Richtlinie aufgetretenen Schwierigkeiten zu entsprechen. Dabei werden hervorgehoben:

- Komplexität bei der Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen der Unterrichtung und Anhörung;
- Unsicherheit bezüglich der Zukunft der EBR bei Zusammenschlüssen, Übernahmen und anderen Änderungen der Größenordnung;
- Fehlende Definition der Rolle der europäischen Gewerkschaften in der Richtlinie;
- Fehlende allgemeine Reaktion in Fragen des Weiterbildungsbedarfs der Arbeitnehmervertreter.

Darüber hinaus könnte folgenden Zielen gerecht werden:

- Sicherstellung der tatsächlichen Verwirklichung des Rechts auf eine staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung, die heute in vielen Situationen fehlt;
- Lösung der bei der praktischen Anwendung der Richtlinie festgestellten Probleme und Beseitigung der Rechtsunsicherheiten,

die sich aus bestimmten bzw. aus fehlenden Bestimmungen ergeben;

- Sicherstellung einer Abstimmung zwischen EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

## **I. Allgemeine Bewertung**

Der EGB begrüßt es, dass die Kommission die längst überfällige Revision der EBR Richtlinie in ihr rechtliches Arbeitsprogramm für das Jahr 2008 aufgenommen hat. Bereits im Rahmen der ersten Anhörung im Jahr 2004 hat der EGB die rasche Revision gefordert und hierfür konkrete Vorschläge unterbreitet. Kritisiert hatte der EGB, dass die Kommission in ihrer Mitteilung zu Umstrukturierung und Beschäftigung im März 2005 (KOM (2005) 120) zwei Themen mit unterschiedlichem Inhalt behandelt hat und erklärt, dass dies keine ordnungsgemäße zweite Anhörung zur Revision der EBR Richtlinie darstelle.

Der EGB teilt die Einschätzung der Kommission, dass die EBR in der Lage sein müssen, ihre Rolle gegenüber den Entwicklungsanforderungen an Unternehmen umfassend zu erfüllen, Veränderungen zu antizipieren und zu begleiten und einen wirklichen staatenübergreifenden sozialen Dialog in einem sich rasch wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Umfeld zu entwickeln. Darüber hinaus vertritt der EGB die Auffassung, dass mit der Erweiterung der Europäischen Union und der voranschreitenden Globalisierung die EBR vor neuen Herausforderungen gestellt sind, die es notwendig machen, dass sich die EBR mit neuen Themen befassen müssen und sie ihre Kompetenzen und Qualifikationen kontinuierlich weiterentwickeln müssen.

Es wird begrüßt, dass die Kommission endlich bereit ist, mit der Revision die Probleme zu behandeln, die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie auftreten und eine ordnungsgemäße Arbeitsweise der EBR verhindern bzw. allein durch die Förderung bewährter Verfahren nicht behoben werden können. Zugleich muss sichergestellt werden, dass mit Bezug auf jüngere Richtlinien (2001/86/EG und 2002/14/EG) eine genauere Definition von Anhörung und eine Definition von Unterrichtung erfolgt. Desweiteren sind die Konsequenzen, die sich aus der Rechtsprechung des EuGH und nationaler Gerichtsentscheidungen ergeben bei der Revision zu berücksichtigen.

### **Schwellenwerte**

Artikel 15 der Richtlinie hatte die Überprüfung bis spätestens zum 22. September 1999 vorgesehen und ausdrücklich die Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl erwähnt. Der EGB ist erstaunt darüber, dass die Schwellenwerte an keiner Stelle im Konsultationspapier erwähnt werden. Zu Recht wird von der Kommission hervorgehoben, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung entsprechend Artikel 27 der Charta der

Grundrechte der Europäischen Union den Charakter eines Grundrechts haben. Für den EGB stellt sich die grundsätzliche Frage, ob aufgrund der Unternehmensgröße Arbeitnehmer von der Anwendung der Richtlinie ausgeschlossen werden können. In jedem Fall bekräftigt er seine Forderung, dass die Schwellenwerte von 1000 auf 500 Arbeitnehmer, bzw. von 150 auf 100 Arbeitnehmer gesenkt werden sollten. Der Hinweis „ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen“ (Artikel 1, Absatz 2) sollte gestrichen werden.

Des Weiteren 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. Der Ausschluss von der Anwendung der Richtlinie für das seefahrende Personal der Handelsmarine (Artikel 1, Absatz 5) und für Tendenzbetriebe (Artikel 8, Absatz 3) sind nach Auffassung des EGB aus der 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.

## **II. Stellungnahme zu spezifischen Aspekten der Revision**

Im **Abschnitt II. 1**, werden von der Kommission konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung der Wirksamkeit des Rechts auf staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ins Auge gefasst.

### **Die Begriffe „Unterrichtung und Anhörung“ (1.1)**

„Bestimmte Definitionen der Richtlinie bzw. fehlende Definitionen führen zu unterschiedlichen Interpretationen, die die Klarheit des gesetzlichen Rahmens, die Effektivität der in der Richtlinie angeführten Rechte und die Rechtssicherheit stark beeinträchtigen.“ Mit Bezug auf jüngere Richtlinien (2002/14/EG und 2001/86/EG) könnte nach Auffassung der Kommission die Definition von Anhörung genauer formuliert werden und eine Definition von Unterrichtung aufgenommen werden.

Der EGB unterstützt nachdrücklich die Notwendigkeit einer präzisen Definition der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“. Es sollte eine Harmonisierung mit der Definition in der Richtlinien 2001/86/EG. erfolgen. Dabei muss sichergestellt werden, dass Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig, umfassend, schriftlich und fortlaufend vorgenommen werden. Dem EBR muss die Möglichkeit gegeben werden,

die Informationen zu bewerten, em gegebenenfalls eigene Vorschläge zu unterbreiten um mit diesen auf den Entscheidungsprozess des Unternehmens Einfluss zu nehmen.

Eine solche Präzisierung würde im Sinne einer stärkeren Ergebnisorientierung den Dialogs zwischen EBR und Management für alle Beteiligten verbessern.

### **Inhalt der subsidiären Vorschriften (1.2)**

Um die Rolle der EBR zu stärken könnten nach Auffassung der Kommission neue Bestimmungen aufgenommen werden, z.B. das Recht des EBR auf mit Gründen versehener Antwort auf seine Stellungnahme, die genaue Definition außergewöhnlicher Umstände, die Möglichkeit einer zweiten Sitzung, neue Themen für die Unterrichtung und Anhörung:

Der EGB unterstützt die Auffassung, dass im Rahmen der subsidiären Vorschriften die Rolle der EBR gestärkt wird. Dazu gehört das Recht des EBR auf Erhalt einer mit Gründen versehen Stellungnahme. Auch ist die genauere Definition außergewöhnlicher Umstände dringend erforderlich.

In der Praxis hat sich die Begrenzung auf eine Sitzung des EBR nicht bewährt, daher sollen mindestens zwei Sitzungen im Jahr verbindlich vorgesehen werden.

Auch ist es sinnvoll, wie von der Kommission vorgeschlagen, neue Themen für die Unterrichtung und Anhörung aufzunehmen und die Rolle der EBR nicht allein auf „Antizipation“ und „Begleitung von Änderungen“ festzulegen. Die Inhalte sollen sich vor allem auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation, jüngste und zukünftige Geschäftsentwicklungen, aktuelle Situation und mögliche Trends der Beschäftigung, Investitionen, einschließlich die Offenlegung der Identität der Investoren und substanzielle Änderungen in der Organisation beziehen.

Neben den von der Kommission genannten neuen Themen (Weiterentwicklung der Kompetenz, Mobilität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisationen, Umweltfragen) sollten auch Datenschutz (sowie die Gleichstellungs- und Behindertenpolitik) in denThemenkatalog aufgenommen werden.

Nach Auffassung des EGB müssen die Bestimmungen unter Ziffer 6 (Experten) und Ziffer 7 (Verwaltungsausgaben) in den subsidiären Vorschriften in Artikel 6 der Richtlinie aufgenommen werden.

Die geltende Richtlinie sieht eine Verhandlungsdauer von drei Jahren vor, bevor die subsidiären Vorschriften zur Anwendung kommen. Sie sollte auf ein Jahr verkürzt werden, es sei denn, die Parteien vereinbaren eine Verlängerung der Verhandlungen um maximal sechs Monate.

### **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.

Es ist eine der zentralen Forderungen des EGB die Rolle der Gewerkschaften in den EBR anzuerkennen. Dabei muss sichergestellt werden, dass Vertreter der Europäischen Gewerkschaftsverbände Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium sind (Artikel 5). Vertreter der Gewerkschaften müssen Zugang zu den Sitzungen des EBR erhalten, bzw. entsprechend der nationalen Traditionen, als vollwertiges Mitglied im EBR anerkannt werden (Artikel 6).

### **Rolle und Befugnisse der Arbeitnehmervertreter (1.4)**

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

Der EGB vertritt die Auffassung, dass dem EBR Zugang an zu den Betrieben, Betriebsteilen und Unternehmen ermöglicht werden muss und das Recht hat, alle Arbeitnehmer über die Arbeit des EBR zu informieren. In der Praxis hat sich gezeigt, dass insbesondere in den Fällen, wo ein Mitglied des EBR aus einem Land mehrerer Betriebsstätten repräsentiert, der Informationsfluss nicht gewährleistet wird.

Um die Funktionsweise der EBR zu verbessern ist das Recht der Arbeitnehmer auf Fortbildung von zentraler Bedeutung. Die Arbeitnehmervertreter müssen hierfür freigestellt werden und das Unternehmen hat die Kosten für die Fortbildung zu tragen. Eine entsprechende Bestimmung sollte in Artikel 6 der Richtlinie aufgenommen werden. Die Fortbildungsmaßnahmen dürfen sich nicht auf Sprachkurse beschränken sondern müssen auch wirtschaftliche, rechtliche und soziale Themen umfassen.

### **Durchsetzung der Rechte (Sanktionen) (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 könnte es angemessen sein, den 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 gerichtliche Verfahren sichergestellt werden, mit denen die Verpflichtungen die sich aus der Richtlinie ergeben, geltend gemacht werden können. Der EGB unterstreicht den Hinweis der Kommission, dass Sanktionen wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen. Entscheidungen des Managements, die erhebliche Auswirkungen für die Beschäftigten haben, müssen bei Verletzung der Informations- und Konsultationsrechte ausgesetzt werden.

Den Arbeitnehmervertretern bzw. den EBR muss die Möglichkeit eingeräumt werden, bei Verstößen gegen die EBR Vereinbarung gerichtliche Schritte einzuleiten. Die Kosten für Rechtsberatung, Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren müssen vom Unternehmen getragen werden

Im **Abschnitt II.2.** werden von der Kommission Maßnahmen zur Lösung der bei der praktischen Anwendung der Richtlinie festgestellten Probleme und Beseitigung und Beseitigung der Rechtsunsicherheit erörtert.

### **Anpassungsklausel (2.1)**

Die Einführung einer Anpassungsklausel, um die Zukunft der EBR im Fall einer Änderung der Größenordnung zu definieren, könnte die Rechtssicherheit erhöhen.

Der Wandel der Unternehmen hat sich erheblich beschleunigt, zum Beispiel als Ergebnis von Zusammenschlüssen und Übernahmen. Der EGB unterstützt die Auffassung der Kommission, dass jede neue Vereinbarung Modalitäten ihrer Anpassung, Kündigung und Neuaushandlung enthalten muss.

In jedem Fall sollten alle EBRs die Möglichkeit haben, von ein Verbesserungen der Richtlinie zu profitieren, sowohl Artikel 6 als auch Artikel 13 Vereinbarungen. Wenn vorhandene Vereinbarungen keine entsprechenden Bestimmungen enthalten sind eine Verhandlungspflicht und Übergangsregeln vorzusehen.

### **Zentrale Leitung und Verantwortungsbereich der örtlichen Geschäftsleitungen (2.2)**

Mit Bezug auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (Bofors, Kühne & Nagel, ADS Anker) sollen nach den Vorstellungen der Kommission sämtliche Informationen, die für die Übernahme der Verhandlungen über die Bildung eines EBR unerlässlich sind, von den

Unternehmensleitungen der betreffenden Unternehmen in den Mitgliedstaaten der Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden müssen, und zwar unabhängig vom Sitz des Unternehmens oder der Auffassung der Konzernleitung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie.

Der EGB vertritt die Auffassung, dass im Rahmen der Revision der Richtlinie den vom Europäischen Gerichtshof gesetzten Anforderungen im vollen Umfang Rechnung getragen werden muss. Kosten für Übersetzungen und Dolmetscher müssen vom Unternehmen getragen werden. Das zentrale Management oder von ihr benannter Vertreter müssen verpflichtet werden die notwendigen Informationen rechtzeitig, unabhängig der Verantwortung in der Unternehmensgruppe, zur Verfügung zu stellen.

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

Die maximale Mitgliederzahl des besonderen Verhandlungsgremiums sollte aus der Richtlinie gestrichen und ein Mechanismus erlassen werden, der die Personalbestände angemessen wiedergibt.

Das besonderes Verhandlungsgremium (BVG) sollte mindestens alle vier Monate Sitzungen mit dem zentralen Management abhalten. Des Weiteren erscheint es sinnvoll, dass das BVG vor und nach den Sitzungen ohne die Arbeitgeber tagen können und Sachverständige hinzugezogen werden können.

Darüber hinaus sollte den Europäischen Gewerkschaftsverbänden das Recht eingeräumt werden Verhandlungen zur Einrichtung eines EBR initiieren zu können

Es muss ebenfalls klargestellt werden, dass für den Abschluss einer Vereinbarung das BVG mit absoluter Mehrheit seiner Mitglieder entscheidet, eine solche Mehrheit repräsentiert ebenfalls die absolute Mehrheit der Arbeitnehmer, mit der Maßgabe, dass diese Mitglieder Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten.

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

### **Abstimmung zwischen der Definition von Unterrichtung und Anhörung (3.1)**

Die Kommission schlägt vor ein besseres Miteinander von EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und der Anhörung der Arbeitnehmer herzustellen (2001/86/EG und 2002/14/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 ergibt (siehe oben 1.1). Der EGB spricht sich für eine Harmonisierung der Informations- und Konsultationsrechte aus, wie sie in der Richtlinie 2001/86/EG definiert sind. I

### **Länderübergreifende Zuständigkeit der EBR (3.2)**

Der EGB teilt die Auffassung der Kommission, dass die Richtlinie ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu staatenübergreifenden Fragen festlegt. Es ist allerdings nicht immer einfach, eindeutig festzustellen, ob ein Thema das Kriterium „staatenübergreifend“ erfüllt. Die Beweislast, dass ein Thema nur ein Land betrifft sollte bei Management des Unternehmens liegen.

### **Abstimmungen 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. Die Vorschläge der Kommission sind allerdings sehr abstrakt und praktisch nicht hinreichend nachvollziehbar. Der EGB ist daher sehr an einer Erläuterung des „besten Mittels“ für die Grundsätze der Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung interessiert.**

## **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 „herrschendes Unternehmen“**

In Artikel 3 der EBR Richtlinie wird der Begriff *herrschendes Unternehmen* definiert. Auch wenn es sich hier nicht um eine ausschließliche Definition handelt, so haben sich in der Praxis zahlreich rechtliche Unsicherheiten gezeigt (beispielsweise im Hinblick auf joint ventures) die eine Präzisierung nach Auffassung des EGB erforderlich machen.



## **2. Vertraulichkeit von Informationen**

Der EGB hält eine klarere Definition der „Vertraulichkeit von Informationen“ für erforderlich, um auszuschließen, dass die Arbeit der EBR behindert wird.

## **3. Engerer Ausschuss**

Der engere Ausschuss, wie er in den subsidiären Vorschriften vorgesehen ist, soll nach Auffassung des EGB eingerichtet werden, sobald der EBR aus mehr als neun Mitgliedern besteht. Die Maximalzahl der Mitglieder soll von drei und fünf erhöht werden.

## **4. Die Förderung von einem angemessenen Verhältnis von Frauen und Männern in EBRs**

Frauen sind in der Zusammensetzung der EBR nach wie vor unterrepräsentiert. Daher sollte im Rahmen der Revision der EBR Richtlinie die Förderung eines angemessenen Verhältnisses von Frauen und Männern sichergestellt werden.

## **5. Die Verpflichtung der Unternehmen, ihre aktuellste EBR Vereinbarung registrieren zu lassen**

Der EGB hält es für erforderlich, dass zukünftig alle EBR Vereinbarungen in einem öffentlichen Register zugänglich gemacht werden.