



## EGB-Strategie im Hinblick auf die Revision der EBR-Richtlinie

**EntschlieÙung angenommen vom EGB-Exekutivausschuss auf seiner Sitzung am 4.-5. Dezember 2003 und endgültige Fassung vom EGB-Präsidium auf seiner Sitzung am 13. Februar 2004**

161.EC / 86.SC

---

1. Die Europäische Kommission muss das Verfahren zur Überprüfung von Richtlinie 94/45/EG über die „*Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen*“ (ergänzt durch die spätere Richtlinie 97/74/EG zur Ausdehnung ihrer Anwendung auf das Vereinigte Königreich und Nordirland) aufnehmen.
2. Dieses Überprüfungsverfahren weist bereits vier Jahre Rückstand auf und dies, trotz präziser Änderungsvorschläge, die der EGB in der EntschlieÙung vom Exekutivausschuss im Dezember 1999 für die Revision gemacht hat und einer Zahl von anderen Gewerkschaftsinitiativen und Aktionen im Hinblick auf die Beschleunigung dieses Revisionsantrags. Das Europäische Parlament hat auch mehrmals dazu aufgefordert und, kürzlich erst, hat sogar der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) fast einstimmig eine Stellungnahme verabschiedet, in der die Dringlichkeit der Überprüfung bestätigt und ein positiver Bezugsrahmen über die Inhalte geboten wird (23.9.2003). Am 13. Januar 2004 erließ der Europäische Gerichtshof (EuGH) ein Urteil in der Rechtssache Kühne & Nagel AG und bestätigte darin die Bedeutung und den Wert einer ordnungsgemäÙen und ausführlichen Unterrichtung und Anhörung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) und der EBR's.
3. Die Anpassung von Richtlinie 94/45/EG ist demzufolge lebensnotwendig, da ihre Anwendung bislang immer positive Folgen hatte und dies nicht nur auf Grund der Anzahl gegründeter Euro-Betriebsräte, sondern auch und insbesondere auf Grund ihrer Bezugsfunktion, dem damit einhergehenden Ansporn zur Verbreitung und Innovation der Rechte und Praktiken im Bereich der Unterrichtung und Anhörung in Unternehmen und Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten und Beitrittsländern. Zu erwähnen sei jedoch auch, dass sich mit den mit der Umsetzung und der Funktionsweise der EBR gesammelten Erfahrungen die dringende Notwendigkeit der Überprüfung der Richtlinie herauskristallisiert hat, damit sie, was die Ausübung der Rechte und die

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS

John Monks, General Secretary

Boulevard du Roi Albert II, 5 • B- 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11  
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

eigentliche Funktionsweise dieser Betriebsräte angeht, effizienter gestaltet wird.

4. Des Weiteren ist eine Überprüfung erforderlich, damit die Richtlinie mit den seither zu verzeichnenden gesetzlichen und wirtschaftlichen Neuheiten in Einklang gebracht wird:

a) Verabschiedung im Oktober 2001 der Richtlinie 2001/86/EG zur *Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer* sowie im März 2002 der Richtlinie 2002/14/EG zur *Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft*, die eine Harmonisierung zwischen Richtlinie 94/45/EG und vorhergehenden Richtlinien erfordern;

b) Intensivierung der Umstrukturierungs-, Fusions-, Standortverlagerungsverfahren usw., die alle Tätigkeitsbereiche betreffen und Änderungen in der Unternehmensstruktur, der Produktion und der Beschäftigung mit sich bringen, bei denen wir häufig lediglich die Konsequenzen tragen dürfen, anstatt entsprechend unterrichtet und angehört zu werden.

Wir sind der Meinung, dass die Eröffnung des Revisionsverfahrens in der Form erfolgen sollte, dass die Europäische Kommission ein genaues und detailliertes Dokument über jene Inhalte unterbreitet, zu denen wir bereit sind, Kommentare und Vorschläge vorzulegen.

5. Die wesentlichen Änderungspunkte, die wir fordern, sind folgende:

#### **a) Begriffsbestimmung von Unterrichtung und Anhörung**

Die Richtlinie ist dem rechtlichen Kontext anzupassen, der sich aus der Verabschiedung neuer Gemeinschaftsbestimmungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ergibt, so z. B. Richtlinie 2001/86/EG und Richtlinie 2002/14/EG, in denen ein allgemeiner Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft festgelegt sind. In der geltenden EBR-Richtlinie hingegen werden weder die Inhalte noch die Ausübungsmodalitäten dieser Rechte präzise definiert. Die Gemeinschaftsrechtsvorschriften sind daher insofern inkohärent, da die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte in mehreren verschiedenen Richtlinien unterschiedlich definiert werden. Wir möchten in diesem Zusammenhang daran erinnern, dass im Einklang mit Richtlinie 2001/86/EG für uns die Unterrichtung und Anhörung seitens des Unternehmens rechtzeitig, d. h. vor der Beschlussfassung und mit Inhalten erfolgen muss, die den Arbeitnehmervertretern die für eine angemessene Bewertung der erhaltenen Informationen notwendigen Elemente liefern, und dass wir unter Anhörung das Recht auf ein Verfahren verstehen, das den EBRs

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.

## **b) Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften**

Zur Gewährleistung des Rechts auf gewerkschaftliche Unterstützung und Koordinierung der Arbeitnehmervertreter sowohl in den EBR-Verhandlungen als auch in ihrer Funktionsweise ist die Teilnahme eines Vertreters aus den Sektorverbänden in seiner Eigenschaft als Mitglied an Sitzungen der besonderen Verhandlungsgremien ebenso wie an EBR-Sitzungen sicherzustellen. Diese Forderung wird durch die Feststellung untermauert, dass, wie die Analysen der bislang zu Stande gekommenen Vereinbarungen bestätigt haben, schon jetzt bei mehr als drei Vierteln der abgeschlossenen Verhandlungen, die Sektorverbände eine wichtige Koordinierungsrolle gespielt haben und/oder Mitunterzeichner der Vereinbarungen waren. Diese Forderung ist selbstverständlich kein Ersatz für die Präsenz und Funktion der Sachverständigen.

## **c) Verfahren für die Neuaushandlung von Vereinbarungen**

Ein präziseres Verfahren für die Neuaushandlung der Vereinbarungen ist unabdingbar. Das jetzige in der Richtlinie vorgesehene Verfahren ist nicht ganz eindeutig. Wir fordern insbesondere, dass in Umstrukturierungs- oder Fusionsverfahren zwischen zwei oder mehreren Unternehmen dem EBR das ausdrückliche Recht zuerkannt wird, rechtmäßig sämtliche Initiativen zu ergreifen, um sich bis zur Bildung eines neuen EBR derartigen Entwicklungen stellen zu können.

## **d) Eine bessere Definition des Begriffs „herrsches Unternehmen“**

In Artikel 3 der EBR-Richtlinie wird der Begriff *herrsches Unternehmen* definiert bzw. wird dort genauer ausgeführt, wie ein Unternehmen als Tochter eines anderen Unternehmens zum Zwecke der EBR-Gesetzgebung zu behandeln ist. Derzeitig wird diese Beziehung als Befugnis eines Unternehmens („herrsches Unternehmen“) definiert, z. B. *auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen („kontrolliertes Unternehmen“) ausüben zu können*. Auch wenn es sich hier nicht um eine ausschließliche Definition handelt, so gibt sie nicht eindeutig an, dass Unternehmen eingeschlossen sind, die von einem anderen Unternehmen beispielsweise über die Schaffung einer garantierten Monopsonie kontrolliert werden (indem ein Markt geschaffen wird, auf dem der Käufer Monopolist ist).

Folglich ist die Definition des Begriffs „Kontrolle“ in der Richtlinie abzuändern, um ausdrücklich jene durch Monopsonie kontrollierten Tochterunternehmen einzubinden, eine Situation, die immer häufiger in allen Sektoren wiederzufinden ist.

### **e) Ausbildung**

Die Erfahrung zeigt, dass die Kenntnis der verschiedenen Sprachen, um sich angemessen auszutauschen, und andere Kenntnisse wie die technischen Kenntnisse der vielen wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Fachgebiete zur richtigen Bewertung der erhaltenen Informationen eine der größten Schwierigkeiten für die EBR-Arbeit darstellen. Es ist folglich zweckmäßig, das Recht auf mehrsprachige Ausbildung und auf die Durchführung spezifischer Ausbildungsprogramme darüber, wie die Funktion eines EBR-Vertreters korrekt ausgeübt wird, zu stärken.

### **f) Verkürzung der Verhandlungsdauer**

Die geltende Richtlinie sieht eine Zeitspanne von drei Jahren vor, was sich in der Praxis als zu lang herausgestellt hat. Die Verhandlungen dauerten bisher für die meisten Vereinbarungen nur selten über ein Jahr. Es scheint somit also nur kohärent, wenn die Verhandlungsfrist von drei auf ein Jahr gekürzt wird.

### **g) Sanktionen**

Wir fordern, dass im Falle der Verletzung der Richtlinienbestimmungen durch die Unternehmen die im Vorschlag des Europäischen Parlaments für Richtlinie 2002/14 über die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung vorgesehenen Sanktionen Anwendung finden, nämlich die Nichtanwendbarkeit der Beschlussfassung vor deren Umsetzung, falls die Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren nicht eingehalten wurden oder falls unzuverlässige oder absichtlich ungenaue Informationen erteilt wurden. Des Weiteren ist den EBR die Möglichkeit einzuräumen, im Falle einer Verletzung der Richtlinienbestimmungen oder des Vertrages gerichtlich vorzugehen.

### **h) Vertraulichkeit**

Wir fordern eine klarere Definition dieses Begriffes, um die Geheimhaltungspflicht für mitgeteilte Informationen zur Finanz- oder Geschäftspolitik oder Informationen persönlicher Art vollständig einzuhalten, dies soll verhindern, dass die Vertraulichkeitsfrist von der Geschäftsführung der Unternehmen zu dem alleinigen Zweck instrumentalisiert wird, die Kommunikation zwischen den EBR-Vertretern und/oder zwischen diesen und den Gewerkschaften unmöglich zu machen.

## **i) Heranziehen eines Sachverständigen**

Wir fordern die Änderung der geltenden Bestimmung der Richtlinie, der zufolge die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzt ist. Die Praxis hat gezeigt, dass die EBR - insbesondere in komplexeren Umstrukturierungsfällen - häufig auch die Präsenz von Sachverständigen etwa für Rechtsfragen oder auf wissenschaftlichen oder technischen Gebieten benötigt hätten. Die Richtlinienbestimmungen verhindern dies jedoch in ihrer aktuellen Fassung. Wir fordern daher für den Fall, dass die gerade beschriebenen Umstände vorliegen, das Recht auf Heranziehung eines zweiten Sachverständigen, und zwar mit entsprechender Kostenübernahme, vorsehen zu können.

## **j) Werkzugang**

Die Möglichkeit eines EBR-Vertreters auf Zutritt zu allen Werken eines Unternehmens ist heute in der Richtlinie nicht vorgesehen. Es liegt auf der Hand, dass ein EBR-Mitglied seine Vertretungsaufgaben nicht vollständig wahrnehmen kann, wenn es nicht einmal das Recht hat, die Arbeitsstätten kennen zu lernen, für die es zuständig ist, und unter Bereitstellung der erforderlichen Mittel in direkten Kontakt mit den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern selbst zu treten.

## **k) Recht auf Vor- und Nachbereitungssitzungen**

Wir fordern die Möglichkeit, sowohl vor diesen Zusammenkünften eine Vorbereitungssitzung abzuhalten, um es den EBR-Vertretern zu ermöglichen, die eigenen Positionen zu diskutieren, als auch danach zu einer Nachbereitungssitzung zwecks einer ersten Bewertung der erteilten Informationen zusammenzutreten. Des Weiteren ist die Möglichkeit vorzusehen, einen engeren EBR-Ausschuss einzuberufen, der die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Sitzungen verwaltet. Die entsprechenden finanziellen Mittel sind dafür zu gewährleisten.

\*\*\*\*\*

Anlage(n):

- 1

## **Annex**

The following list outlines all the points on which the ETUC would like to see changes to the Directive and which should be covered by any forthcoming negotiation with between the European Social partners and addressed by the European Commission. They are all made in the knowledge that the structures and physiognomy of the European Union will change in May, when 10 new countries become members. We consider that the expansion of Europe further underlines the importance of an improved legal basis for European works councils:

### **1. Definitions of 'information' and 'consultation'**

The concepts of 'information and consultation' which are central to the EWC Directive have been developed in subsequent community legislation (notably 2002/14/EC of 11 March 2002, establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community and, at the European level, in Directive 2001/86/EC of October 2001, supplementing the Statute for a European company and Directive). These definitions have further concretised the intentions of the existing EWC Directive and have clearly been developed in the context of the experiences of EWCs. However, the current EWC Directive does not for its part include precise definitions of either the content of these rights or the procedures for exercising them. This has in some cases led to EWCs not being informed and consulted within the spirit of the Directive.

We therefore reiterate that the EWC Directive must clarify the need for information and consultation to be provided with such content and within such a timescale as to make them a meaningful part of the decision-making processes of the undertakings concerned. As it seems logically incoherent to define the right to 'information and consultation' at European level differently in different directives, we consider that it would be reasonable to incorporate the following definitions of information and consultation, taken from Article 2 of Directive 2001/86/EC (the SE Directive), into the EWC Directive:

"information" means the informing of the EWC on questions which concern the undertaking ... in a manner and with a content which allows the employees' representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare consultations with the competent organ of the undertaking;

"consultation" means the establishment of dialogue and exchange of views between the EWC and the competent organ of the undertaking, at a time, in a manner and with a content which allows the employees' representatives, on the basis of information provided, to express an opinion on measures envisaged by the competent organ which may be taken into account in the decision-making process within the undertaking;

### **2. The role of the trade unions**

In order to ensure a good level of support and coordination for workers representatives from the trade unions involved in EWCs and their creation, at least

one seat should be set aside for the trade unions to be represented as full participants in all special negotiation body (SNB) and EWC meetings.

In more than three quarters of the negotiations concluded, the European Industry Federations have already played an important role in coordination and/or were co-signatories of the agreement. The benefits of involving their representatives at all stages of EWCs development can not only be seen through our own experience and the deliberations in ECOSOC but also through a number of independent academic studies that have stressed the advantages to all concerned of bringing the experience and pan-European understanding of European Industry Federation representatives to the table.

This seat reserved for trade unions should therefore be allocated to the relevant sectoral European Trade Union Federation(s) to nominate a representative of their choice. This right should not affect the wholly separate provision for paid experts who may or may not be trade union officials.

### **3. The maximum number of persons in SNBs and EWCs (in the subsidiary requirements)**

The maximum number of members for the SNB and (in the case of the subsidiary requirements) the EWC will have to be changed. This is a matter of some urgency because article 5 of the Directive currently stipulates that these bodies must comprise no more than 17 members and equally that each member state in which the undertaking is based must be ensured at least one member.

In May this year the EU will have 25 Member States and the Directive will cover 28 states (including Norway, Iceland and Liechtenstein). A number of companies will be then be operating in 18 or more member states and it will therefore be impossible for them to have no more than 17 members and to give one seat to each country: the Directive will be contradicting itself. We thus propose that the limit be increased to 28.

### **4. The procedure for renegotiating agreements**

A more precise procedure for the renegotiation of agreements is needed. The current procedure described in the Directive is not very clear. This is particularly the case when EWCs are involved in restructuring or merger processes. This is also true when an EWC wants to renegotiate an 'article 13' agreement under 'article 6' to benefit from the subsidiary requirements.

It is vitally important that EWCs are fully able to carry out their important role while restructuring is taking place. Above all, they must not be disbanded leaving workers without European information and consultation rights, during periods when it is most needed. It must therefore be made totally clear that EWCs have the right to remain in place until any legitimate replacement is up and running.

It should also be made clear that existing EWCs in which trade union's are represented have the right to re-negotiate their own agreements rather than having to disband or set up a new SNB for the process. This must be the case even when negotiating under the rules in Article 6 of the EWC Directive. Currently an EWC established under 'article 13' and wishing to negotiate a new agreement under 'article

6' would, according to the Directive, have to request that a new SNB be set up, no matter what the circumstances. This can only cause unnecessary confusion and delay.

## **5. Provision for a second exceptional meeting**

Provisions for exceptional meetings are extremely important when there is restructuring in an undertaking. The subsidiary requirements of the EWC Directive already state that EWCs established under those arrangements have the right for their select committee and representatives of countries directly effected to have an exceptional meeting with management representatives concerned "where there are exceptional circumstances effecting employees interests to a considerable extent". It is important, if consultation is to be effective, that the parties to such meetings can reconsider their positions in the light of the discussions when they are unable to come to a agreement in the first instance. The Directive should therefore make provision for a second exceptional meeting in such circumstances.

## **6. One-year negotiating period**

The current Directive provides for a period of three years to complete negotiations. This has proved to be excessively long. While negotiations have generally not lasted more than a year, in some cases this over lengthy period has served to encourage obfuscation and has undermined negotiations. The negotiating period should therefore be reduced from three years to a maximum of one year.

## **7. Better definition of "controlling undertaking"**

Article 3 of the EWC Directive deals with the definition of a 'controlling undertaking': in other words how to establish whether a company should be treated as the subsidiary of another for the purposes of EWC legislation. Currently this relationship is defined as one where an undertaking "can exercise a dominant influence over another undertaking by virtue, for example, of ownership, financial participation or the rules which govern it". Although the definition is not exclusive, it does not make it clear that it includes companies which are controlled by another through a guaranteed monopsony (the creation of a market in which they are the only buyer).

The definition of control in the Directive should thus be changed so that it clearly includes such monopsony controlled subsidiaries, which are becoming increasingly common in all sectors.

## **8. Access to workforce and workplaces**

The right of EWC members to meet the workers they represent and to have access to all the sites in the company where they represent workers is not guaranteed at present. It is clear that an EWC member cannot fully exercise her or his representative tasks without the being able to talk to those they represent and to assess the conditions in which they work. We therefore call for these rights and for appropriate financial measures to permit such functions to be properly exercised.



## **9. Confidentiality**

We call for a clearer definition of confidentiality, properly defining it so as to limit its use to information that is of clear commercial or personal sensitivity. While we fully respect the need for an obligation of confidentiality as regards genuinely and necessarily confidential information, misuse of the concept must be prevented. This is particularly the case where it is wrongly utilised in order to block communication between EWC representatives and/or between them and their trade union organisations. The burden of proof should thus rest with the undertaking when it comes to showing that information must be kept confidential. Undertakings should also not have the right to veto any expert requested by the EWC on grounds of confidentiality when that expert is prepared to sign a confidentiality agreement in good faith.

## **10. Penalties**

Currently, the Directive does not ensure adequate penalties in the event of violation of its provisions and/or resulting agreements by undertakings. The European Parliament approved provisions for the first draft of Directive 2002/14 (National I & C Framework Directive) that would have avoided this problem for that legislation. However they were, unfortunately, later withdrawn at the behest of UNICE and some member states. We continue to support the original decision of the Parliament and call for this text concerning sanctions to be inserted into the EWC Directive:

1. The member States shall provide for adequate sanctions to be applicable, in the case of infringement of the dispositions laid down in this Directive by the employer or employees' representatives. These sanctions must be effective, proportionate and dissuasive

2. The member States shall establish provisions according to which, in the case of non-compliance by the employer with the obligations to inform and consult with employees regarding decisions as described under article 1 and the agreements signed for the setting up of a EWC, which may have direct and immediate consequences in the sense of substantial changes or termination of working contracts of the concerned groups of employees, such decisions shall not have any legal effects on the contracts and terms of employment of the concerned employees. Legal effects shall not enter into force until the employer has fulfilled all obligations, or, should compliance have become impossible, an adequate compensation be determined, according to procedures and modalities to be established by the member States.

3. with reference to the commas above, non-compliance is considered such:

- a) In the complete absence of information to and/or consultation of employee representatives prior to the adoption of decisions or the publication of such decision;
- b) In case of withholding important information or the release of inexact information with the result of making the exercise of information and consultation ineffective.

## **11. Legal challenges**

Without the possibility of some sort of legal challenge, the legislation becomes unenforceable, no matter what the penalties might be. It is therefore very important

that workers representatives in the EWC are ensured of the ultimate possibility to legally challenge breaches of the agreement by management. EWCs that are chaired by management have been told they cannot challenge the actions of management in the UK courts because that management is part of the EWC. Furthermore, a number of EWCs have found it difficult to get the resources from management to mount a legal challenge. The law should be clarified on this issue to ensure that the workers' side of any mixed EWC have the right to challenge management breaches and that there are financial provisions for the EWC to take legal action if necessary.

## **12. Information on eligibility**

In some cases it has been very difficult to establish whether an undertaking is covered by the Directive and whether the workforce in that undertaking are aware of the possibility to request that an EWC be established. The European Industry Federations should therefore be able to request relevant information to allow them to ascertain whether or not a company is covered by the EWC Directive. This should include employee numbers in Europe broken down by subsidiary as well as the location and NACE sector(s) of those subsidiaries.

## **13. Preparatory and follow-up meetings for SNBs and EWCs (in the subsidiary requirements)**

Pre-meetings and follow-up meetings for the workers representatives in SNBs and EWCs have become fairly common in agreements and could now be considered a standard indicator of good practice. To operate effectively, members of these bodies must be able to hold preparatory meetings before and follow-up meetings after each meeting with central management. They allow the employee representatives time to discuss their position before and after talking to management and to go over action points so as to follow up what has been discussed. As such they add an important contribution to the creation of effective EWCs and efficiency of operating EWCs. We therefore call for the facility to hold such meetings with appropriate financial provision and language resources to be incorporated into the Directive.

## **14. Training**

Experience demonstrates that a major obstacle to the good functioning of EWCs is lack of training in languages as well as in economic/accounting and other technical and social matters. EWCs are multi-lingual bodies at the heart of large and complex corporations bringing together highly different industrial relations cultures. The SE Directive and even the National I & C Framework Directive (where linguistic and cultural differences are less of an issue) have both recognised the importance of this issue and made provisions for the training of representatives on the bodies to which they apply. It is thus clear that the EWC Directive should also ensure that workers' representatives under its provisions are given the skills to carry out their tasks correctly. This means asserting the right of the EWC to determine a training programme at EWC level and the right to appropriate time off.

## **15. Experts (EWCs)**

The current subsidiary requirements of the Directive state that only one expert per meeting need be funded by the employer. Practice has shown that in times of radical

change and uncertainty, such as the more complex cases of restructuring, the EWCs often require the benefit of expertise in more than one field: for example, in both legal and economic/accounting matters. This should be recognised by the Directive. We therefore call for provisions in the Directive to entitle EWCs to at least one paid expert at all meetings and a second when necessary.

## **16. Experts (SNBs)**

While the Directive gives special negotiating bodies the right to be assisted in negotiations by experts of its choice, this right is often disregarded or only partially met. The Directive must make it clear that the experts requested by the SNBs can participate in the negotiations with central management.

## **17. Select committees**

It was noted by ECOSOC and is borne out by our own experience that select committees are crucial to the smooth running of all but the smallest EWCs. However, currently the subsidiary requirements of the Directive are very vague as to when an EWC established under those provisions should have one, stating only "where it so warrants". Experience shows that all EWCs with more than 9 or 10 members need a select committee in order to function properly and the Directive should be clear about that and the need to provide the Select Committee with appropriate time and resources to carry out their work.

## **18. Two meetings a year for EWCs**

At the moment the subsidiary requirements stipulate one meeting a year with the possibility of a second meeting in exceptional circumstances. Many of the better agreements already allow for two meetings a year which has significantly improved the functioning of those bodies. The subsidiary requirements should therefore be altered so that they prescribe two meetings a year with the possibility of further meetings in exceptional circumstances.

The SE Directive already recognises this need. We therefore call for the following phrase from Part 2 of the Annex to that Directive to be inserted into the part of the EWC Directive dealing with exceptional meetings:

"Where the competent organ decides not to act in accordance with the opinion expressed by the representative body, this body shall have the right to a further meeting with the competent organ of the [undertaking] with a view to seeking agreement."

## **19. Interpretation and translation of documents**

As stated above, the content of information must enable employees' representatives to examine in detail the possible repercussions of a proposed measure, properly and in good time. The Directive must therefore provide that information given in writing should be in all necessary languages and that there is adequate interpretation provided for all meetings including preparatory and follow-up meetings.

## **20. The topics of 'health and safety policy', 'training and education policy', 'environmental policy' and 'equal opportunity policy'**

The issues of health and safety, training and education, environment and equal opportunities are important for both employers and workers representatives and are of clear relevance at the European level as all are covered by European legislation. EWCs can play a useful role in the development and monitoring of policies on these matters. These topics should therefore be included among those listed in the subsidiary requirements of the Directive as of particular relevance for EWC meetings.

## **21. Gender balance in EWCs**

Women are still under-represented in SNBs, EWCs and their select committees. While we are aware that the ETUC itself and its member organisations still have much work to do on this issue, we also call for the preamble to the Directive to mention the importance of the promoting gender democracy in EWCs.

## **22. "Ideological guidance" undertakings**

The Directive currently allows a limited exemption for "ideological guidance" undertakings. This has prevented employees in media groups registered in some member states from benefiting from the Directive. This provision should be completely removed. Workers in this sector have experienced a lot of company restructuring since the Directive came into force and these processes are not helped by denying their right to be informed and consulted at European level.

## **23. Commercial shipping**

Merchant navy crews are also subject to an exemption from the scope of the Directive. This provision should also be removed.

## **24. The 'transnational' criterion**

It is not always easy to distinguish whether any one issue meets the 'transnational' criterion, thus making it a legitimate topic for information and consultation in the EWC. In order to prevent the misuse of this argument in order to frustrate and delay legitimate information and consultation procedures from taking place, the burden to prove that an issue effects only one country should rest with the management of the undertaking.

## **25. Reducing the threshold**

The Directive's stated aim is to strengthen employees' rights to information and consultation in undertakings and groups of undertakings operating on a Community-scale. A number of companies with somewhat fewer than 1000 employees clearly operate on a Community-scale but are not covered by the Directive because of this threshold. Representatives from some of these companies have expressed their view that they would benefit from the existence of a European works council. As they too

are employees in undertakings operating on a Community-scale and the current threshold is preventing them from benefiting from its provisions, we suggest that the threshold should be reduced to 500 employees with at least 100 employees in 2 different member states.

## **26. Registering agreements**

At present a number of organisations, including those supported by the European Commission and the ETUC and its member organisations, spend a great deal of time and money trying to gather all the latest EWC agreements so that they can be analysed for research and we can see the trends that are occurring. We suggest that undertakings should be obliged to send a copy of their latest EWC agreement to a neutral and mutually acceptable body, such as ECOSOC or the Dublin Foundation, where they would be made publicly available. This would avoid a lot of unnecessary work and ensure a more complete picture of how EWCs are developing.

WC/SC

