

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 20. Februar 2008
C/2008/660

Europäische Betriebsräte:

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

EINLEITUNG

Europäische Betriebsräte gibt es in 820 Unternehmen; betroffen sind 14,5 Mio. Arbeitnehmer¹. Sie stehen im Zentrum der Entwicklung staatenübergreifender sozialer Beziehungen und tragen dazu bei, die wirtschaftlichen und sozialen Ziele innerhalb des Binnenmarkts in Einklang zu bringen. Sämtliche europäischen Akteure betonen die positiven Auswirkungen dieser von der Richtlinie 94/45/EG eingerichteten und seit elf Jahren bestehenden Gremien sowie die wichtige Rolle, die sie für eine verantwortungsbewusste Antizipation und Verwaltung von Änderungen haben.

Die an sie gestellten Erwartungen sind jedoch gestiegen und weit davon entfernt, erfüllt zu werden. Wie die Kommission bereits im Jahr 2004 betonte, werden ihre Möglichkeiten oft nicht ausgeschöpft, insbesondere im Fall staatenübergreifender Umstrukturierungen².

Die Kommission ist der Ansicht, dass die Europäischen Betriebsräte 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. Davon hängt auch die dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit der staatenübergreifenden Unternehmen und des Gefüges der kleinen und mittleren Betriebe ab, zu denen sie gehören und beitragen.

Das vorliegende Dokument hat daher zum Ziel, in Anwendung von Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft den Standpunkt der europäischen Sozialpartner zum Inhalt einer eventuellen Gemeinschaftsinitiative zur Änderung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen³, nachstehend „die Richtlinie“, in Erfahrung zu bringen.

Im April 2004 hat die Kommission die erste Phase der Anhörung der Sozialpartner zur Überprüfung der Richtlinie eingeleitet. Was die Ausrichtung der Gemeinschaftsaktion anbetrifft, so befürworteten die Arbeitnehmerorganisationen eine schnelle Änderung insbesondere in Bezug auf die Definition und den präventiven Charakter der Unterrichtung und Anhörung, die Rolle der Gewerkschaften und die Zukunft von Vereinbarungen im Fall einer Umstrukturierung. Die Arbeitgeberverbände haben sich gegen eine derartige Änderung ausgesprochen und wünschen, dass sich die Gemeinschaftsaktion auf die Umsetzung der Richtlinie in den neuen Mitgliedstaaten und den Austausch bewährter Verfahren konzentriert.

Die europäischen Sozialpartner haben anschließend konkrete Fälle im Hinblick auf eine Beurteilung der Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte untersucht. Sie haben daraus gemeinsam verschiedene „Lehren“ gezogen, insbesondere über den Nutzen der Europäischen Betriebsräte, die Bedeutung klarer Verfahren, die Bedeutung der Fortbildung der Mitglieder

¹ ETUI-REHS 2007 & P.Kerkhofs, ETUI-REHS 2006.

² Eine Befragung von 385 europäischen Betriebsräten, die 2005 von Prof. J. Waddington (Universität Manchester) durchgeführt wurde, ergab, dass 20 % der Betriebsräte erst nach der öffentlichen Bekanntmachung einer Entscheidung und 30 % gar nicht angehört werden.

³ ABl. L 254 vom 30.9.1994. Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der Richtlinie 94/45/EG (...) auf das Vereinigte Königreich, ABl. L 10 vom 16.1.1998; Richtlinie 2006/109/EG des Rates vom 20. November 2006 zur Anpassung der Richtlinie 94/45/EG (...) anlässlich des Beitritts Bulgariens und Rumäniens, ABl. L 363 vom 20.12.2006.

und der Unterstützung durch Sachverständige sowie über die positive Rolle die europäische Branchenverbände spielen können. Sie haben festgestellt, dass es schwierig ist, ohne Verzögerung und Unwägbarkeiten eine sinnvolle Unterrichtung und Anhörung zu organisieren, und dass es eine Herausforderung darstellt, zu erreichen, dass dieses Gremium von der Gesamtheit der Arbeitnehmer anerkannt wird.

Im März 2005 hat die Kommission mit der Mitteilung zu Umstrukturierung und Beschäftigung⁴ die europäischen Sozialpartner erneut zu den beiden Punkten „Umstrukturierungen von Unternehmen“ und „bewährte Verfahren“ der Europäischen Betriebsräte angehört und sie ersucht, Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, zu einer Vereinbarung über die erforderlichen Mittel und Wege zur Förderung dieser bewährten Verfahren⁵ zu gelangen. Die Sozialpartner blieben zwar geteilter Meinung zur Änderung der Richtlinie, haben aber die Förderung und Auswertung der zu den Europäischen Betriebsräten gemeinsam gezogenen Schlüsse in ihr Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2006-2008 aufgenommen.

Das Parlament hat sich wiederholt zu den Europäischen Betriebsräten geäußert. In seiner Entschließung vom 10. Mai 2007 zur „Stärkung der europäischen Rechtsvorschriften im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“⁶ wird die Kommission ersucht, diese Rechtsvorschriften zu aktualisieren, um für einen kohärenten und effizienten rechtlichen Rahmen zu sorgen, Rechtssicherheit zu gewährleisten, den sozialen Dialog zwischen den nationalen und den europäischen Ebenen besser abzustimmen und einen Zeitplan, insbesondere für die „lang erwartete Revision der Richtlinie 94/45/EG über die Europäischen Betriebsräte“, vorzulegen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat zu den Europäischen Betriebsräten ebenfalls Stellung genommen und empfiehlt in seiner letzten Stellungnahme von 2006 die Richtlinie in drei Punkten „rasch zu aktualisieren“⁷.

Die vorliegende Initiative fällt in den Rahmen der erneuerten Strategie von Lissabon für mehr Wachstum und Beschäftigung in Europa und insbesondere die Schaffung von mehr qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen in einem dynamischeren und wettbewerbsfähigeren Europa. Sie vervollständigt die Förderung der bewährten Verfahren, zu der die Europäische Union als Unterstützung für die Sozialpartner weiterhin einen großen Beitrag leistet⁸.

Sie ist außerdem in die Maßnahme der Kommission zur „besseren Rechtssetzung“ einbezogen, da sie die Anpassung der Rechtsvorschriften für die Europäischen Betriebsräte an die neuen wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen betont, insbesondere diejenigen, die sich auf die Zunahme von Anzahl und Bedeutung der staatenübergreifenden Umstrukturierungen beziehen. Außerdem müsste eine Änderung die Probleme behandeln, die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie auftreten und eine ordnungsgemäße Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte verhindern bzw. allein durch die Förderung bewährter Verfahren nicht behoben werden können, indem die bestehenden Rechtsunsicherheiten behoben werden,

⁴ KOM(2005) 120.

⁵ Diese allgemeine Anhörung bezog sich nicht auf eine Überprüfung des rechtlichen Rahmens und stellte keine Anhörung zur Änderung der Richtlinie im Sinne von Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags dar.

⁶ P6_TA-PROV(2007)0185.

⁷ CES1170/2006, Stellungnahme mit 144 gegen 76 Stimmen bei 15 Stimmenthaltungen angenommen; Definition der Begriffe Unterrichtung und Anhörung, Rolle der Gewerkschaften und maximale Mitgliederzahl der Betriebsräte.

⁸ Insbesondere durch die Haushaltslinie 04.03.03.03, die für das Jahr 2008 Mittel in Höhe von 1,8 Mio. EUR zur Unterstützung von Maßnahmen zur Förderung bewährter Verfahren im Bereich Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Vertreter der Unternehmen mit vorsieht.

ohne neue zu schaffen, und die Kohärenz der Gemeinschaftsvorschriften im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gefördert wird.

I. ZIELE DER GEPLANTEN GEMEINSCHAFTSINITIATIVE

Die Richtlinie 94/45/EG sieht vor, dass durch der Vereinbarung und auf Initiative der Arbeitnehmer oder der Unternehmensleitung Gremien zur staatenübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen und Unternehmensgruppen eingerichtet werden, die mehr als 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen.

Die Gemeinschaftsinitiative hat zum Ziel, den bei der Anwendung dieser Richtlinie aufgetretenen Herausforderungen zu entsprechen, die im Wesentlichen bereits in einem Bericht der Kommission aus dem Jahr 2000⁹ aufgeführt sind:

- Komplexität bei der Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen der Unterrichtung und Anhörung;
- Unsicherheiten bezüglich der Zukunft der Europäischen Betriebsräte bei Zusammenschlüssen, Übernahmen und anderen Änderungen der Größenordnung;
- fehlende Definition der Rolle der europäischen Gewerkschaften in der Richtlinie, was die Anzahl der eingerichteten Betriebsräte seit ihres Inkrafttretens beschränkt;
- fehlende allgemeine Reaktion in Fragen des Weiterbildungsbedarfs der Arbeitnehmervertreter.

Auf der Grundlage ihrer Analysen geht die Kommission davon aus, dass diese Probleme nicht auf eine fehlerhafte Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten zurückgehen, die alle ähnliche und eng am Text der Richtlinie orientierte einzelstaatliche Maßnahmen zur Durchführung übernommen haben, sondern auf die konkreten Schwierigkeiten, auf die die Unternehmen und ihre europäischen Betriebsräte stoßen, insbesondere im Fall staatenübergreifender Umstrukturierungen.

Die Kommission geht ferner davon aus, dass eine Gemeinschaftsinitiative als Ergänzung zur Förderung der bewährten Verfahren (Gegenstand ihrer Anhörung von 2005) folgenden Zielen gerecht werden könnte:

- Sicherstellung der tatsächlichen Verwirklichung des Rechts auf eine staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, 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.

⁹ KOM(2000) 188.

In einem Rahmen, der die Belastungen für die Unternehmen auf das erforderliche Mindestmaß beschränkt und dabei die wirksame Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherstellt, müssten die Europäischen Betriebsräte in der Lage sein, ihrer Rolle in der Antizipation und Begleitung von Veränderungen vollständig gerecht zu werden, einen echten staatenübergreifenden sozialen Dialog zu entwickeln und eine neue Dynamik zu entwickeln.

II. INHALT DER GEPLANTEN GEMEINSCHAFTSINITIATIVE

Im Lichte der genannten Ziele fordert die Kommission die europäischen Sozialpartner auf, sich zu bestimmten Änderungen der Richtlinie zu äußern, die sie derzeit und unter Berücksichtigung der in den letzten Jahren erfolgten Entwicklungen der Anforderungen, des Kontextes und der Verfahren für geeignet erachtet, die Rolle und die Funktionen der Europäischen Betriebsräte bedeutend zu verbessern. Sie stützt sich dabei auf den positiven Schlüsselfaktor der Richtlinie, d. h. den Vorrang, den der Verhandlung zwischen den Akteuren der Unternehmen in der Definition der Modalitäten der Einrichtung und der Arbeitsweise dieser Gremien eingeräumt wird.

Auch wenn die Kommission die voneinander abweichenden Auffassungen der Sozialpartner hinsichtlich einer etwaigen Überarbeitung der Rechtsvorschriften anerkennt, geht sie davon aus, dass die Sozialpartner am ehesten geeignet sind, sich zu den geplanten Änderungen des gesetzlichen Rahmens zur Einrichtung der Europäischen Betriebsräte zu äußern und die auf den spezifischen Bedarf der von ihnen vertretenen Unternehmen und Arbeitnehmer am besten zugeschnittenen Modalitäten ihrer Arbeitsweise zu definieren.

1. Maßnahmen zur Gewährleistung der Wirksamkeit des Rechts auf staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

1.1. Die Begriffe „Unterrichtung und Anhörung“

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, obwohl diese Rechte den Charakter eines Grundrechts haben¹⁰. Es könnte ins Auge gefasst werden, die Definition von Anhörung genauer zu formulieren und eine Definition von Unterrichtung aufzunehmen, und zwar in Übereinstimmung mit den Definitionen neuerer Richtlinien im Bereich Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die die Begriffe des geeigneten Zeitpunkts, der geeigneten Mittel und Inhalte beinhalten und folgendes präzisieren: „Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden [...] so gestaltet und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist“¹¹.

¹⁰ Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union - „Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen: Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Geflogenheiten vorgesehen ist“.

¹¹ Artikel 1 Absatz 2, Artikel 2 Buchstabe f und g und Artikel 4 Absatz 1, 3 und 4 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, ABl. L 80 vom 23.3.2002.

Jedoch ist, insbesondere mit einer besseren Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen und der Bestimmung der Unterrichts- und Anhörungsmodalitäten auf dem Weg der Vereinbarung darauf zu achten, dass diese Änderungen die Anhörungsverfahren nicht so weit verlängern, dass der Entscheidungsprozess innerhalb der Unternehmen dadurch verlangsamt wird.

1.2. Inhalt der subsidiären Vorschriften

Die subsidiären Vorschriften haben nur in wenigen Fällen Anwendung gefunden, da nahezu alle Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage einer Vereinbarung eingesetzt wurden. Sie spielen jedoch insbesondere bei den Aushandlungen und Neuaushandlungen der Vereinbarungen eine wichtige Rolle als Bezugspunkt.

Um der Weiterentwicklung der Verfahren und den sich ändernden Bedürfnissen der Europäischen Betriebsräte Rechnung zu tragen und um die Rolle und die Relevanz dieser Gremien zu stärken, könnten folgende Entwicklungen ins Auge gefasst werden, die in Ermangelung einer spezifischen Vereinbarung im Unternehmen oder der Gruppe Folgendes festlegen:

- das Recht des Europäischen Betriebsrats auf Erhalt einer mit Gründen versehenen Antwort auf seine Stellungnahme;
- die genaue Definition außergewöhnlicher Umstände durch die Sozialpartner im Unternehmen, um die Antizipation zu vereinfachen¹²;
- die Möglichkeit einer zweiten Sitzung, um im Fall außergewöhnlicher Umstände eine Vereinbarung zu erzielen; die Möglichkeit, die Anzahl der ordentlichen Sitzungen des Europäischen Betriebsrats zu ändern, um z. B. unter bestimmten Umständen jährlich statt einer Sitzung zwei Sitzungen durchzuführen;
- die Möglichkeit, neue Themen für die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats einzuführen, die sich in der Praxis herauskristallisiert haben (Weiterentwicklung der Kompetenzen, Mobilität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Umweltfragen).

1.3. Rolle der Gewerkschaften

Wie die europäischen Sozialpartner gemeinsam anerkannt haben, haben die europäischen Gewerkschaftsverbände sowohl direkt als auch indirekt eine aktive Rolle bei den Verhandlungen der Europäischen Betriebsräte in einem Kontext uneinheitlicher Regelungen der Arbeitsbeziehungen gespielt. Es erscheint angebracht, die besondere Rolle der Gewerkschaftsorganisationen bei den Verhandlungen und für die Unterstützung der Europäischen Betriebsräte explizit anzuerkennen. Wirksam wird diese Anerkennung auch dadurch, dass Gewerkschaftsorganisationen in den Richtlinien 2001/86/EG und 2003/72/EG¹³ unter den

Artikel 2 Buchstabe i und j der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. L 294 vom 10.11.2001, und der Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. L 207 vom 18.8.2003.

¹² Derzeit: außergewöhnliche Umstände, die die Interessen der Arbeitnehmer stark beeinflussen, insbesondere bei Betriebsverlagerungen, Schließungen von Unternehmen oder Betrieben und Massenentlassungen.

¹³ Artikel 3 Absatz 5.

Sachverständigen aufgeführt werden, die vom besonderen Verhandlungsgremium hinzugezogen werden können.

1.4. Rolle und Befugnis der Arbeitnehmervertreter

Um den Arbeitnehmervertretern eine umfassende Ausübung ihrer Funktion zu ermöglichen, könnte die Einführung folgender Elemente angebracht sein:

- Rechenschaftspflicht der Vertreter der Europäischen Betriebsräte gegenüber den Arbeitnehmern, die sie vertreten;
- Recht der Arbeitnehmervertreter auf Fortbildung¹⁴, wobei Fortbildung bereits von fast der Hälfte der Europäischen Betriebsräte wahrgenommen wird, und eine Erweiterung der Befugnisse der Arbeitnehmervertreter, die zur Optimierung der Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte und Reduzierung ihrer Kosten beiträgt, wie die Sozialpartner gemeinsam festgestellt haben.

1.5. Durchsetzung der Rechte

Die Behandlung von Streitfällen hinsichtlich der Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats oder der Gültigkeit der Vereinbarung, mit der er eingerichtet wird, ist aufgrund des in rechtlicher, sprachlicher und finanzieller Hinsicht und in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen komplexen Kontextes, in dem er seine Aufgaben wahrnimmt, schwierig.

Es ist aber wichtig, dass die in der Richtlinie aufgeführten Rechte ausgeübt werden. Es könnte daher sinnvoll sein, wenn die Richtlinie nach dem Beispiel der Rahmenrichtlinie 2002/14/EG¹⁵ an den allgemeinen Grundsatz erinnert, nach dem die Sanktionen im Fall eines Verstoßes gegen die geltenden Bestimmungen wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen.

Was die Befugnisse der Europäischen Betriebsräte anbetrifft, so müssen diese immer häufiger die Interessen der europäischen Arbeitnehmer gegenüber unternehmensfremden Gesprächspartnern und Behörden, einschließlich bei Streitfällen in Bezug auf das Wettbewerbsrecht, vertreten. Es könnte daher sinnvoll sein, den Europäischen Betriebsrat explizit als Vertreter der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Gruppe anzuerkennen¹⁶.

2. Maßnahmen zur Lösung der bei der praktischen Anwendung der Richtlinie festgestellten Probleme und Beseitigung der Rechtsunsicherheit

2.1. Anpassungsklausel

In vielen Vereinbarungen ist ein Anpassungsmechanismus, für den Fall, dass die Unternehmensgruppe, insbesondere bei Zusammenschlüssen, Übernahmen, Kündigungen oder große Veränderungen erfährt, nicht vorgesehen. Dies ist manchmal für vor dem Stichtag geltende Vereinbarungen der Fall, die gemäß Artikel 13 der Richtlinie vor September 1996 getroffen

¹⁴ Nach dem Beispiel der Richtlinien 2001/86/EG und 2003/72/EG (Teil 2 Buchstabe g der Anhänge).

¹⁵ Artikel 8 Absatz 2.

¹⁶ Unbeschadet der Befugnisse anderer, insbesondere gewerkschaftliche Gremien in diesem Bereich.

wurden. Sie betreffen mehr als die Hälfte der vorhandenen Betriebsräte und sind den Verpflichtungen nach der Richtlinie nicht unterworfen.

Die Einführung einer Anpassungsklausel, um die Zukunft der Vertretungsgremien im Fall einer Änderung der Größenordnung zu definieren, könnte die Rechtssicherheit erhöhen und zur Einrichtung von Übergangsmechanismen, die eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Schlüsselmomenten einer Umorganisation gewährleisten sowie zur Anpassung überholter Funktionsrahmen beitragen.

Es könnte daher sinnvoll sein, einen Mechanismus mit folgenden Vorgaben einzurichten:

- Jede neue Vereinbarung muss die Modalitäten ihrer Anpassung und Kündigung sowie ihrer Neuaushandlung insbesondere im Fall einer Änderung der Größenordnung nennen¹⁷.
- Wenn vorhandene Vereinbarungen keine entsprechenden Bestimmungen enthalten oder bei Konflikten zwischen den geltenden Bestimmungen von zwei oder mehr Vereinbarungen, sind eine Verhandlungspflicht und ein Übergangsmechanismus in einer angemessenen Frist für das oder die vorhandenen Gremien für die Dauer der Verhandlungen, auf Wunsch der Arbeitnehmer oder Initiative der zentralen Leitung, vorzusehen.
- Ein Antrag auf eine Eröffnung von Verhandlungen zur Anpassung oder zum Austausch einer hinfällig gewordenen, vor dem Stichtag geltenden Vereinbarung soll unter bestimmten Bedingungen zulässig sein.

2.2 Zentrale Leitung und Verantwortungsbereiche der örtlichen Geschäftsleitungen

In drei Rechtssachen¹⁸ hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften grundsätzlich entschieden, dass sämtliche Informationen, die für die Aufnahme der Verhandlungen über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, von den Unternehmensleitungen der betreffenden Unternehmen in den Mitgliedstaaten den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden müssen, und zwar unabhängig vom Sitz des Unternehmens oder der Auffassung der Konzernleitung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie. Diese Grundsätze sollten daher in die geänderte Richtlinie aufgenommen werden.

2.3. Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und Verlauf der Verhandlungen

Die Richtlinie legt fest, dass das besondere Verhandlungsgremium mindestens drei und höchstens so viele Mitglieder wie Mitgliedstaaten hat und dass es sich aus einem Arbeitnehmervertreter pro Mitgliedstaat, in dem sich mindestens ein Betrieb oder ein Unternehmen der Gruppe befinden, sowie der Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der Arbeitnehmer zusammensetzt¹⁹. Das ursprüngliche Maximum von 17, entsprechend der Zahl der Mitgliedstaaten zum Zeitpunkt des Erlasses der Richtlinie, wurde mit der Richtlinie

¹⁷ Wie bereits in Artikel 4 Buchstabe h der Richtlinien 2001/86/EG und 2003/72/EG aufgeführt.

¹⁸ C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel, C-349/01 ADS Anker GmbH.

¹⁹ Artikel 5 Absatz 2.

97/74/EG zur Ausdehnung auf das Vereinigte Königreich auf 18 und mit der Richtlinie 2006/109/EG im Jahr 2007 auf 30²⁰ erhöht.

Trotz dieser letzten Anpassung ist die Anwendung dieser Bestimmung problematisch:

- Sie bewirkt eine praktische Schwierigkeit, da eine Gruppe, die Arbeitnehmer in den meisten Mitgliedstaaten beschäftigt, die festgelegte maximale Mitgliederzahl und die übrigen Bestimmungen nicht gleichzeitig einhalten kann.
- Sie kann zu einem Ungleichgewicht der Vertretung im besonderen Verhandlungsgremium führen.

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

Außerdem sollte die Vertretung von Mitgliedstaaten, in denen die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gering ist, gruppiert oder indirekt erfolgen können.

Bezüglich der Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums legt die Richtlinie weder das Recht der Arbeitnehmervertreter fest, ohne Anwesenheit des Arbeitgebers mit den für die Kommunikation erforderlichen sprachlichen Mitteln vor und gegebenenfalls nach den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu tagen, noch das der Sachverständigen des besonderen Verhandlungsgremiums, an diesen Verhandlungen teilzunehmen. Es erscheint daher sinnvoll, eine entsprechende Präzisierung vorzunehmen, die der üblichen Praxis entspricht.

3. Maßnahmen zur Sicherstellung der Kohärenz der EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

3.1. Abstimmung zwischen der Definition von Unterrichtung und Anhörung

Die in Punkt 1.1 behandelte Abstimmung der Ebenen der Definitionen könnte dazu beitragen, ein besseres Miteinander von EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und der Anhörung der Arbeitnehmer herzustellen.

3.2. Länderübergreifende Zuständigkeit der Europäischen Betriebsräte

Um den Zuständigkeitsbereich des Europäischen Betriebsrats von dem der einzelstaatlichen Gremien zu unterscheiden und die Gründungsvereinbarungen in einen kohärenten Rahmen zu stellen, könnte es hilfreich sein zu erläutern, dass die Richtlinie ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu staatenübergreifenden Fragen festlegt. Im Einklang mit dem Grundsatz, dass der Dialog auf der relevanten Leitungs- und Vertretungsebene stattfindet, könnte der staatenübergreifende Charakter als über die Befugnisse der

²⁰ Europäischer Wirtschaftsraum einschließlich Norwegen, Island und Liechtenstein.

Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehend²¹ definiert werden.

3.3. Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung

Die Abstimmung zwischen den einzelstaatlichen und staatenübergreifenden Ebenen der Unterrichtung und Anhörung stellt eine der Schwierigkeiten in der praktischen Anwendung der Richtlinie dar. Im Fall von Umstrukturierungen gelten neben der Richtlinie über Europäische Betriebsräte auch die Rahmenrichtlinie 2002/14/EG sowie die Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen und die Richtlinie 2001/23/EG über Übergänge von Unternehmen, soweit Entlassungen oder Übergänge näher in Betracht gezogen werden. Die Beziehungen zwischen den Instrumenten und die Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung betreffenden Rechtssachen, die vor den einzelstaatlichen Gerichten verhandelt wurden, haben dazu unterschiedliche Antworten geliefert.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts wäre es daher angebracht, das beste Mittel zu finden, um die Grundsätze der Abstimmung zwischen den Ebenen der Unterrichtung und Anhörung zu erläutern.

Das in Betracht gezogene Vorgehen, das sich an die Vielfalt der Situationen anpasst und sowohl die Antizipation als auch die Berücksichtigung der von einer Entscheidung potenziell am stärksten betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht, könnte sich u. a. auf folgende Punkte stützen:

- Die Bestätigung des Prinzips der „je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene“ zur Erleichterung einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern im Unternehmen über einen Zeitraum, der der Unterrichtung und Anhörung „Wirksamkeit“ verleiht;
- die Priorität der Aushandlung der Modalitäten einer Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der oben genannten Grundsätze;
- die Einführung von Bestimmungen, die bei einer fehlenden entsprechenden Vereinbarung im Fall außergewöhnlicher Umstände gelten und die die anfängliche Gleichzeitigkeit des Unterrichtungs- und Anhörungsprozesses des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Gremien.

4. Übergangsbestimmungen

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Europäischen Betriebsräte, die zur Zufriedenheit ihrer Parteien arbeiten, dazu auch weiterhin in der Lage sein sollten.

²¹ Nach dem Beispiel der Richtlinien 2001/86/EG und 2003/72/EG – Artikel 2 Buchstaben i-j und Anhang 2a (siehe 1.2).

III. FRAGEN AN DIE SOZIALPARTNER

Die Kommission ersucht die Sozialpartner,

- ihr gemäß Artikel 138 Absatz 3 des EG-Vertrags eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung für die Ziele und den Inhalt des geplanten Vorschlags zu übermitteln;
- sie gemäß Artikel 138 Absatz 4 und 139 des EG-Vertrags gegebenenfalls über ihre Bereitschaft zu informieren, das Verhandlungsverfahren auf der Basis der im vorliegenden Dokument gemachten Vorschläge aufzunehmen. Wenn die Sozialpartner auf diese Frage positiv antworteten, wäre die Kommission bereit, eine Konferenz zu organisieren, die auf eine angemessene Weise die Gesamtheit der betroffenen Unternehmen berücksichtigte. Diese Konferenz würde innerhalb der Frist abgehalten, in der die Verhandlung der Sozialpartner stattfinden soll.

Der Kommission ist daran gelegen, dass die Stellungnahmen oder Empfehlungen der Sozialpartner Elemente enthalten, die eine Beurteilung der Auswirkungen der im vorstehenden Text in Vorschlag gebrachten Maßnahmen sowie aller anderen ggf. empfohlenen Lösungen ermöglichen.