Neuer Rahmen ab Juni 2011 in Kraft

Ab dem 6. Juni 2011, wenn die Mitgliedstaaten die Umsetzung der Bestimmungen in ihre Rechtsordnung abgeschlossen haben, werden EBR entsprechend der umgestalteten Richtlinie 2009/38/EG eingesetzt werden und arbeiten.

Verhandlung auf Unternehmensebene

Ein neuer EBR kann auf Antrag von 100 Arbeitnehmern aus zwei Ländern oder auf Initiative des Arbeitgebers eingerichtet werden. Die Zusammensetzung und Funktionsweise eines EBR richtet sich nach der konkreten Situation des Unternehmens und wird zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern der verschiedenen beteiligten Länder vereinbart. Subsidiäre Vorschriften sind nur im Falle des Nichtbestehens einer solchen Vereinbarung anzuwenden.

Durch Verhandlungen innerhalb der Unternehmen selbst zustande gekommene Regelungen bezüglich der Einsetzung und Arbeitsweise von EBR werden favorisiert. Dies ist seit Anbeginn der Kern des Erfolgs von EBR. An diesem Mechanismus ändert sich nichts.

Kontinuität

Es gibt in der neuen Richtlinie keine generelle Verpflichtung, die Vereinbarungen bezüglich der Einsetzung von EBR neu auszuhandeln. Zudem wird bereits seit der ersten Richtlinie ein Anreiz für die vorzeitige Einsetzung von EBR vor der Anwendung entsprechender gesetzlicher Vorschriften geschaffen. Unternehmen, bei denen bereits zum Zeitpunkt der ersten Anwendung der Richtlinie im Jahr 1996 Vereinbarungen über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung ihrer gesamten Belegschaft bestanden haben, unterliegen nicht den Verpflichtungen, die sich aus der neuen Richtlinie ergeben. Das Gleiche gilt im Hinblick auf die Ausweitung der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich im Jahr 1999. Der Fortbestand solcher Vereinbarungen wird durch die Richtlinie 2009/38/EG gewährleistet.

KE-31-09-123-DE-D

Weitere Informationen

Der Wortlaut der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L122 vom 16.5.2009, S. 28) sowie weitere Informationen sind auf der Arbeitsrecht-Website der Europäischen Kommission zu finden (http://ec.europa.eu/labour_law).

Förderung und Finanzierung

Die Europäische Union unterstützt, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Maßnahmen zur Sensibilisierung und Förderung bewährter Verfahren. Dies geschieht insbesondere durch Finanzierung von transnationalen Kooperationsprojekten. Hierfür wurde eine spezielle Haushaltslinie eingerichtet (04.03.03.03 – Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter), für die eine Summe von 7,3 Millionen € für 2009 bereitgestellt worden ist.

Kontaktstellen

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Arbeitsrecht, B-1049 Brussels
E-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Europäischer Gewerkschaftsbund, Europäische Betriebsräte, B. Boyle und C. Stanzani, 5 Bd Roi Albert II, B-1210 Brussels
E-mail: bboyle@etuc.org **und** cstanzan@etuc.org

BusinessEurope, Soziale Angelegenheiten, M. Cerutti, 168 av. de Cortenbergh, B - 1000 Brussels
E-mail: m.cerutti@businesseurope.eu

Amt für Veröffentlichungen

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Luxembourg
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier
Fotos: © *Belga Pictures*

Neuregelungen für Europäische Betriebsräte

Einblick in Richtlinie 2009/38/EG

Europäische Kommission

Wozu Europäische Betriebsräte?

Europäische Betriebsräte (EBR) sind Vertretungsgremien der europäischen Arbeitnehmer eines Unternehmens. Über sie informiert und konsultiert die Unternehmensleitung die Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene im Zusammenhang mit der Entwicklung der Geschäftslage und bei allen wichtigen Entscheidungen, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren könnten.

Das Recht auf Einsetzung von EBR in Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in der Europäischen Union und den anderen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein) und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in zwei Mitgliedstaaten geht auf die Richtlinie 94/95/EG zurück. Die rund 900 EBR, die über 15 Millionen Arbeitnehmer vertreten, fördern den sozialen Dialog und die Antizipation von Veränderungen in länderübergreifenden Unternehmen.

Mehr und wirksamere Europäische Betriebsräte

Der rechtliche Rahmen für EBR, der auf das Jahr 1994 zurückgeht, musste der Entwicklung des gesetzgeberischen, wirtschaftlichen und sozialen Umfelds angepasst und geklärt werden. Nach Anhörung der europäischen Sozialpartner und Durchführung einer Folgenabschätzung legte die Kommission 2008 einen Entwurf zur Neufassung der Richtlinie vor. Diese neue Richtlinie wurde 2009 vom Europäischen Parlament und vom Rat angenommen, mit einigen Änderungen, die hauptsächlich von den europäischen Sozialpartnern angeregt worden waren.

Aufbauend auf den Ergebnissen des bestehenden rechtlichen Rahmens soll die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG insbesondere die Wirksamkeit des Rechts auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherstellen, die Bildung neuer EBR fördern und für Rechtssicherheit in Fragen ihrer Einrichtung und Arbeitsweise sorgen.

Einsetzung Europäischer Betriebsräte

Neuregelungen der Richtlinie 2009/38/EG

Informationspflicht: Zentrale und lokale Unternehmensleitungen sind zur Bekanntgabe von Informationen verpflichtet, die für die Eröffnung von Verhandlungen zur Einrichtung eines neuen EBR erforderlich sind.

Einrichtung des besonderen Verhandlungsgremiums: Das besondere Verhandlungsgremium, das die Arbeitnehmer in den Verhandlungen für eine Vereinbarung über den EBR vertritt, setzt sich aus einem Vertreter pro Zehn-Prozent-Anteil der Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat zusammen. Vor und nach jeder Zusammenkunft mit der zentralen Unternehmensleitung kann es allein zusammentreten.

Die Rolle der Sozialpartner: Die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind über die Aufnahme von Verhandlungen zu unterrichten, damit sie die Einrichtung neuer EBR verfolgen und bewährte Verfahren fördern können (siehe Kontaktstellen). Gewerkschaften gehören auch zu den Sachverständigen, die das besondere Verhandlungsgremium zwecks Unterstützung in den Verhandlungen in Anspruch nehmen kann.

Inhalt der Vereinbarung: Die EBR-Vereinbarung soll eine ausgewogene Vertretung von Arbeitnehmern im EBR und Regelungen für eine Anpassung vorsehen.

Auffangregelungen: Subsidiäre Vorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung anzuwenden sind, unterscheiden zwischen Bereichen, in denen eine Unterrichtung obligatorisch ist, und Bereichen, in denen der EBR angehört werden muss, und sehen ferner das Recht vor, auf eine abgegebene Stellungnahme eine mit Gründen versehene Antwort zu erhalten. Um dem engeren Ausschuss die Wahrnehmung einer bedeutenderen Funktion zu ermöglichen, wird die Höchstzahl der Mitglieder auf fünf festgesetzt. Außerdem müssen Bedingungen gelten, die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen.

Arbeit von Europäischen Betriebsräten

Neuer Rahmen der Richtlinie 2009/38/EG

Allgemeiner Grundsatz: Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens ermöglicht wird.

Länderübergreifende Zuständigkeit von EBR: Angelegenheiten, die länderübergreifend sind, fallen in die Zuständigkeit des EBR. Als länderübergreifend gelten Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Die Elemente, die berücksichtigt werden können, um zu bestimmen, ob eine Frage „länderübergreifend" ist, sind die Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten, die beteiligte Leitungsebene und die Bedeutung, die die Angelegenheiten hinsichtlich des Umfangs ihrer möglichen Auswirkungen für die europäischen Arbeitnehmer haben können.

Abstimmung mit nationalen Vertretungsgremien: Die Unterrichtung und Anhörung des EBR wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt. Diesbezügliche Regelungen sind per Vereinbarung festzulegen. Andernfalls sind bei Umstrukturierungen beide Dialogebenen zu berücksichtigen.

Aufgabe und Kompetenzen der Arbeitnehmervertreter

Kollektive Vertretung: Die Mitglieder des EBR verfügen über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus der Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Sie informieren die Arbeitnehmer über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung im Rahmen des EBR.

Schulungen: Die Arbeitnehmervertreter müssen Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- oder Gehaltseinbußen zu erleiden.

Die Begriffe „Unterrichtung" und „Anhörung"

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

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

Anpassungsklausel

Bei einer wesentlichen Änderung der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, beispielsweise durch eine Fusion, muss der EBR entsprechend angepasst werden. Die Anpassung erfolgt gemäß den Bestimmungen der entsprechenden Vereinbarung bzw. beim Fehlen solcher Bestimmungen und auf Antrag der Arbeitnehmer, durch Verhandlungen über eine neue Vereinbarung, an denen die Mitglieder des bestehenden EBR zu beteiligen sind. Die bestehende EBR setzen ihre Arbeit – unter Umständen mit entsprechenden Anpassungen – bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort. Diese Klausel (Art.13 der Richtlinie 2009/38/EG) gilt für jede Situation.

Ein Zeitfenster von zwei Jahren (bis Juni 2011) zum Abschluss oder zur Abänderung von Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte

Die Richtlinie 2009/38/EG sieht ein Zeitfenster von zwei Jahren vor: Unternehmen, in denen zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 Vereinbarungen zur Einsetzung neuer EBR abgeschlossen werden oder bestehende Vereinbarungen abgeändert werden, sind nicht an die neuen Verpflichtungen gebunden, die durch die Richtlinie 2009/38/EG eingeführt werden.

Zeitplan

Die Richtlinie 2009/38/EG muss von den Mitgliedstaaten vor dem 6. Juni 2011 umgesetzt werden. Zu diesem Zeitpunkt wird die bestehende Richtlinie 94/45/EG (in der durch die Richtlinien 97/74/EG und 2006/109/EG geänderten Fassung) aufgehoben und durch die Richtlinie 2009/38/EG ersetzt.

Nationale Maßnahmen zur Umsetzung der aufgehobenen Richtlinien bleiben aber über den 6. Juni 2011 hinaus bestehen, um die Fälle abzudecken, in denen die durch die Richtlinie 2009/38/EG eingeführten neuen Verpflichtungen nicht gelten.