



Dr. Martin Schwanholz
Mitglied des Deutschen Bundestages



Josip Juratovic
Mitglied des Deutschen Bundestages

Berlin, den 27. März 2008

Positionspapier zur Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Die Europäische Kommission hat am 22. Februar 2008 endlich die zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner für die Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-Richtlinie) eröffnet. Damit geht das bereits seit 2004 laufende Revisionsverfahren in seine letzte und entscheidende Runde.

Die EBR-Richtlinie ist ein Kernstück sozialpolitischer Gesetzgebung der Gemeinschaft und Ausdruck der sozialen Dimension der EU. Ziel der 1994 verabschiedeten Richtlinie war und ist die Stärkung der Informations- und Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern in grenzüberschreitenden Unternehmen. Mit der Richtlinie wurden die gesetzlichen Grundlagen für die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten bzw. für Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen. Diese Rechte beziehen sich auf die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens und die Entwicklung der Geschäfts- und Beschäftigungslage sowie insbesondere auf Entlassungen und Umstrukturierungen mit Standortverlagerungen, Betriebsschließungen oder Fusionen.

Mit der EBR-Richtlinie trägt die EU der Tatsache Rechnung, dass Unternehmen zunehmend staatenübergreifend strukturiert sind und daher die Wahrnehmung von Unterrichts- und Beteiligungsrechten für Arbeitnehmer auch auf transnationaler Ebene gesichert werden muss. Nur so kann das in der EU-Grundrechtecharta verankerte Recht von Arbeitnehmern auf Unterrichtung und Anhörung (Art. 27 der Charta der Grundrechte der EU) mit den Entwicklungen im Binnenmarkt und der Globalisierung Schritt halten.

Die EBR-Richtlinie ist ein Erfolg: Inzwischen gibt es in über 800 Unternehmen Europäische Betriebsräte. Sie vertreten 14,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dennoch bedarf das geltende Regelwerk dringend einer Revision. Schon der Umsetzungsbericht der Kommission aus dem Jahr 2000 zeigte klaren Änderungsbedarf auf. Auch in ihrer Mitteilung vom 22. Februar 2008 macht die Kommission deutlich, dass sie die Anpassung der EBR-Richtlinie für sinnvoll und notwendig erachtet.

Seit 1994 haben sich die Wandlungsprozesse der europäischen wie der globalen Wirtschaft beschleunigt. Auch die Europäische Union selbst hat sich durch die Erweiterung auf 27 Mitglieder verändert. Staatenübergreifende Umstrukturierungen, Fusionen und Betriebsverlagerungen sind zu einem fast alltäglichen Phänomen in der europäischen Unternehmenslandschaft geworden.

Gerade in diesen Fällen ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern aller betroffenen Standorte des Gesamtunternehmens essentiell. Und gerade hierbei zeigt sich in der Praxis erheblicher Handlungsbedarf. Mehr als 75 Prozent aller EBR sind über Umstrukturierungen entweder gar nicht oder erst nach der endgültigen Entscheidung von der Unternehmensleitung unterrichtet worden waren (Waddington 2005). Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung, wie sie die EBR-Richtlinie festlegt, werden in der Praxis zu oft nicht erfüllt. Dies gilt sowohl für den Katalog an Themen, der sich auf der Tagesordnung Europäischer Betriebsräte findet, als auch hinsichtlich der Qualität der



Dr. Martin Schwanholz
Mitglied des Deutschen Bundestages



Josip Juratovic
Mitglied des Deutschen Bundestages

durchgeführten Unterrichtung und Anhörung. Eine Ausweitung der Informations- und Anhörungsrechte der Europäischen Betriebsräte ist dringend erforderlich.

Fälle wie die Schließung des Nokia-Werks am Standort Bochum oder die Umstrukturierung bei Airbus im letzten Jahr belegen, dass die bestehenden Regelungen nicht ausreichen, um die Beteiligung der Arbeitnehmer tatsächlich zu sichern. In beiden Fällen wurden die Arbeitnehmervertreter weder vorab informiert, geschweige denn angehört. Solange es möglich ist, dass betroffene Beschäftigte trotz bestehender EBR-Vereinbarung erst aus der Presse von drohenden Werksschließungen und Entlassungen erfahren, wird das Ziel der EBR-Richtlinie verfehlt. Hier wird deutlich, dass in der derzeitigen Regelung wirkungsvolle Sanktionen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die Vorschriften fehlen.

Änderungsbedarf ergibt sich darüber hinaus aus dem aktuellen Stand der Gesetzgebung im Bereich Arbeitnehmerbeteiligung, v.a. durch die 2001 verabschiedete Richtlinie zur Ergänzung des Status der europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-Richtlinie) und die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der europäischen Gemeinschaft von 2002 (luK-Richtlinie).

EGB und DGB haben bereits vor längerem Positionspapiere mit Änderungsvorschlägen vorgelegt. Doch die Arbeitgeber blockieren. Der europäische Arbeitgeberverband BusinessEurope, aber auch nationale Arbeitgeberverbände wie die BDA haben im Vorfeld der Eröffnung der zweiten Konsultationsphase massiv gegen eine Revision der EBR-Richtlinie mobilisiert. Aus ihrer Sicht gibt es nach wie vor keinen Handlungsbedarf. Sie lehnen Änderungen an den bestehenden Regelungen zu den EBR ab.

Die Sozialpartner haben nun bis Anfang April Zeit, sich zu entscheiden, ob sie miteinander in Verhandlung über Änderungen an der EBR-Richtlinie treten wollen oder ob sie der Kommission das Feld überlassen. In diesem Fall wird die Kommission voraussichtlich noch vor dem Sommer einen eigenen Vorschlag vorlegen. Der Mitteilung vom 22. Februar 2008 nach zu urteilen, wird dieser Vorschlag den Gewerkschaften entgegenkommen und zumindest einen Teil ihrer Forderungen aufgreifen.

Sollten die Arbeitgeber sich wider Erwarten doch auf Verhandlungen im Rahmen des Sozialen Dialogs (Art. 139 EGV) einlassen, haben die Sozialpartner eine Verhandlungsfrist von neun Monaten. Es besteht die Möglichkeit, dass die Arbeitgeber sich aus taktischen Gründen auf Verhandlungen einlassen, um auf Zeit zu spielen. In diesem Fall könnte die Kommission erst beim endgültigen Scheitern des Sozialen Dialogs zum Jahresende 2008 einen eigenen Richtlinienentwurf vorlegen. Ein Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens im Rat und im Europäischen Parlament vor der Europa-Wahl 2009 wäre damit praktisch unmöglich.

Unser Ziel ist eine Stärkung der Europäischen Betriebsräte im Interesse der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beschäftigten brauchen eine starke europäische Interessenvertretung innerhalb grenzüberschreitender Unternehmen, damit sie nicht gegeneinander ausgespielt werden können. Das ist auch eine Frage europäischer Solidarität.



Dr. Martin Schwanholz
Mitglied des Deutschen Bundestages



Josip Juratovic
Mitglied des Deutschen Bundestages

Wir unterstützen daher die Gewerkschaften und fordern:

1) Klare Definition des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung

In der geltenden EBR-Richtlinie sind die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung nicht präzise genug definiert. Hier sollten die Definitionen nach Art. 2 SE-Richtlinie übernommen werden. Demnach haben Unterrichtung und Anhörung seitens des Unternehmens rechtzeitig, d. h. vor der Beschlussfassung zu erfolgen, so dass eigene Vorschläge des EBR berücksichtigt werden können, solange der Entscheidungsprozess auf Seiten des Unternehmens noch nicht abgeschlossen ist.

2) Herabsetzung der Schwellenwerte für die Gründung eines EBR und Erweiterung des Geltungsbereichs der EBR

Von der EBR-Richtlinie sind bisher Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1.000 Beschäftigten, davon mindestens 150 in zwei Mitgliedsstaaten, betroffen. Mit fortschreitender Europäisierung der Wirtschaft sind jedoch zunehmend auch kleinere Unternehmen grenzüberschreitend strukturiert. Es gibt keinen Grund, die Beschäftigten in diesen Unternehmen von einer effektiven Wahrnehmung ihrer Rechte auf Information und Konsultation auszuschließen.

Außerdem sollten die derzeit noch geltenden Ausnahmen für so genannte Tendenzunternehmen, für die Handelsmarine und öffentliche Unternehmen gestrichen werden.

3) Effektive, angemessene und abschreckende Sanktionen bei Verstößen der Arbeitgeberseite

Bisher hält die EBR-Richtlinie für den Fall der Nichteinhaltung die Mitgliedsstaaten an, geeignete Maßnahmen vorzusehen. Sanktionen belaufen sich nach den nationalen Regelungen zumeist auf Geldbußen. So sieht z.B. das deutsche Gesetz in § 45 EBR-Gesetz nur eine Geldbuße bis maximal 15.000 Euro vor. Dies scheint kaum geeignet, Verstöße zu verhindern. Für den Fall, dass die Unternehmensseite die Unterrichts- und Anhörungsverfahren nicht einhält, sollten eine künftige Richtlinie daher wirksame Sanktionen vorsehen.

Des Weiteren ist den EBR die Möglichkeit einzuräumen, ihre Ansprüche aus der nationalen EBR-Gesetzgebung und aus den EBR-Vereinbarungen vor Gericht oder auf dem Verwaltungsweg geltend machen zu können, wobei die Kosten durch das Unternehmen zu tragen sind.

4) Stärkung der Rolle der Gewerkschaften

Gewerkschaftsvertreter spielen in vielen Fällen eine konstruktive Rolle bei den Verhandlungen über die Schaffung eines EBR und unterstützen aktiv die Arbeit von EBR. Eine novellierte EBR-Richtlinie sollte diese besondere Rolle anerkennen und ein Gewerkschaftsvertretern ein Teilnahmerecht im Besonderen Verhandlungsgremium und an den EBR-Sitzungen sichern. Dies würde ebenfalls der Angleichung an die Bestimmungen zur Rolle der Gewerkschaften in der SE-Richtlinie dienen.



Dr. Martin Schwanholz
Mitglied des Deutschen Bundestages



Josip Juratovic
Mitglied des Deutschen Bundestages

5) Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte

Die inzwischen mehr als zehnjährigen Erfahrungen mit der EBR-Richtlinie haben eine ganze Reihe von praktischen Problemen in der Anwendung aufgezeigt. Damit die EBR ihre Rolle effektiver erfüllen können, sollten diese Probleme bei der Novellierung der Richtlinie aufgegriffen werden.

Dazu zählen u.a. das Recht auf Qualifizierung (wichtig ist das Erlernen weiterer Fremdsprachen) für die Arbeitnehmervertreter, eine Verfahrensweise zur Anpassung des EBR an veränderte Unternehmensstrukturen, das Recht auf mehr als eine reguläre Sitzung pro Jahr und eine umfassendere Finanzierung (z.B. für Übersetzungen). Eine Erweiterung des Themenkatalogs zur Unterrichtung um Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung und Umweltfragen ist dringend geboten.

Unser Ziel ist es, die Revision der EBR-Richtlinie noch in der laufenden Legislaturperiode abzuschließen. Jetzt sind die Sozialpartner aufgerufen, in ernsthafte Verhandlungen darüber zu treten. Wir fordern die Arbeitgeber auf, ihre Blockadehaltung aufzugeben.

Wir fordern von der Bundesregierung, sich aktiv gegenüber der Kommission und im Rat für eine Stärkung der EBR einzusetzen. Nur mit starken europäischen Arbeitnehmer-Interessenvertretungen lässt sich das soziale Europa verwirklichen.