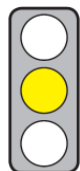


KERNPUNKTE

Ziel der Richtlinie: Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Konzernen soll gestärkt werden.

Betroffene: In mehreren Mitgliedstaaten der EU tätige Unternehmen und Konzerne; ihre Arbeitnehmer und Betriebsräte; Gewerkschaften.



Pro: Die Vertragsparteien können nach wie vor Unterrichts- und Anhörungsverfahren festlegen, ohne einen Europäischen Betriebsrat einzurichten.

Contra: (1) Die Zahl der Arbeitnehmervertreter, die an länderübergreifenden Unterrichtungen und Anhörungen zu beteiligen sind, wird deutlich erhöht. Dadurch steigen die zu erstattenden Kosten, die sich aus Tagungen und Sitzungen solcher Arbeitnehmervertreter ergeben.
(2) Kommt es in einem Unternehmen oder Konzern zu strukturellen Veränderungen, müssen die Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat komplett neu verhandelt werden.

Änderungsbedarf: Die Zahl der Arbeitnehmervertreter sollte nicht erhöht werden.

INHALT

Titel

Vorschlag KOM(2008) 419 vom 2. Juli 2008 für eine **Richtlinie** des Europäischen Parlaments und des Rates über die **Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats** oder die **Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer** in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (**Neufassung**)

Kurzdarstellung

Die Artikelangaben verweisen auf die zu ändernde Richtlinie 1994/45/EG („Betriebsräte-Richtlinie“).

► Allgemeines

- Nach geltendem Recht (Art. 6 Abs. 3, 4 und Art.7) kann die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, auf drei Arten erfolgen:
 - durch Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung,
 - durch Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) oder
 - durch die Errichtung eines EBR kraft Gesetzes.
- Verhandlungen über eine Vereinbarung (zur Unterrichtung und Anhörung oder zur Errichtung eines EBR) sind nur aufzunehmen,
 - wenn die Konzernleitung dies wünscht oder
 - wenn mindestens 100 Mitarbeiter aus mindestens zwei Betrieben oder Tochterunternehmen in mindestens zwei Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellen (Art. 5 Abs. 1).
- Wenn die Verhandlungen über eine Vereinbarung (über die Unterrichtung und Anhörung oder zur Errichtung eines EBR) scheitern, wird ein EBR kraft Gesetzes eingerichtet (Art. 7).

► Geltungsbereich und Ziel der Richtlinie

- Der Betriebsräte-Richtlinie unterliegen gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Konzerne, die
 - in mindestens zwei Mitgliedstaaten je 150 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen und
 - insgesamt über mindestens 1000 Arbeitnehmer verfügen (Art. 2 Abs. 1 lit. a).
- Für Unternehmen und Konzerne, in denen bereits vor dem 22. September 1996 ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet wurde, gilt die Richtlinie nicht (Art. 13 Abs. 1).
- Die Kommission will die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verbessern, ohne die Unternehmen übermäßig zu belasten (Erwägungsgründe 9 und 10).
- Gestärkte Anhörungsrechte sollen unter anderem bewirken, dass mehr Europäische Betriebsräte eingerichtet werden (Erwägungsgrund 7).

► Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR)

Für freiwillige Vereinbarungen über die Errichtung eines EBR gilt grundsätzlich die Vertragsfreiheit. Allerdings müssen unter anderem zwingend folgende Punkte geregelt werden:

- eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht (neuer Art. 6 Abs. 2 lit. b),
- das Verhältnis zwischen der Unterrichtung und Anhörung des EBR und jener der Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Mitgliedstaaten (neuer Art. 6 Abs. 2 lit. c),
- die Voraussetzungen einer Änderung, Kündigung und Neuverhandlung der Vereinbarung (neuer Art. 6 Abs. 2 lit. g).

► Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) kraft Gesetzes

- Der EBR kraft Gesetzes ist insbesondere über die „Struktur“, die wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens, die Beschäftigungslage, Fusionen und Produktionsverlagerungen zu unterrichten und anzuhören (Anhang I Art. 1 lit. a).
- Der EBR kraft Gesetzes setzt sich wie folgt zusammen:
 - Die Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat haben Anspruch auf mindestens einen Sitz, wenn in diesem Mitgliedstaat mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind (neuer Anhang I Art. 1 lit. c).
 - Auf jeden Anteil der in einem vertretungsberechtigten Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtarbeitnehmer des Unternehmens beträgt, oder einen Bruchteil dessen, entfällt ebenfalls ein Sitz im EBR kraft Gesetzes (neuer Anhang I Art. 1 lit. c).
 - Rechnerisch führt dies dazu, dass sich der EBR kraft Gesetzes aus mindestens 10 und höchstens 36 Mitgliedern zusammensetzt.

► Neuverhandlungen bei Strukturänderungen

- Bei einer wesentlichen Strukturänderung des Unternehmens, die Auswirkungen auf die geltenden Vereinbarungen über die Unterrichtung und Anhörung bzw. den eingerichteten EBR hat, dort aber nicht berücksichtigt ist, müssen die Vereinbarungen neu ausgehandelt werden, wenn:
 - die Konzernleitung dies wünscht oder
 - mindestens 100 Mitarbeiter aus mindestens zwei Betrieben oder Tochterunternehmen in mindestens zwei Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellen (neuer Art. 13 Abs. 3).
- Diese Regelung gilt ausnahmsweise auch für EBR-Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 getroffen wurden (neuer Art. 13 Abs. 3).
- Wird die Bildung eines neuen EBR vereinbart, ist der bestehende EBR aufzulösen, sobald der neue EBR seine Arbeit aufnimmt.

► Besonderes Verhandlungsgremium (bVG)

- Bei den Verhandlungen über die Art der Beteiligung der Arbeitnehmer werden diese durch ein besonderes Verhandlungsgremium (bVG) vertreten (Art. 5 Abs. 1). Dies gilt auch bei Neuverhandlungen aufgrund wesentlicher Strukturänderungen (Art. 13 Abs. 3 UAbs. 1).
- Das bVG setzt sich nach den gleichen Regeln zusammen wie der EBR kraft Gesetzes (neuer Art. 5 Abs. 2).
- Das bVG hat den Beginn von Verhandlungen mit der Unternehmensleitung den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden anzuzeigen (Art. 5 Abs. 2 lit. c).
- Das bVG kann zu den Verhandlungen Sachverständige bestellen, die auch Vertreter der einschlägigen europäischen Arbeitnehmerverbände sein können (neuer Art. 5 Abs. 4 UAbs. 3).
- Das bVG darf vor und nach jeder Sitzung mit der Unternehmensleitung (ohne dieselbe) tagen und muss die dazu erforderliche Infrastruktur bereitgestellt bekommen (neuer Art. 5 Abs. 4 UAbs. 2).

► Rechte der Arbeitnehmervertreter

- Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter muss unabhängig von der gewählten Umsetzungsvariante so rechtzeitig erfolgen, dass genug Zeit verbleibt, sich mit dem Thema befassen und eine Stellungnahme abgeben zu können (Art. 1 Abs. 2, Art. 2 Abs. 1 lit. f und g).
- Die Mitglieder von EBR und bVG müssen die Möglichkeit haben, ohne Lohn- und Gehaltseinbußen Schulungen wahrzunehmen, soweit dies erforderlich ist (neuer Art. 10 Abs. 4).

Änderung zum Status quo

- Neu eingeführt wird die Mindestzahl von 50 Arbeitnehmern pro Mitgliedstaat, um einen Anspruch auf Beteiligung an der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung zu haben.
- Die wesentlichste Änderung betrifft die Zusammensetzung des EBR kraft Gesetzes und des bVG:
 - Bisher waren für den EBR kraft Gesetzes und das bVG mindestens drei Mitglieder vorgesehen. Die neuen Regeln ergeben eine Mindestzahl von 10 Mitgliedern.
 - Bisher waren für den EBR kraft Gesetzes und das bVG höchstens 30 bzw. 27 Mitglieder vorgesehen. Die neuen Regeln ergeben eine Höchstzahl von 36 Mitgliedern.
- Die Zusammensetzung beider Gremien wird zudem wesentlich detaillierter geregelt, was den Mitgliedstaaten kaum noch Spielraum bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht lässt.
- Die Rechte der Arbeitnehmervertreter in EBR kraft Gesetzes und bVG werden ausgeweitet, insbesondere um Ansprüche auf eine Tagung vor und nach jeder Sitzung mit der Unternehmensleitung (bVG) und auf Lohnfortzahlung bei Schulungen (EBR).
- Die zwingenden Vorschriften für durch Vereinbarung errichtete EBR werden ergänzt.

Subsidiaritätsbegründung

Die Änderung einer EU-Richtlinie ist nur durch EU-Handeln möglich.

Positionen der EU-Organe

Europäische Kommission

Die Verhandlungen zwischen den europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen über die Überarbeitung der Betriebsräte-Richtlinie scheiterten. Daraufhin legte die Kommission ihren Vorschlag vor.

Ausschuss der Regionen

Offen.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Offen.

Europäisches Parlament

Das Europäische Parlament hat in einer Entschließung vom 10. Mai 2007 die Überarbeitung der Betriebsräte-Richtlinie gefordert.

Rat – „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“

Eine politische Einigung des Rates wird für den 15. Dezember 2008 angestrebt.

Stand der Gesetzgebung

02.07.08 Annahme durch Kommission

Offen Annahme durch Europäisches Parlament und Rat, Veröffentlichung im Amtsblatt, Inkrafttreten

Politische Einflussmöglichkeiten

Federführende Generaldirektion:	GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Ausschüsse des Europäischen Parlaments:	Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (federführend), Berichterstatte Philip Bushill-Matthews (EVP-ED-Fraktion, UK); Rechtsausschuss
Ausschüsse des Deutschen Bundestags:	Arbeit und Soziales (federführend); Wirtschaft; Angelegenheiten der EU
Entscheidungsmodus im Rat:	Qualifizierte Mehrheit (Annahme mit Mehrheit der Mitgliedstaaten und 255 von 345 Stimmen; Deutschland: 29 Stimmen)

Formalien

Kompetenznorm:	Artikel 137 Absatz 2 EGV (Sozialpolitik)
Art der Gesetzgebungskompetenz:	Konkurrierende Gesetzgebungskompetenz
Verfahrensart:	Artikel 251 EGV (Mitentscheidungsverfahren)

BEWERTUNG

Ökonomische Folgenabschätzung

Ordnungspolitische Beurteilung

Bereits heute besteht die Möglichkeit, auch gegen den Willen des Arbeitgebers einen EBR zu errichten. Trotzdem gibt es derzeit nur in knapp 40% der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen, die dem Geltungsbereich der Richtlinie unterliegen, einen EBR. Von dem vorliegenden Vorschlag erhofft sich die Kommission nun eine Erhöhung der Anzahl Europäischer Betriebsräte. Die Aufgabe der **Kommission** ist es jedoch nicht, eine maximale Anzahl an Betriebsräten anzustreben. Vielmehr **sollte** sie **lediglich die Rahmenbedingungen so gestalten, dass dort, wo ein Europäischer Betriebsrat als sinnvoll erachtet wird, seine Gründung unkompliziert ist**.

Ob im Einzelfall ein solches Interesse an der Gründung eines EBR vorliegt und welche Rechte ihm zugeteilt werden, sollte sich aus den Präferenzen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers und nicht denen der Kommission ergeben. **Die Kommission sollte daher möglichst weitgehend auf hoheitliche Vorgaben verzichten**, die die Vertragsfreiheit der Parteien einschränken, wenn sie über die Einrichtung eines EBR verhandeln.

Es ist daher positiv hervorzuheben, dass der Kommissionsvorschlag bei der Festlegung der Befugnisse des EBR grundsätzlich die Autonomie der Vertragsparteien wahrt und auch zulässt, dass anstelle eines Betriebsrates lediglich Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

Die Vergrößerung des EBR kraft Gesetzes ist dagegen abzulehnen. Diese – aus Arbeitnehmersicht – attraktivere Gestaltung beeinflusst den Verlauf der Verhandlungen unmittelbar: Sie stärkt die Arbeitnehmerseite, indem sie deren Anreize ausweitet, die Verhandlungen scheitern zu lassen, um im Extremfall die Einrichtung eines EBR kraft Gesetzes zu erzwingen. Im Ergebnis **kommt** diese Vergrößerung daher gesetzlichen **Mindestnormen gleich, die die Vertragsfreiheit einschränken**.

Folgen für Effizienz und individuelle Wahlmöglichkeiten

Die Kommission wünscht sich eine höhere Anzahl Europäischer Betriebsräte, erhöht aber gleichzeitig die Kosten, die mit ihnen verbunden sind.

Bereits jetzt verursacht ein durchschnittlicher EBR nach Angaben der EU-Kommission Kosten in Höhe von jährlich 272.000 € (Quelle: Folgenabschätzung SEC(2008) 2166, S. 40). Ein Großteil davon entfällt auf die Jahresversammlungen, die im Schnitt 101.000 € kosten. Diese Tagungskosten steigen, wenn die Mitgliederzahl des EBR kraft Gesetzes erhöht wird. Auch die weiteren neuen Rechte für Arbeitnehmervertreter in EBR und bVG führen zu Kostensteigerungen bei den Unternehmen, insbesondere durch Dolmetscherkosten.

Auch die **Pflicht zur Neuverhandlung der gesamten bestehenden EBR-Vereinbarung bei erheblichen strukturellen Änderungen im Unternehmen ist abzulehnen**. Sie ist **ineffizient**. Kostengünstiger wäre es, diese Pflicht nur für die Teile der geltenden Vereinbarung vorzuschreiben, die von der strukturellen Änderung unmittelbar betroffen sind.

Folgen für Wachstum und Beschäftigung

Die Richtlinie erhöht zugleich die Anreize für die Bildung eines EBR und die Kosten, die mit der Tätigkeit solcher Gremien verbunden sind. Damit verteuert sie die grenzüberschreitende wirtschaftliche Tätigkeit von Unternehmen. Dies wirkt sich negativ auf das Wachstum und die Beschäftigung aus.

Die **Folgen bleiben für die meisten deutschen Unternehmen begrenzt**. Die Mehrzahl der EBR in deutschen Konzernen ist von großen Teilen der Richtlinie ausgenommen, da sie meist vor dem 22. September 1996 vereinbart wurden.

Folgen für die Standortqualität Europas

Eine Erhöhung der Produktionskosten macht Europa als Standort für Investitionen weniger attraktiv.

Juristische Bewertung

Kompetenz

Die Kompetenz folgt aus Art. 137 EGV.

Subsidiarität

Mit dem Vorschlag soll eine bestehende EU-Richtlinie geändert werden. Diese Änderungen können von den Mitgliedstaaten nicht bewirkt werden. EU-Handeln ist sachgerecht.

Verhältnismäßigkeit

Die Änderungen der Vorschriften über den EBR kraft Gesetzes sind unverhältnismäßig. Während dessen Zusammensetzung bisher weitgehend im Ermessen der Mitgliedstaaten für die dort ansässigen Unternehmen lag, wird sie nunmehr detailliert vorgeschrieben. Dies schränkt die Umsetzungsmöglichkeit der Mitgliedstaaten zu sehr ein und verhindert, dass nationale Gepflogenheiten der Arbeitnehmerbeteiligung angemessen berücksichtigt werden können.

Vereinbarkeit mit EU-Recht

Unproblematisch.

Vereinbarkeit mit deutschem Recht

Das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) ist zu überarbeiten. Insbesondere müssen:

- die §§ 10 und 22 über die Zusammensetzung des EBR bzw. des bVG neu gefasst werden,
- Vorschriften aufgenommen werden, die eine „ausgewogene Vertretung“ der Arbeitnehmer im EBR nach Tätigkeit und Arbeitnehmerkategorie garantieren,
- neben den Mitgliedern des EBR auch die des bVG die Möglichkeit bekommen, Schulungsmaßnahmen ohne Lohn- oder Gehaltseinbußen in Anspruch zu nehmen.

Die Möglichkeit der Bestellung von Sachverständigen der Arbeitnehmerverbände durch das bVG und die Gestellung der Tagungsinfrastruktur durch das Unternehmen sind im deutschen Recht bereits vorgesehen.

Alternatives Vorgehen

Die Pflicht zur Neuverhandlung kompletter EBR-Vereinbarungen bei strukturellen Änderungen, die Erhöhung der Mitgliederzahl des EBR kraft Gesetzes und des bVG sowie die kostentreibenden zusätzlichen Rechte der Arbeitnehmervertreter sollten gestrichen werden.

Mögliche zukünftige Folgemaßnahmen der EU

Nicht ersichtlich.

Zusammenfassung der Bewertung

Die Kommission sollte möglichst auf eine Einschränkung der Vertragsfreiheit der Parteien verzichten. Sie sollte auch nicht aktiv eine Erhöhung der Anzahl der EBR anstreben. Die Richtlinie führt tendenziell zu Kostensteigerungen bei der Einrichtung eines EBR. Auf die Erhöhung der Mitgliederzahl des EBR kraft Gesetzes und des bVG sollte verzichtet werden. Bestehende EBR-Vereinbarungen sollten bei strukturellen Änderungen im Unternehmen nicht komplett neu verhandelt werden müssen.