

DIE NEU GEFASSTE RICHTLINIE ZUM EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT Ausgangspunkt – Verhandlungen – Inhalt – Einschätzung

1. Bilanz einer 15-jährigen Praxis Europäischer Betriebsräte 170
2. Das zähe Ringen um eine neue EBR-Richtlinie. 173
3. Die wesentlichen Neuerungen der überarbeiteten Richtlinie zum EBR 176
4. Fazit: Etappenerfolg, aber kein Ende im Ringen um mehr Arbeitnehmerbeteiligung 181

Auszug aus WISO 2/2009

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Wolfgang Greif

Internationaler
Sekretär der
Gewerkschaft der
Privatangestellten,
Druck, Journalismus,
Papier

1. Bilanz einer 15-jährigen Praxis Europäischer Betriebsräte

*Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat
Meilenstein für Arbeitnehmerbeteiligung in Europa*

Als die Richtlinie 94/45/EG zum Europäischen Betriebsrat im Jahr 1994 nach gut 20-jährigem Ringen das Licht der Welt erblickte, war ein Meilenstein zur Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in Europa gesetzt und damit eine zentrale Forderung der europäischen Gewerkschaftsbewegung zum Schutz der Arbeitnehmer/innen/interessen in multinationalen Konzernen eingelöst. Erstmals lagen bindende europäische Rechtsgrundlagen für konkrete transnationale Mitwirkungsrechte vor. Die Limitierung der Möglichkeiten zur Arbeitnehmerbeteiligung durch die Gültigkeit nationalstaatlicher Arbeitsrechtsordnungen war damit im Prinzip durchbrochen.¹

Der EBR sollte sich in der Folge in mehrerer Hinsicht auch durchaus bewähren:

Ausgangspunkt für breite Verankerung von Arbeitnehmermitwirkung auf europäischer Ebene

- Mittlerweile verfügen europaweit an die 840 multinationale Unternehmen mit insgesamt mehr als 14 Millionen Beschäftigten² über eine transnationale Interessenvertretung und in zahlreichen Konzernen konnte der EBR Fortschritte zu einem wichtigen Element einer ausgeglichenen Unternehmensführung machen.³
- Die Richtlinie zum EBR sollte in der Folge seit Mitte der 90er-Jahre auch zum Ausgangspunkt und zugleich zur Referenzfolie für eine viel breitere Basis der europäischen Rechtsetzung zur Arbeitnehmermitwirkung werden. Auch wenn der Rechtsbestand zur Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zersplittert ist und voneinander abweichende Definitionen enthält, so ist er heute fester Bestandteil des sozialen Besitzstandes der Gemeinschaft.
- So hat sich das Prinzip der Arbeitnehmerbeteiligung bis heute neben dem EBR in nicht weniger als fünfzehn Europäischen Richtlinien niedergeschlagen. Neben zahlreichen europäischen Rahmenregelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung im Arbeits- und Gesundheitsschutz geben den Gewerkschaften heute v. a. die Europäischen

Richtlinien zu Standards der Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene (Richtlinie 2002/14/EG) sowie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) (Richtlinie 2001/86/EG) und der Europäischen Genossenschaft (SCE) (Richtlinie 2003/72/EG) Instrumente an die Hand, die zunehmend grenzüberschreitende Mobilität und Dynamik der Unternehmen gemeinsam zu gestalten.⁴

- Neben der materiellen rechtlichen Substanz kommt der 15-jährigen EBR-Praxis aber auch entscheidende Bedeutung bei der Europäisierung der Gewerkschaften selbst zu: Ohne die bisherige europaweite Vernetzung von Betriebsräten und Gewerkschafter/innen in internationalen Konzernen wäre die europäische Gewerkschaftsbewegung nicht dort, wo sie heute steht. Derzeit bemühen sich mehr als 15.000 Arbeitnehmer-Vertreter/innen als Mitglieder in einem EBR aktiv um eine ausbalancierte Unternehmensführung, bei der neben dem finanziell bilanzierten Geschäftserfolg auch die beschäftigungs- und einkommensbezogene Zufriedenheit der Arbeitnehmer/innen im Unternehmen zählt.

*große Bedeutung
für internationale
Vernetzung der
Gewerkschafts-
bewegung*

Das sind die guten Nachrichten. Dem stehen aber auch zahlreiche ernüchternde Erfahrungen hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie selbst sowie der realen Einflussmöglichkeiten im EBR gegenüber:

- Es gibt noch viel zu tun: Noch immer warten mehr als 1.200 Unternehmen in der EU darauf, dass ein EBR eingerichtet wird. Und viele errichtete EBR stehen immer noch in den „Lehrjahren“ und durchlaufen einen bisweilen mühsamen Prozess, zu einem handlungsfähigen und effizienten Player im Unternehmen zu werden.⁵
- In zahlreichen Konzernen mit eingerichtetem EBR wird auf die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen wenig Wert gelegt und den etablierten Informations- und Anhörungsrechten wenig Spielraum gegeben. Mehrere Studien bestätigen, dass selbst renommierte europäische Unternehmen ihre Unterrichtungspflicht zur Zukunft und zu

*in vielen
Konzernen noch
kein EBR
eingerrichtet*

- den Geschäftsaussichten des Unternehmens wenig ernst nehmen und in vielen Fällen über die Köpfe der Beschäftigten hinweg über elementare Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ganzer Belegschaften entscheiden.⁶
- in der Praxis
EBR oftmals
unzureichend
und zu spät
informiert*
- Zahlreiche Unternehmensbeispiele zeigen, dass der EBR nur allzu oft, trotz der Tatsache, dass die Unterrichtung und Anhörung des EBR zu Umstrukturierungen ausdrücklich in den Vereinbarungen festgeschrieben ist, erst unterrichtet wird, nachdem das Management die Veränderungen beschlossen hat. Eine Anhörung in einem Stadium der Unternehmensplanung, die es den Arbeitnehmervertretungen noch ermöglichen würde, eine Stellungnahme abzugeben und durch früh- und rechtzeitige Ermittlung künftiger Herausforderungen effektiv zu einer ausbalancierten und sozial verträglichen Bewältigung des Wandels beizutragen, findet in vielen Fällen überhaupt nicht statt.
 - Die Klage einer übergroßen Anzahl der Mitglieder in bestehenden EBR, die mit Umstrukturierungen konfrontiert waren, ist ernüchternd: Das Management unterrichtet den EBR in aller Regel zu spät und schlecht und gewährt zu wenig Zeit, um eine eigene Stellungnahme auszuarbeiten. Dies entwertet einen ernsthaften Dialog mit der Leitung des Unternehmens substanziell und führt unweigerlich dazu, dass der EBR die Pläne zur Umstrukturierung nicht beeinflussen kann.

*Kampf um
effektive
Interventionsrechte
hohe Priorität für
EGB*

Vor diesem Hintergrund ist es leicht nachvollziehbar, dass es für den EGB seit den späten 1990er-Jahren zur hohen Priorität gehörte, den ersten Schritten auf dem Weg zu effektiven Mitwirkungsrechten in Europa weitere folgen zu lassen. Die Änderung der Richtlinie sollte primär die Schwächen beseitigen, die in der EBR-Praxis ebenso wie in einschlägigen Gerichtsurteilen auf europäischer und nationaler Ebene in den letzten Jahren registriert wurden. Der Revisionsprozess sollte primär dahin gehen, die bislang eingeschränkten Beteiligungsrechte und ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Management zu stärken.⁷

2. Das zähe Ringen um eine neue EBR-Richtlinie

Anfang Juli 2008 legte die Europäische Kommission auf nachdrückliches Drängen der Gewerkschaften und auch infolge zahlreicher Entschlüsse des Europäischen Parlamentes und des Wirtschafts- und Sozialausschusses den lange erwarteten Entwurf einer überarbeiteten Richtlinie zum EBR vor.⁸ Dem war ein zähes Ringen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem Europäischen Verband der Industrie- und Arbeitgeberverbände (Business-europe) vorausgegangen. Wie bereits über gut ein Jahrzehnt hinweg blockierte Letzterer bis zuletzt jede Initiative zur Verbesserung der Interessenvertretung in europäischen Konzernen. In dieser strikten Blockadehaltung lag auch der Grund, warum der EGB im Frühjahr 2008 von der Möglichkeit Abstand nahm, auf dem Weg von Sozialpartnerverhandlungen auf Basis des Sozialen Dialoges zu einer Revision der EBR-Richtlinie zu gelangen. Zu deutlich zeichnete sich ab, dass dies zu weiteren Verzögerungen führen würde.

Blockade der Arbeitgeberverbände

Der EGB begrüßte daher den Vorstoß der Kommission ausdrücklich, die Blockade der europäischen Arbeitgeberverbände zu überwinden, indem sie selbst gesetzgeberisch initiativ wurde. Im Übrigen war auch schon die bestehende EBR-Richtlinie 1994 kein Ergebnis des Sozialen Dialogs. Schon damals, Ende der Achtzigerjahre, gab es keine echte Chance, mit den europäischen Arbeitgebern das 1989 in der Europäischen Charta der sozialen Grundrechte definierte Recht eines Arbeitnehmers auf Unterrichtung und Anhörung in die Praxis umzusetzen.⁹

EGB begrüßte Vorstoß der Kommission

Gut 15 Jahren nach der Verabschiedung der EBR-Richtlinie öffnete sich nun erneut ein Zeitfenster, um die Rechte des EBR den Realitäten im europäischen Binnenmarkt anzupassen und damit die Handlungsmöglichkeiten des EBR zu stärken und bestehende rechtliche Unsicherheiten auszuräumen. Folgende Punkte wurden von der Kommission als Ziele der Neufassung zum EBR hervorgehoben:

- die Rechtssicherheit für alle EBR-Beteiligten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sollten erweitert werden;
- die Wirksamkeit der Rechte der Arbeitnehmer/innen auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung sollte gewährleistet und damit die Effizienz des EBR gestärkt werden;
- die praktische Anwendbarkeit der EBR-Richtlinie sollte verbessert und damit vor allem die Anzahl an EBR-Gründungen deutlich erhöht werden;
- und schließlich sollte auch eine bessere Kohärenz im rechtlichen Besitzstand zum Thema Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen in der EU herbeigeführt werden.

EGB stimmte mit Zielen der Kommission überein

Mit diesen Zielen stimmte der EGB völlig überein. In der Ausformulierung der zu ändernden bzw. neu zu fassenden Bestimmungen der Richtlinie selbst blieb die Kommissionsvorlage allerdings weit hinter Vorschlägen zurück, wie sie bereits in früheren Mitteilungen als Eckpunkte einer künftigen EBR-Revision festgehalten wurden.

vorgeschlagene Änderungen jedoch nicht zufriedenstellend

Allzu offensichtlich sind die massiven Lobbyaktivitäten der europäischen Arbeitgeber auf offene Ohren in der Kommission gestoßen. So konnte der EGB vor dem Hintergrund der Defizite in der Praxis vieler EBR und der umfangreichen Liste an Forderungen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie mit den vorgeschlagenen Änderungen der Kommission in der Substanz nicht zufrieden sein. Trotzdem akzeptierte er das Kommissionsdokument als Grundlage der nun anstehenden EBR-Neufassung im Zuge des europäischen Gesetzgebungsverfahrens, um eine weitere Verschleppung der seit 1999 überfälligen EBR-Revision angesichts des engen Zeitfensters, das für eine Verabschiedung vor den Wahlen zum Europäischen Parlament im Frühjahr 2009 gegeben war, nicht zu verhindern. Mit Erfolg, legte sich doch die Reserviertheit des Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbandes Business-europe, über Änderungen zur EBR-Richtlinie zu verhandeln, nach Vorlage der Kommissionsvorschläge merklich.

So kam es im Sommer 2008 zu intensiven Gesprächen und auch zu einem Grundsatzabkommen über weitere Nachbesserungen zum Vorschlag der Kommission. Die europäischen Sozialpartner trugen damit neben einer in dieser Frage engagiert handelnden französischen Präsidentschaft wesentlich zu jener Dynamik bei, die angesichts des intensiven Ringens „hinter den Kulissen“ und der schwierigen Verhandlungen in und zwischen den Institutionen der EU notwendig war, um dieses zugleich schwierige und auch symbolträchtige EU-Dossier ohne allzu große Auseinandersetzungen und weitere Verschiebungen über die Bühne zu bringen. Hilfreich erwiesen sich in diesem Sinn auch die deutlichen Signale aus dem Europäischen Parlament und die nicht minder deutlichen Stellungnahmen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, die, ganz in der Linie ihrer bisherigen Positionen für vermehrte EBR-Rechte, deutliche Nachbesserungen zum Vorschlag der Europäischen Kommission gefordert haben.

*wichtige Rolle
der europäischen
Sozialpartner*

Und in der Tat kam es Mitte Dezember 2008 bereits in erster Lesung zu einer mit großer Mehrheit ausgestatteten Verabschiedung der neu gefassten EBR-Richtlinie im Europäischen Parlament. Dabei wurden noch wesentliche Nachbesserungen durchgesetzt, über die es unmittelbar danach auch im Ministerrat der EU zu einer fast einstimmigen politischen Einigung kam.¹⁰ Womit der formellen Inkraftsetzung der neuen EBR-Richtlinie durch Beschluss des Arbeits- und Sozialministerrates im zweiten Quartal 2009 nichts mehr im Wege stand. Die neue EBR-Richtlinie wird dann den Text aus dem Jahr 1994 ersetzen, wird aber nicht sofort rechtswirksam. Mit der Veröffentlichung im Amtsblatt der EU Anfang Juni 2009 begann dann der bei EU-Richtlinien übliche Prozess der Umsetzung des europäischen Rahmenrechts in die Arbeitsrechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten.

*mit großer
Mehrheit im
Europäischen
Parlament
verabschiedet*

Die neue Rechtsgrundlage zum EBR wird somit effektiv nicht vor dem Frühsommer 2011 wirksam werden. Ab dann gelten in jedem Fall die neuen Verfahrensregeln für neu einzurichtende Euro-Betriebsräte ebenso wie die neuen Rechtsansprüche für EBR-Mitglieder und die Bestimmungen hinsichtlich der An-

passungsklausel für bestehende EBR, wie in der überarbeiteten Richtlinie neu festgelegt.

3. Die wesentlichen Neuerungen der überarbeiteten Richtlinie zum EBR

*Veränderungen
im
Verfahrensrecht
bei der
Einrichtung eines
Europäischen
Betriebsrates*

Die Nachbesserungen der Richtlinie zum EBR betreffen im Wesentlichen einige neue bzw. neu gefasste Bestimmungen zum Verfahrensrecht bei der Einrichtung künftiger EBR wie etwa die Neuregelung bei der Besetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums zu Verhandlungen mit der Unternehmensleitung oder zusätzliche Vorgaben hinsichtlich der Inhalte, die nun zwingend in einer EBR-Vereinbarung enthalten sein müssen. Dabei wurde insbesondere auch die Stellung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und der Gewerkschaften bei der EBR-Gründung verbessert und durch mehrere neue Bestimmungen Grundlagen geschaffen, um die Arbeit im EBR selbst effektiver zu gestalten.¹¹

a) Stärkung der Arbeitnehmervertretungen bei der EBR-Gründung

*Arbeitgeber
müssen
Information zur
Struktur von
Unternehmen
und Belegschaft
bereitstellen*

- Die Konzernleitungen müssen hinkünftig allen Parteien die für die Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Angaben zur Struktur des Unternehmens und zur Belegschaft bereitstellen. Es ist damit zu rechnen, dass diese notwendige Klarstellung in Zukunft dazu beitragen wird, möglichen Streit in diesem Punkt zu vermeiden. In der Vergangenheit mussten Probleme bereits mehrfach vor dem EuGH ausgefochten werden. In Extremfällen wurde ein jahrelanger Rechtsstreit u. a. hinsichtlich der Beherrschungsverhältnisse in Konzernen sowie über Voraussetzungen für eine EBR-Gründung geführt. Nun sollte es sehr viel schwieriger werden, dass sich Unternehmen aus der Verantwortung ziehen, wenn Arbeitnehmer/innen einen EBR gründen wollen.

- Darüber hinaus wird den Gewerkschaften größere Bedeutung für die Umsetzung der EBR-Richtlinie einräumt: Die europäischen Gewerkschaftsverbände sind ebenso wie die europäischen Arbeitgeberorganisationen über den Beginn von Verhandlungen und die Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums zu informieren. So wird die in der Praxis bewährte positive Rolle der Gewerkschaften bei Verhandlungen ausdrücklich anerkannt und deren Beteiligung im EBR erleichtert. Damit sollte zu einem sehr frühen Zeitpunkt die gewerkschaftliche Unterstützung der Arbeitnehmervertreter/innen in den Unternehmen gewährleistet sein. *Gewerkschaften
größere
Bedeutung
eingräumt*
 - Die Mandatszahl des Besonderen Verhandlungsgremiums, das nun ein verbrieftes Recht zu vor- und nachbereitenden Sitzungen im Rahmen der Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zugesprochen bekommt, richtet sich in Zukunft nach der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer/innen im Konzern, je ein Mandat für jeweils 10 Prozent der Gesamtzahl der in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer/innen pro Mitgliedstaat oder eines Bruchteils dieser Tranche. Ein ursprünglich im Entwurf für die erneuerte Richtlinie vorgesehener Schwellenwert, der die Vertretung der Arbeitnehmer/innen aus kleineren Standorten durch den EBR ausgeschlossen hätte, konnte auf politisches Drängen des Europäischen Parlaments abgewendet werden.
 - Es ist davon auszugehen, dass es dadurch zu vermehrten EBG-Gründungen kommen kann, wird doch die Situation der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und der Gewerkschaften bei der EBR-Gründung wesentlich verbessert. *bessere
Voraussetzungen
für EBR-
Gründungen*
- b) Verbesserte Möglichkeiten bei der praktischen Arbeit im EBR**
- Die Arbeit im EBR sollte durch mehrere Neuerungen effektiver werden: So legt die neue Richtlinie nun fest, dass eine Vereinbarung zur Gründung eines EBR standardmäßig

auch die Einrichtung eines bis zu fünf Mitgliedern umfassenden engeren Ausschusses vorsehen muss, der die Geschäfte des EBR führt und eine Koordinierung und eine höhere Effizienz der regelmäßigen EBR-Arbeit sowie eine schnellstmögliche Unterrichtung und Anhörung im Falle außergewöhnlicher Umstände ermöglichen soll.

*zusätzliches
Recht für Aus-
und Weiter-
bildung ohne
Gehaltsverlust*

- Durch ein neues, direkt aus dem EBR-Mandat zustehendes und über die jeweiligen nationalen Freistellungs- und Weiterbildungsansprüche hinausgehendes Recht zur Aus- und Weiterbildung ohne Gehaltsverlust wird es zu einer Kompetenzerweiterung der EBR-Mitglieder kommen.
- Dem EBR wird darüber hinaus auch ein kollektives Vertretungsmandat übertragen, was insbesondere im Fall der Rechtsdurchsetzung vorteilhaft sein wird.
- Die Bestimmungen zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertretungen werden deutlich präziser formuliert und Klarstellungen hinsichtlich der Modalitäten der Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene werden geschaffen, die dem bereits erreichten Stand der Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft aus dem Jahre 2002 sehr nahekommen.

c) Deutliche Klarstellungen bei der Definition von Unterrichtung und Anhörung

*EBR müssen
bereits vor Ent-
scheidung ge-
planter Maß-
nahmen infor-
miert werden*

- Es wurde klargestellt, dass die Meinung des EBR bereits vor der Entscheidung und nicht erst vor der Umsetzung einer Unternehmensentscheidung gefragt ist und sich die an den EBR gegebenen Informationen auf geplante Maßnahmen zu beziehen haben und nicht bereits Bekanntes bzw. bereits Beschlossenes umfassen.
- So ist nun in der EBR-Richtlinie explizit festgehalten, dass die Unterrichtung in Form und Inhalt derart gestaltet sein muss, dass sie dem EBR zur Vorbereitung einer möglichen Anhörung mit kompetenten Vertretern des Managements

eine eingehende Prüfung möglicher Auswirkungen geplanter Entscheidungen ermöglicht.

- Die Anhörung ist als ein Verfahren zu verstehen, das dem EBR erlaubt, eigene Vorschläge in einem Zeitraum zu unterbreiten, in dem von der Unternehmensleitung noch in Erwägung gezogen werden können, solange der Entscheidungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.
- Dabei ist dem Ziel explizit Rechnung zu tragen, dass die Abgabe einer Stellungnahme, die für die Entscheidungsfindung von Nutzen sein kann, möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die diesem Zweck angemessen sind. Allerdings wird auch in Zukunft die Stellungnahme des EBR keinerlei aufschiebende Wirkung bei einer Unternehmensentscheidung entfalten können. Die rechtlichen Möglichkeiten des EBR bleiben mit der Abgabe seiner Stellungnahme im Wesentlichen erschöpft.

*rechtliche
Möglichkeiten
der EBR in
Abgabe von
Stellungnahmen
erschöpft*

d) Verbesserte Abstimmung der Beteiligung auf europäischer und nationaler Ebene

- Durch entsprechende Bestimmungen soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmervertreter/innen auf verschiedenen Ebenen nicht zu unterschiedlichen Zeitpunkten verschiedene Informationen zu ein und demselben Sachverhalt erhalten.
- Sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, muss der Prozess der Unterrichtung gleichzeitig auf einzelstaatlicher Ebene und im EBR durchgeführt werden, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Arbeitnehmervertretungen zu beachten sind.
- Dabei bleiben die gesetzlichen Interessenvertretungsrechte auf nationaler und lokaler Ebene in vollem Umfang erhalten. Ein Arbeitgeber kann sich somit nicht etwa auf anders

*Prozess der
Unterrichtung
muss gleichzeitig
auf national-
staatlicher
Ebene und im
EBR durch-
geführt werden.*

lautende Regelungen in der EBR-Vereinbarung berufen, um seine Entscheidung später als im nationalen Gesetz vorgesehen bekannt zu geben.

- Die Mitglieder des EBR erhalten explizit auch die Aufgabe übertragen, die Arbeitnehmervertreter/innen und Belegschaften der Betriebe und Unternehmen über Inhalt und Ergebnisse der EBR-Arbeit zu unterrichten. Darauf aufbauend sollte eine verbesserte Praxis der Kommunikation zwischen EBR und nationalen Organen der Arbeitnehmervertretung Platz greifen.

e) Anpassungsklausel und Recht zu Neuverhandlung bei Strukturänderungen

*Möglichkeit zur
Nachverhandlung
bei Struktur-
änderungen des
Unternehmens*

- Schließlich erhalten bestehende EBR das Recht zu Neuverhandlungen bei wesentlichen Strukturänderungen im Unternehmen, wenn eine praktikable und dem vereinbarten Standard entsprechende Information und Anhörung aller Arbeitnehmer/innen nicht mehr gewährleistet ist. Das gilt auch für bereits bestehende EBR-Gremien.
- Eine automatische Anpassungspflicht bestehender EBR-Vereinbarungen konnte nicht durchgesetzt werden. Allerdings enthält der neue Richtlinienentwurf nun eine durchaus nützliche Anpassungsklausel, die für zahlreiche bestehende EBR in Zukunft – nach Inkrafttreten der Richtlinie in den Mitgliedstaaten – schlagend werden kann. Bestehende EBR erhalten das Recht, die EBR-Vereinbarung neu zu verhandeln, wenn es zu wesentlichen Änderungen in der Größe oder Struktur des Unternehmens kommt.
- Hier sind insbesondere die Klarstellungen zu begrüßen, wonach während neuer Verhandlungen die Nachwirkung der bestehenden Vereinbarungen gegeben ist.
- Diese Möglichkeit wird explizit auch einem EBR zustehen, der noch vor der nationalen Inkraftsetzung der bestehenden EBR-Richtlinie im September 1996 gegründet wurde. Die Regelung enthält allerdings im Fall von Neuverhandlungen dieser sogenannten freiwillig zustande gekommenen Vereinbarungen mit schwachen Vorgaben keinen zwin-

genden Impuls für die Arbeitgeberseite, sich auf eine bessere und wirksamere Vereinbarung zu verständigen. So fehlt in der Richtlinie etwa eine Klarstellung, was bei Nichtzustandekommen einer Einigung im Fall solcher Neuverhandlungen zu geschehen hat.

4. Fazit: Etappenerfolg, aber kein Ende im Ringen um mehr Arbeitnehmerbeteiligung

Bei der Überarbeitung der EBR-Richtlinie handelt es sich um einen klassischen Kompromiss. Zum einen enthält der neue Richtlinienentwurf im Vergleich zum bestehenden Rechtsbestand in wichtigen Punkten wesentliche Klarstellungen und Verbesserungen, die sich in der Praxis vor allem bei der Neugründung, aber auch in der alltäglichen Arbeit des EBR bemerkbar machen werden. Das intensive und bis zuletzt spürbare Lobbying der europäischen Arbeitgeberverbände trug andererseits dazu bei, ursprünglich weiterreichende Pläne zu verwässern. Für einige zentrale gewerkschaftliche Forderungen blieb so wenig Spielraum. Somit ist es nicht überraschend, dass die Neuerungen in der neuen EBR-Richtlinie, die nach einer zweijährigen Umsetzungsphase in die nationalen Arbeitsrechtsordnungen im Juni 2011 gelten werden, dem Wunschcatalog der Gewerkschaften nicht entsprechen.

Im Wesentlichen blieben folgende EGB-Forderungen im Zuge der EBR-Neufassung ganz oder teilweise unerfüllt: – schwache Bestimmung zu Sanktionen bei Verstößen gegen die Richtlinie; – Weiterbestehen von Beschränkungen bei Anwendung der Richtlinie (Schwellenwerte, Tendenzschutz); – unverändert lange Verhandlungsfrist bei EBR-Gründungen; – keine verpflichtende zweite ordentliche Sitzung pro Jahr.

Trotzdem ist resümierend festzuhalten: Die Verabschiedung der neuen Rechtsgrundlage zum EBR ist sicherlich ein Erfolg aller jener Kräfte in der EU, die für eine Stärkung der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmer/innen als ein Kernelement des europäischen Sozialmodells eingetreten sind. An

*neue EBR-
Richtlinie
klassischer
Kompromiss*

*wesentliche
EGB-
Forderungen
unerfüllt*

dieser Einschätzung kann festgehalten werden, auch wenn wesentliche Forderungen der Gewerkschaften zur Nachbesserung der EBR-Richtlinie unerfüllt bleiben.

Mit der neuen Richtlinie ist ein neuer Standard zum EBR gesetzt. Es liegt den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften somit ein neuer Werkzeugkasten mit neuen und teilweise nachjustierten Geräten vor. Es bleibt zu hoffen, dass die neu gefasste Richtlinie auf beiden Feldern Fortschritte bringt: bei der verbesserten Umsetzung der Richtlinie, d. h. vermehrten EBR-Gründungen, ebenso wie bei der substantiellen Weiterentwicklung in der EBR-Praxis.

*neue
Möglichkeiten
müssen in der
Praxis genützt
werden*

Jetzt heißt es, die neuen Möglichkeiten für eine verbesserte EBR-Praxis zu nutzen. Es liegt nun an bestehenden Euro-Betriebsräten, diese aktiv zu nutzen, um die vertraglichen Voraussetzungen und die laufende Praxis im eigenen EBR nachzubessern. Und es wird auch darum gehen, diesen Standard der Arbeitnehmerbeteiligung in die Praxis umzusetzen, was in erster Linie heißt, diese Definitionen auch in die bestehenden EBR-Vereinbarungen zu integrieren und somit zur konkreten rechtlich bindenden Pflicht für die Unternehmensleitungen zu machen.

Auch wenn auf die neuen Möglichkeiten zu Neuverhandlungen im Fall von Strukturänderungen im Unternehmen bis 2011 nicht zurückgegriffen werden kann, sollten die verbesserten Bestimmungen der neuen Richtlinie in diesem Sinn offensiv als Benchmark zu Nachverhandlungen der bestehenden EBR-Vereinbarung genutzt werden.

Und dann wird es an der Praxis der handelnden Akteure und Akteurinnen liegen, dies auch zu leben und gegebenenfalls in der Praxis einzufordern.

Mit Sicherheit wird es in einiger Zeit abermals an den Gewerkschaften in Europa liegen, auf diesem Etappensieg im Ringen um mehr Mitwirkungsrechte in multinationalen Konzernen aufzubauen und diese in einer nächsten Runde weiter aufzupolieren. Jetzt heißt es einmal, die neuen Möglichkeiten in die Hand zu nehmen und eine verbesserte praktische Umsetzung der Beteiligungsrechte anzugehen, die in der überarbeiteten EBR-Richtlinie festgelegt sind.

Anmerkungen:

- 1 Eine ausführlich Skizze zur Geschichte und Entwicklung des Europäischen Betriebsrates in: Greif W., Der Europäische Betriebsrat – ein gewerkschaftliches Handbuch (Wien 2009), S. 17–55.
- 2 Zum EBR in Zahlen und Fakten siehe zahlreiche Unterlagen (tlw. auch zum Download) auf folgender Website des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes (ETUI-REHS): www.ewcdb.eu.
- 3 Siehe dazu u. a. Greif (a. a. O.), S. 221 ff.
- 4 Siehe dazu zahlreiche Informationen und Unterlagen (tlw. auch zum Download) auf der Spezial-Website des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes zu Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung in Europa und den Ländern der EU: www.worker-participation.eu.
- 5 Siehe u. a. Kotthof H. Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung (Berlin 2006).
- 6 Siehe Waddington J., Was leisten Europäische Betriebsräte? Perspektiven der Arbeitnehmervertreter, in: WSI Mitteilung Nr. 59 (Düsseldorf 2006), S. 560 ff.
- 7 Siehe auch Greif (a. a. O.), S. 41 ff.
- 8 KOM(2008)0419
- 9 Eine ausführliche Skizze zum politischen Prozess der EBR-Revision siehe Greif (a. a. O.), S. 48 ff.
- 10 Siehe EP-Entschließungstext: P6_TA-PROV(2008)0602.
- 11 Einschätzung der neuen EBR-RL in Greif (a. a. O.), S. 89 ff; sowie darauf aufbauende FAQs in Deutsch auf der Website der GPA-djp: www.gpa-djp.at/international – EBR-Themenseite (in englischer Sprache: http://www.worker-participation.eu/european_works_councils – Themenseite: EBR-Revision).

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at