

Bernhard Rapkay MdEP

Jutta Haug MdEP



EuropaThemen-direkt:
Europäische Betriebsräterichtlinie



Stand 16.12.2008

Europäische Betriebsräte werden gestärkt!

Das Europäische Parlament hat eine neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte verabschiedet. Da zwischen Parlament und Sozialministerrat bereits ein Konsens erzielt werden konnte, wird nun auch der Rat seinerseits dieses so beschließen. Damit ist der Rechtsakt erlassen. Innerhalb von zwei Jahren müssen die Mitgliedstaaten die Richtlinie nun in nationales Recht umsetzen. In der EU gibt es etwa 820 Europäische Betriebsräte, die 14,5 Millionen Arbeitnehmer vertreten. Die Voraussetzung zur Gründung eines länderübergreifenden Betriebsrats bestehen aber in etwa 2.200 Unternehmen. Die meisten haben ihren Sitz in Deutschland, den USA, Großbritannien und Frankreich.

Bei der praktischen Anwendung der derzeit gültigen Richtlinie aus dem Jahr 1994 treten massive Probleme auf. Sie ist nicht mehr auf der Höhe der Zeit und hätte längst novelliert werden müssen. Das Recht auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung ist "nicht effektiv genug", da der Europäische Betriebsrat im Falle einer Umstrukturierung nicht ausreichend unterrichtet und angehört wird. Europäische Betriebsräte gibt es nur in 36 % der Betriebe, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. In Deutschland sind es sogar nur 28%! Es besteht Rechtsunsicherheit insbesondere in Bezug auf das Verhältnis zwischen dem innerstaatlichen und dem länderübergreifenden Umfang der Anhörung sowie im Falle von Fusionen oder Erwerbungen. Auch hinsichtlich der Übermittlung der Informationen, die für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates erforderlich sind, ist die jetzige Richtlinie unklar.

Der jetzt überarbeitete und angenommene Richtlinie berücksichtigt die gemeinsame Erklärung und die darin enthaltenen Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (ETUC) und der europäischen Arbeitgeberverbände, die diese Ende August 2008 veröffentlicht hatten.

Information und Konsultation

Ziel der Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. In allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen wird zu diesem Zweck ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

Ziel ist es, Fälle wie bei der Verlagerung des Bochumer Nokia-Werkes nach Rumänien künftig zu vermeiden. Hier wurde die Arbeitnehmervertreter erst nach der in Finnland getroffenen Entscheidung der Werksschließung vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. Die neue Regelung schreibt nun ausdrücklich vor, dass der Europäische Betriebsrat auch dann - und zwar rechtzeitig - unterrichtet werden muss, wenn eine Unternehmensentscheidung Auswirkungen auf die Beschäftigten in einem anderen EU-Staat hat.

Die Informations- und Konsultationsansprüche der Europäischen Betriebsräte wurden erweitert. Die durch den Arbeitgeber übermittelte Information muss es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, "die möglichen Auswirkungen eingehend zu prüfen"

Personennahverkehr ÖPNV Öffentlicher Personennahverkehr ÖPNV Öffentlicher Personen

und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des betreffenden gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten.

Die Richtlinie schreibt darüber hinaus fest, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats "über die erforderlichen Mittel verfügen, um die Rechte anzuwenden, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, und um die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe kollektiv zu vertreten".

Eine Europäische Arbeitnehmervertretung kann gegründet werden, wenn das Unternehmen mindestens

1.000 Mitarbeiter in den EU-Mitgliedstaaten beschäftigt und wenigstens 150 Mitarbeiter in jeweils zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten.

Eine ursprünglich vorgesehene Schwelle von 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem Teilbetrieb bei der Einrichtung von besonderen Verhandlungsgremien wurde gestrichen. Dies sei "diskriminierend" gegenüber kleineren Mitgliedstaaten, die Schwierigkeiten haben würden, diese Schwelle zu erreichen. Die Zahl von 50 Arbeitnehmern als Schwellenwert ist willkürlich und überdies kein Indikator für die Leistungsfähigkeit des einzelnen Unternehmens.

Länderübergreifende Angelegenheit

Im Anschluss an einschlägige Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) wird die Definition des länderübergreifenden Charakters angepasst. Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit muss sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen: "Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen wichtig sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen", so die Richtlinie.

Abstimmungsergebnis

411 Abgeordnete stimmten für die Richtlinie, 44 dagegen, 181 enthielten sich der Stimme.

**Bernhard Rapkay MdEP
Jutta Haug MdEP**