

DIE STÄRKUNG DER EBR

*Ausbau des Know-Hows und der Kompetenzen
für ein effizientes Handeln*

2009

Inhalt

- I. Die Vielfalt der Beiträge der externen Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter zu den Europäischen Betriebsräten
Seminar in Brüssel am 29. Januar 2009
- II. Die Neufassung der EBR-Richtlinie: bessere Unterrichts- und Anhörungsrechte für die Europäischen Betriebsräte ?
Konferenz in Brüssel am 23. und am 24. März 2009
- III. Vollständiger Text der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung).



TEIL I:

SEMINAR “DIE VIELFALT DER BEITRÄGE DER EXTERNEN SACHVERSTÄNDIGEN UND DER GEWERKSCHAFTS- VERTRETER ZU DEN EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTEN“

Stärkung der EBR: Die Vielfalt der Beiträge der externen Sachverständigen

Seminar in Brüssel am 29. Januar 2009

Das Seminar konzentrierte sich auf zwei miteinander verbundene Fragestellungen: in erster Linie ging es um die Neufassung der EBR-Richtlinie und deren Konsequenzen auf die Arbeit und die Organisation der EBR einschließlich der Rolle und der Einbeziehung der Sachverständigen. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Seminars verschiedene Beispiele vorgestellt, wie die Sachverständigen zur Stärkung der Kompetenzen der EBR in den verschiedenen Kontexten und den einzelnen Projekten beitragen können. Die Zielgruppe dieses Seminars bestand aus EBR-Koordinatoren der Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV), EBR-Mitgliedern, nationalen Vollzeit-Gewerkschaftsfunktionären (“interne” Sachverständige) und externen Sachverständigen (beispielsweise Beratern) aus den verschiedenen Ländern Europas.

Das Seminar zur Vielfalt der Beiträge der externen Sachverständigen beschäftigte sich mit einer Entwicklung, die für die Arbeit und die Organisation der EBR stetig an Bedeutung zunimmt: die Notwendigkeit zur Integration externer Sachverständiger als zusätzliche Akteure im Netzwerk zur Unterstützung der EBR. Für die Europäischen Betriebsräte stellen die Sachverständigen, die kurzfristig eine zusätzliche Unterstützung und Fachkenntnis zu klar definierten Themenbereichen liefern können, nicht nur in komplexen Situationen einen hilfreichen Service dar. In der Tat wird die Einbeziehung der Sachverständigen sowohl in der alten EBR-Richtlinie als auch in der Neufassung erwähnt. Diese bestimmt, dass “der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss (können) sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen (können), sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist”. Die Sachverständigen unterstützen nicht nur bestehende EBR, sondern stellen ihren Support auch den besonderen Verhandlungsgremien (bVg) zur Verfügung. In der Praxis liefert der Gesetzgeber keine klare Unterscheidung zwischen externen Sachverständigen und Gewerkschaftsvertretern (oder “internen Sachverständigen”) und deren jeweiligen Rollen¹. Aus diesem Grunde muss der Unterschied zwischen den Aufgaben von Gewerkschaftsvertretern und externen Beratern eindeutiger definiert und zwischen den betreffenden Akteuren und den Europäischen Betriebsräten diskutiert werden. Auf dem Seminar konnte also eine nützliche Diskussion für das bessere Verständnis der Rolle, der Arbeit, der Zusammenarbeit und der Beziehungen zwischen externen Sachverständigen und Gewerkschaften angestoßen werden, die zum Ziel haben, die Europäischen Betriebsräte zu stärken.

Zur Eröffnung des Seminars sprach Reiner Hoffmann: In seiner Rede analysierte der stellvertretende Generalsekretär des EGB den Prozess der Neufassung der EBR-Richtlinie im Verlauf der letzten zwölf Monate. Der stellvertretende Generalsekretär erinnerte das Publikum daran, dass Europa aus unterschiedlichen nationalen Rechtsgrundlagen, Verfahren und Anforderungen besteht, was zu einer enormen Komplexität in der Arbeit der EBR-Mitglieder führt, die ein klares Verständnis dafür haben müssen, wie und warum die Arbeitsbeziehungen in den anderen Mitgliedstaaten unterschiedlich gestaltet sind. Bei der stets wachsenden Komplexität der Arbeit der EBR wurden in der letzten Zeit verstärkt neben den Gewerkschaftsvertretern auch externe Sachverständige hinzugezogen. Diese Sachverständigen, Schulungsexperten und Berater sind in der Lage, den Europäischen Betriebsräten eine große Auswahl an

¹ In diesem Zusammenhang stellt der Artikel 5 Absatz 4 der neugefassten EBR-Richtlinie 2009/38/EG eine Ausnahme dar. Dort wird bestimmt, dass “diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter (können) auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen (können)”, wobei eine Unterscheidung zwischen externen Sachverständigen und Gewerkschaftsvertretern gemacht wird. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:DE:PDF>)

Serviceleistungen anzubieten. Einige dieser Sachverständigen haben keinerlei Verbindung zur Welt der Gewerkschaften, sondern profitieren einfach vom Aufblühen des Marktes für Schulungen und Beratungsservice auf europäischer Ebene. Der stellvertretende Generalsekretär des EGB unterstrich, dass diese "Entkoppelung" von den Gewerkschaftspositionen nicht nur einen politisch sensiblen Aspekt darstellt, sondern auch eine Schwächung der Positionen der EBR gegenüber den Unternehmensleitungen im Falle von Konflikten während den Verfahren zu Unterrichtung und Anhörung bedeuten könnte. Reiner Hoffmann sagte darüber hinaus, es sei nicht ausreichend, dass diese Berater und andere externe Sachverständige "auf der Seite der Gewerkschaften stünden": eine solche Einstellung sollte lediglich eine Vorbedingung für deren Arbeit mit den EBR darstellen. Laut Hoffman ist eine bessere Kooperation und eine leichtere Koordination zwischen externen Sachverständigen und EGV absolut erforderlich, auch um doppelte Arbeit zu vermeiden. Der Prozess der Neufassung der EBR-Richtlinie stellt ein Beispiel der guten Koordinierung zwischen den EGVs dar, aber nun müssen auch die externen Sachverständigen mit der Arbeit der Gewerkschaften auf nationalem und auf europäischem Niveau vernetzt werden, und dies gilt insbesondere hinsichtlich der Unterstützung der Europäischen Betriebsräte.

Séverine Picard, juristische Beraterin des EGB, hat einige der neuen Bestimmungen der neugefassten Richtlinie vorgestellt, und die nun enthaltenen Verbesserungen auf einige neuere Unternehmensfälle bezogen. Insbesondere wurden dabei die Fälle Nokia und GdF/Suez angesprochen. Bei Nokia hatte die Unternehmensleitung fälschlicherweise die Schließung des Nokia-Standortes in Bochum (Deutschland) als Entscheidung ohne länderübergreifenden Charakter definiert, und lehnte aus diesem Grunde die Einbeziehung des EBR Nokia in jegliches Verfahren der Unterrichtung und Anhörung ab. Es ist anzunehmen, dass zukünftig die Verletzung der entsprechenden Vorschriften für das beherrschende Unternehmen schwieriger wird, da die Neufassung der EBR-Richtlinie eine präzisere Definition der länderübergreifenden Angelegenheiten liefert und in der Konsequenz damit die Kompetenz der Europäischen Betriebsräte stärkt. Ein zweites Fallbeispiel betraf die Fusion zwischen Gaz de France und Suez. Die zentrale Leitung von GdF hatte den Europäischen Betriebsrat der GdF lediglich einen Tag vor der öffentlichen Ankündigung über die Fusion informiert. Die Fusion wurde dann nach einer Entscheidung des höchsten französischen Gerichtshofes verschoben, der einen sehr viel längeren Zeitraum für erforderlich erachtete, und damit das Recht des EBR der GdF auf ein angemessenes Verfahren der Unterrichtung und Anhörung bestätigte. Diese und andere, ähnlich gelagerte Fälle von Unternehmensfusionen haben gezeigt, dass eine Revision der Definition von Unterrichtung und Anhörung dringend erforderlich ist. Die neuen Definitionen, die in der Neufassung der EBR-Richtlinie enthalten sind, stellen eine eindeutige Verbesserung dar, auch wenn einige Unklarheiten in der Formulierung einiger Bestimmungen nicht beseitigt wurden, wie beispielsweise:

"Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird" (Richtlinie 2009/38/EG, Artikel 1 Absatz 2).

Die Frage der "Wirksamkeit" der Europäischen Betriebsräte wird ohne Zweifel ein wichtiges Diskussionsthema für die nächsten Jahre sein. Die Debatte, die dem Vortrag von Séverine Picard folgte, konzentrierte sich insbesondere auf die Bestimmungen der neugefassten Richtlinie, die sich mit der Hinzuziehung von Sachverständigen befassen.

An der ersten Sitzung haben externe Sachverständige und Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, Ungarn und Frankreich teilgenommen. Vorgestellt wurden die weiten Bereiche unterschiedlicher Kontexte für die Arbeit von externen Sachverständigen, es wurden jedoch auch die Grenzen dieser Beratungstätigkeiten aufgezeigt, die insbesondere in den Fällen vorliegen, in denen die Gewerkschafter nicht vollständig in das entsprechende Verfahren einbezogen werden. Das erste Beispiel lieferten Professor Klaus Kost, Direktor des PCG Project Consult mit Sitz in Essen (Deutschland), und Sadiye Mesci, Vorsitzender des örtlichen Betriebsrates der Avery Dennison/Paxar in Sprockhoevel, einem Textilunternehmen, das weltweit operiert. Die örtlichen Arbeitnehmervertreter beabsichtigten die Gründung eines EBR, nachdem nach der Übernahme von Paxar durch Avery Dennison und der Verlagerung der Produktion von Deutschland nach Italien klar wurde, dass die Entscheidungen nicht vor Ort, sondern auf europäischer Ebene getroffen wurden. Die zentrale Unternehmensleitung hatte die Arbeitnehmervertreter nicht hinsichtlich der genauen Anzahl der europäischen Beschäftigten und der Produktionsstandorte informiert. Dies ist die Vorbedingung für die Vorlage eines formalen Antrages auf Gründung eines Europäischen Betriebsrates. Nachdem die örtliche Gewerkschaft anfänglich keine Absichten zeigte, die Angelegenheit weiterzuverfolgen, beschloss die Vorsitzende, über eine offizielle Ernennung durch die EGV-TBL (Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder), die PCG als externe Sachverständige einzubeziehen. Die Hauptaufgabe bestand

in der Erarbeitung eines Bericht, der die Schlüsseldaten des Unternehmens enthielt, als Vorbedingung für die Vorlage eines offiziellen Vorschlages für die Gründung eines Europäischen Betriebsrates. Die PCG musste dann zugeben, dass es ihr nicht gelang, die erforderlichen Informationen von der zentralen Leitung zu erhalten und damit der Vorschlag nicht vorgelegt werden konnte, was auch auf den Mangel an Ressourcen des zuständigen EGV zurückzuführen war. In der Diskussion, die auf den Vortrag folgte, wurde der "Mehrwert" der Integration eines externen Sachverständigen für die Arbeitnehmervertreter kritisch bewertet.

Der zweite Vortrag wurde von der externen Sachverständigen Ildikó Kren von solution4.org aus Budapest (Ungarn) gehalten. Kren hat zwei Fälle von Unternehmen vorgestellt, die ihr aus ihrer Unterstützung für die Arbeitnehmervertreter direkt bekannt sind. Im ersten Fall beriet solution4.org einen örtlichen Betriebsrat bei der Gründung eines EBR in einem Produktionsstandort in Ungarn. Der Standort gehört zur Gruppe Wolf, einer deutschen Aluminium-Gießerei, die in unterschiedlichen Ländern Europas aktiv ist. Die Initiative war aufgrund des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens des Unternehmens und der Drohung, das Werk zu schließen, wenn die Arbeitnehmer diesen Versuch weiterverfolgen, nicht von Erfolg gekrönt. Darüber hinaus gelang es den betroffenen Gewerkschaftsorganisationen nicht, eine Einigung hinsichtlich einer gemeinsamen Strategie zur Umgehung des Drucks von Seiten des Arbeitgebers zu erzielen, und damit wurde das Projekt abgebrochen. Neben der Unterstützung für den – leider erfolglosen – Versuch der Gründung eines Europäischen Betriebsrates hielt die Sachverständige auch Schulungskurse für den örtlichen Betriebsrat ab. Darüber hinaus stellte die Sachverständige den Fall IBM vor. Der bestehende EBR von IBM hatte einen Sachverständigen mit der Erweiterung des eigenen Netzwerkes auf die IBM-Standorte in Ungarn beauftragt. Durch ihre Kontakte mit der ungarischen Gewerkschaftsbewegung half Kren dem EBR beim Aufbau eines Vertrauensverhältnisses mit den lokalen und nationalen Vollzeit-Funktionären. In der Diskussion im Anschluss an den Vortrag wurde Kritik laut, da diese Art von Unterstützung in einen Kernbereich der Zuständigkeiten der jeweiligen EGV fällt. Dann wandte sich die Debatte dem Thema der Verteilung der Rollen und der Verantwortlichkeiten zwischen den verschiedenen Akteuren in den Europäischen Betriebsräten zu: Sachverständige (Unterstützung bei spezifischen Themen) und Gewerkschaftsorganisationen (Koordinierung der EBR). Auf der anderen Seite gab die Sachverständige zu bedenken, dass nicht alle Gewerkschaften in Ungarn und anderen Ländern Mittel- und Osteuropas in nationalen Verbänden und EGV organisiert sind, und häufig gegenseitig in Konkurrenz stehen, was den Aufbau von Kontakten in den neuen Mitgliedsstaaten für die EBR und die EGV vielfach recht schwierig macht.

Die ersten beiden Vorträge der externen Sachverständigen haben einen gewissen Mangel an Kompetenzen und Ressourcen der auf nationaler und auf europäischer Ebene agierenden Gewerkschaften verdeutlicht. An diesem Thema entzündete sich im Laufe des Seminars eine lebhafte Diskussion zwischen Sachverständigen und Gewerkschaftsvertretern. Darüber hinaus haben die beiden Vorträge gezeigt, dass die zentrale Unternehmensleitung die Gründung eines EBR einfach umgehen kann, wenn der Arbeitgeber eine formale Vertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen auf nationaler und europäischer Ebene nicht anerkennt, auch wenn die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung auf dem gesamten Territorium der Europäischen Union rechtlich verbindlich sind.

Jean Jacques Paris, Sachverständiger der Groupe Alpha mit Sitz in Paris (Frankreich), hielt den letzten Vortrag der ersten Sitzung, und stellte darin den Fall der Eramet vor, einer französischen Gesellschaft aus dem Sektor Bergbau und Metallurgie. Die Groupe Alpha hatte einen ständigen Beratervertrag mit dem EBR Eramet. Dadurch sind im Hinblick auf die Entwicklung von Strategien bessere Möglichkeiten gegeben, darüber hinaus bietet eine langfristige Tätigkeit gegenüber kurzfristigen Projekten eine tiefere Kenntnis des Unternehmens. Nach dem französischen Recht ist die Einbeziehung von externen Sachverständigen in die EBR nicht nur einfacher, sondern ermöglicht auch das Entstehen eines stabilen Vertrauensverhältnisses zwischen den Beratern und den EBR-Mitgliedern. Darüber hinaus wird der Sachverständige im Lauf der Jahre auch zu einem Experten für das Unternehmen in seiner Gesamtheit. Jean Jacques Paris konzentrierte sich insbesondere auf die Rolle von externen Sachverständigen im Beratungsprozess. Laut dem französischen Experten besteht die Hauptaufgabe der Sachverständigen in der Schaffung von zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen für die Förderung eines effektiven sozialen und territorialen Dialoges zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, um die zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens in seiner Gesamtheit und in seinen einzelnen Bestandteilen vorwegzunehmen. Der Sachverständige von Groupe Alpha analysierte dann die Art der Beratertätigkeiten auf den verschiedenen Ebenen (europäische, nationale und lokale Ebene) und hob dabei deren interdisziplinären Charakter (Gesellschaftsrecht, Wirtschaft, Finanzen, soziale Aspekte, usw.) hervor. Darüber hinaus zeigte er auf, dass diese vom Beitrag verschiedener Akteure (innerhalb und außerhalb des Unternehmens) abhängig ist, beispielweise im Laufe von Umstrukturierungsprozessen, wie im Falle der Eramet.

An der zweiten Sitzung nahmen Sachverständige aus Frankreich, Italien und Deutschland teil. Der erste Vortrag wurde von Philippe Morvannou der Syndex aus Paris (Frankreich) gehalten, der den Fall ArcelorMittal vorstellte, den größten Stahlhersteller weltweit, der während der Umstrukturierung verschiedene Beratungsdienste im Bereich Finanzen, Wirtschaft und Soziales in Anspruch genommen hat. Der Sachverständige gab ein Beispiel seiner Arbeit, erläuterte die Vorgehensweise für die Beratungen der letzten Jahren und lieferte konkrete Beispiele dafür, was durch die Unterstützung von Syndex für die Europäischen Betriebsräte erreicht werden konnte.

Im zweiten Vortrag der Sitzung, gehalten von Helmuth Gohde der deutschen TCI, wurde der Fall des Europäischen Betriebsrates der Deutsche Post/DHL vorgestellt. Die Arbeit für diesen globalen Akteur mit seinen mehr als 60.000 Beschäftigten weltweit kann sicherlich, in Anbetracht der Tatsache, dass der EBR mehr als 80 Mitglieder zählt, als äußerst breit gefächert angesehen werden. Aus diesem Grunde umfasste die Unterstützung für diesen EBR eine Reihe unterschiedlicher Berater mit verschiedenen beruflichen Schwerpunkten. Ein Großteil der Sachverständigen der TCI stammt direkt aus den Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und europäischer Ebene.

Orietta Raghetti, Direktorin von Sindnova, hat ein weiteres Beratungsbeispiel vorgestellt, in diesem Falle handelt es sich um die Unterstützung für den EBR der Gruppe Ferrero, Italien. Die Zusammenarbeit zwischen Sindnova und dem EBR begann bereits im Jahre 1992 und kann als positives langfristiges Engagement eingestuft werden. Im Unterschied zu den externen Unternehmen, deren Vertreter in diesem Seminar bisher zu Wort kamen, ist Sindnova eine gemeinnützige Organisation, die eng mit der italienischen Gewerkschaft CISL verbunden ist. Sindnova arbeitet mehrheitlich nach gemeinsamer Beauftragung durch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter, und kann auf eine umfassende Erfahrung bei den Schulungen für die Europäischen Betriebsräte verweisen. In den letzten Jahren hat Sindnova für den EBR Ferrero Schulungen zu den folgenden Themenbereichen abgehalten: Flexibilität des Arbeitsmarktes in Europa, Herausforderungen der Globalisierung, Schulungen und Qualifizierungen, soziale Verantwortung von Unternehmen, Herausforderungen durch die Erweiterung der Europäischen Union, nachhaltige Entwicklung, Energie und Umweltschutz. Die letzte Schulung beschäftigte sich mit der Logistik und der Organisation des Unternehmens im Zeitalter der Globalisierung. Neben der Schulungsaktivität stellte die Sachverständige von Sindnova einige Studien vor, die für den Vorstand des EBR Ferrero erarbeitet wurden und die strategische Analyse der Entwicklung des Unternehmens Ferrero und die Optimierung der Koordination des länderübergreifenden Organismus zum Gegenstand haben. Orietta Raghetti ist in der Lage gewesen, diese langfristige Erfahrung auf die Schulung und die Beratungstätigkeiten auch für andere Europäische Betriebsräte zu übertragen und anzuwenden.

Die nachfolgende Diskussion konzentrierte sich auf die kritische Bewertung der Arbeit der Sachverständigen aus der Sicht der Gewerkschafter und der EBR-Mitglieder. Ein Gewerkschaftsvertreter kritisierte die Tatsache, dass die Vorträge des Seminars ausschließlich von "unabhängigen" und externen Sachverständigen gehalten wurden. Im Allgemeinen wurden drei unterschiedliche Gruppen von Akteuren genannt, die die EBR unterstützen: Koordinatoren der EGV, Vollzeit-Gewerkschaftsfunktionäre und unabhängige Sachverständige, die auf der Basis eines gewerkschaftlichen Mandats oder direkt mit einem Europäischen Betriebsrat ohne Mandat zusammenarbeiten. Dies könnte jedoch eine Gefahr für die gewerkschaftlichen Positionen darstellen. Zur dritten Gruppe können auch Berater zählen, die direkt von der Unternehmensleitung bezahlt werden, mit dem eindeutigen Ziel, die Gewerkschaft hinauszudrängen und deren Positionen zu unterminieren. Es wurde daher vorgeschlagen, eine Liste beim EGB zusammenzustellen, auf der unabhängige Sachverständige aufgeführt werden, die auf europäischer Ebene arbeiten und ein Vertrauensverhältnis mit den nationalen Gewerkschaftsorganisationen und mit den EGV unterhalten. Andere Wortmeldungen wiesen darauf hin, dass den externen oder unabhängigen (zuverlässigen Sachverständigen) eine andere Rolle zukommen sollte, als den Gewerkschaftsvertretern, und dass es in diesen Fällen angebracht scheint, diese im Rahmen von fest umschriebenen Projekten mit ebenso definierten Rollen zu integrieren. Dies bedeutet, dass diese Sachverständigen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen, und daher die Gewerkschaftsfunktionäre nicht ersetzen können. Einer der externen Sachverständigen sagte, dass zahlreiche Europäische Betriebsräte ausdrücklich beschließen, nicht mit Gewerkschaftsvertretern zusammenzuarbeiten, und sich für unabhängige Sachverständige entscheiden ("Der EBR wählt seinen Sachverständigen aus, nicht die Gewerkschaft"). Simon Cox, EBR-Koordinator der EFFAT, unterstrich, dass in diesem Zusammenhang viel von der Gründungsvereinbarung für den EBR abhängt, der in einigen Fällen vorgibt, dass die externen Sachverständigen von den EGV bestellt werden müssen.

Gemeinsame Standards für die gewerkschaftliche Zustimmung zur Ernennung der EBR-Sachverständigen ? Eine der Zielsetzungen des Seminars bestand in der Analyse möglicher gemeinsamer Standards für die gewerkschaftliche Zustimmung zur Ernennung externer Sachverständiger für die EBR. Die Sitzung wurde von Simon Cox (EFFAT) und Bruno Demaître (ETUI) eröffnet, die einige Ideen zum Thema präsentierten. Es wurde deutlich, dass einige Sachverständige, die bei einigen EBR mitarbeiten, in bestimmten Fällen die organisierte Arbeit schwächen und in Konflikt mit den Gewerkschaftsorganisationen und den jeweiligen Programmen geraten können. Es muss unterschieden werden, zwischen den unterschiedlichen Spezialisten, wie beispielsweise juristischen Beratern, Spezialisten für die Buchführung und Sachverständigen für Organisation und die verschiedenen Industriebereiche. Diese Spezialisten sind für die Stärkung der EBR erforderlich. Laut Cox müssten die Gewerkschaftsorganisationen sich dazu äußern, wie diese Spezialisten ihre Kompetenzbereiche weiter entwickeln können, um den ständig wachsenden Anforderungen der EBR-Mitgliedern gerecht zu werden. Neben diesen Spezialisten, die in äußerst spezifischen Fällen eine wichtige Rolle spielen, können auch "Generalisten" im Rahmen der Verbesserung der Arbeit der EBR als Berater eine ebenso nützliche Rolle spielen, beispielsweise indem die Kommunikation und die Koordination zwischen den Akteuren gestärkt wird. In diesem Falle müssen die Aufgaben zwischen den sogenannten Generalisten und den Gewerkschaftsorganisationen klar definiert werden. Darüber hinaus muss eine gegenseitige Beziehung aufgebaut werden, die transparent und von Vertrauen geprägt ist. Bruno Demaître unterstrich, dass auch die Gewerkschaftsorganisationen auf nationalem und europäischem Niveau zahlreiche gute Sachverständige aufweisen, die über eine detaillierte Kenntnis der Sektoren und der Unternehmen verfügen, und die entsprechenden Kompetenzen aufweisen, um als Berater für die EBR tätig zu werden. In diesem Zusammenhang könnte eine Aufstellung der vorhandenen und potentiellen "internen" Sachverständigen helfen, die jeweils geeigneten Kandidaten für die Beratungsaufgaben bei den EBR zu ermitteln.

Philippe Morvannou, Sachverständiger der Syndex, unterstrich, dass sein Unternehmen nicht auf Rechnung von Arbeitgebern arbeite. Der Sachverständige sprach davon, dass die externen Sachverständigen auf europäischer Ebene auf zahlreiche Problemstellungen stoßen. Insbesondere ist der Zugang zu den Informationen auf europäischem Niveau äußerst schwierig und, beispielsweise gegenüber dem französischen Kontext, einem Land, in dem dieser Bereich durch eine spezifische Rechtsgrundlage reguliert wird, recht begrenzt. Darüber hinaus zeigten die Kunden eine miserable Zahlungsmoral. Und zuletzt ist der Markt der Beratungen für die Europäischen Betriebsräte recht begrenzt und nur schwer zugänglich.

Die EBR-Koordinatorin für die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), Cristina Tilling, unterstützt die Idee einer Sachverständigengruppe, auch wenn sie daran Zweifel äußert, dass alle Sachverständigen, die an den Sitzungen der EBR teilnehmen dürfen, in den Gewerkschaftsorganisationen gefunden werden können. Ian Methven, internationaler Funktionär von Unite, wies darauf hin, dass ein Unternehmen die Anwesenheit von zwei Sachverständigen bei den Sitzungen eines EBR, von denen einer ein interner Sachverständiger der Gewerkschaft und der andere ein unabhängiger externer Experte ist, wahrscheinlich nicht ermöglichen wird. Methven hat darüber hinaus die Erstellung einer "weißen Liste" von Sachverständigen angeregt, die die Standards der Gewerkschaftsorganisationen erfüllen. In diesem Sinne werden die Kriterien für die Aufnahme in diese Liste noch zu diskutieren und zu vereinbaren sein. Jean-Claude Le Douaron (ETUI) fügte hinzu, dass die Leistungen der von den EGV bestellten Koordinatoren verbessert werden müssten. Laut Le Douaron könnten schriftlich abgefasste und verbindliche Leitlinien zu den entsprechenden Aufgaben die Koordination optimieren. Der Vertreter der ETUI sagte schließlich, es sei sinnlos, die Rollen von Koordinatoren und Sachverständigen zu vermischen.

Zum Abschluss der Sitzung hob Simon Cox hervor, dass die neugefasste Richtlinie die Teilnahme von Sachverständigen (Spezialisten) während des Beratungsverfahrens der EBR vorsieht und dass die Unternehmensleitung die zu diesem Zwecke erforderlichen Zeiten und Ressourcen beispielsweise in Form von detaillierten Studien und anderen Projekten zu garantieren hat, die eine effektive Beratung der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene ermöglichen.

Der letzte Vortrag wurde von Alexandre Martin, Funktionär des Projektes Infopoint bei der SDA, gehalten. Er lieferte den Anwesenden Informationen zur den Inhalten und Details zu den Modalitäten der Vorlage von Anträgen und Umsetzungsbeispiele im Rahmen der Haushaltslinie EC 04030303 zur Unterrichtung und Anhörung der EBR. Zum Abschluss des Seminars ergriff Claudio Stanzani, Direktor der SDA, das Wort und unterstrich, dass das Seminar, anstatt Ergebnisse und Schlussfolgerungen zu formulieren, einen Ausgangspunkt für eine ausführlichere Debatte darstellte. Stanzani forderte höhere fachliche Kompetenzen für die EBR, da die Anforderungen sich konstant weiterentwickeln und die EBR dabei sind, in eine neue Phase ihrer Existenz einzutreten, in der ein tieferes Verständnis für die komplexen Prozesse transnationaler Unternehmen erforderlich sein wird. Auf der Tagesordnung tauchen neue Themen auf, wie beispielsweise die

Gesundheit und die Sicherheit, die Tarifverträge und andere vertragliche Formen. Aus diesem Grunde müssen sich die Kompetenzen der Europäischen Betriebsräte an die neuen internen und externen Realitäten des Unternehmens anpassen.

Die Übertragung der Kenntnisse der Sachverständigen auf die EBR ist sicherlich äußerst wichtig, muss jedoch Gegenstand einer aufmerksamen Kontrolle und Steuerung von Seiten der Gewerkschaften sein, da es keine "neutralen" Sachverständigen gibt. Die externen Sachverständigen vertreten nicht die Interessen der Gewerkschaft und die Qualität der Beratungen und der Ethik, die dahinter steht, kann nicht garantiert werden. Aus diesem Grunde muss die Berufung der Sachverständigen Aufgabe der Gewerkschaften sein, die in diesem Zusammenhang sicherlich noch Verbesserungsbedarf haben. Darüber hinaus muss die Auswahl der Sachverständigen nach transparenten Modalitäten erfolgen, mit einer eindeutigen Definition der Kriterien und der gemeinsamen Standards für die Berufung der EBR-Sachverständigen von Seiten der Gewerkschaft.



Die Beiträge der verschiedenen Teilnehmer des Seminars – Jean-Jacques Paris, Simon Cox, Bruno Demaître, Séverine Picard, Klaus Kost, Ildiko Kren, Helmuth Gohde und Orietta Raghetti – stehen auch auf der Internetseite der SDA zum Download bereit:

www.sda-asbl.org

TEIL II

Die Neufassung der EBR-Richtlinie: bessere Unterrichts- und Anhörungsrechte für die Europäischen Betriebsräte ?

Brüssel, Hotel THON, 23. und 24. März 2009

EINFÜHRUNG

Die Neufassung der EBR-Richtlinie: weitere Schritte voran und ein guter Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung!

Die tatsächliche Ausübung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung stellt ein Schlüsselement für konstruktive und effiziente Arbeitsbeziehungen dar, die auf dem Dialog und der Kooperation basieren. Darüber hinaus ist ein Ansatz, der sich auf die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretern stützt, angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation, mit der wir es derzeit zu tun haben, absolut unabdingbar. In Anbetracht der Schwierigkeiten, denen sich Europa zu stellen hat, ist die Stärkung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, und insbesondere der Rechte der Europäischen Betriebsräte mehr denn je sicherlich der richtige Ansatz, um den negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu begegnen. Die Arbeitnehmer brauchen eine effiziente Unterrichtung und Anhörung als Möglichkeit für die Beeinflussung der Entscheidungen der Unternehmensleitungen, um strukturellen Veränderungen vorzugreifen und um die strukturellen Veränderungen in akzeptable Richtungen zu leiten. Die Umstrukturierungen der Unternehmen, insbesondere im derzeit kritischen sozialen Kontext, müssen über einen konstruktiven Dialog und möglichst anhand gemeinsam getroffener Entscheidungen durchgeführt werden. Konkret heißt das, dass wirkungsvolle Verfahren der Unterrichtung und der Anhörung auf europäischer Ebene eine relevante Rolle in der korrekten Umsetzung der Maßnahmen spielen müssen, mit denen die Krise überwunden werden soll. Gut funktionierende EBR sind stets in der Lage gewesen, "strategisch" zu arbeiten: wenn, wie es zu häufig geschieht, einzig kurzfristige Maßnahmen vorgeschlagen werden, stellen die umfassende Unterrichtung und Anhörung der EBR das Mittel der Wahl dar, wenn nicht nur langfristige wirtschaftliche Folgen, sondern auch die sozialen Konsequenzen schwieriger ökonomischer Situationen entsprechend berücksichtigt werden sollen. In einigen, von der Krise betroffenen multinationalen Unternehmen haben der Dialog und die Kooperation zwischen Unternehmensleitung und Vertretern der EBR mit dem Ziel, weniger schmerzliche Entscheidungen zu treffen, die Entwicklung akzeptabler Lösungen im Hinblick auf die Umstrukturierungsprozesse ermöglicht. Die Neufassung der EBR-Richtlinie, die nun endlich, 10 Jahre nach dem anfänglich vorgesehenen Datum, abgeschlossen ist, stellt einen weiteren Schritt vorwärts bei der Förderung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie für die Rolle der EBR dar. Vor allem wurden bedeutende Verbesserungen der Definitionen von Unterrichtung und Anhörung erreicht, die nun mehr an die Definitionen angenähert wurden, die in anderen europäischen Normen enthalten sind. Insbesondere wurde der Akzent auf die zeitliche Abstimmung und der Qualität der Verfahren von Unterrichtung und Anhörung gelegt. Hinsichtlich der Bildung der besonderen Verhandlungsgremien (bVg) im Verfahren für die Gründung neuer EBR werden alle örtlichen Unternehmensleitungen in die Pflicht genommen, den betroffenen Parteien die erforderlichen Informationen (bezüglich Struktur und Anzahl der Beschäftigten) für den Beginn der Verhandlungen zukommen zu lassen. Hinsichtlich der Zusammensetzung der besonderen Verhandlungsgremien kommt eine neue Formel zur Anwendung, die eine ausgeglichene Vertretung und eine Mindestanzahl von zehn Mitgliedern vorsieht. Darüber hinaus werden die Mitglieder der besonderen Verhandlungsgremien zukünftig das Recht haben, vor und nach den Sitzungen mit der zentralen Leitung ohne den Arbeitgeber zusammenzukommen.

Bereits bestehende EBR unterliegen weiterhin den Vereinbarungen, auf deren Basis sie gegründet wurden. Die Vorgaben der neugefassten Richtlinie sind auf diese EBR nicht direkt anwendbar. Im Falle von umfangreichen Änderungen der Struktur eines Unternehmens, wie beispielsweise im Rahmen einer Fusion oder einer Übernahme, können jedoch neue Verhandlungen mit dem Ziel der Anpassung der bereits unterzeichneten EBR-Vereinbarungen aufgenommen werden. In den Übergangsphasen zwischen einer bestehenden und der neuen Vereinbarung wird in jedem Falle Kontinuität gewährleistet. Darüber hinaus wird die Rolle der europäischen Gewerkschaftsorganisationen in umfassender Weise anerkannt: diese müssen

hinsichtlich der Aufnahme von Verhandlungen für eine neue EBR-Vereinbarung in Kenntnis gesetzt werden und können als Sachverständige für das besondere Verhandlungsgremium an diesen teilnehmen. Des Weiteren schreibt die Neufassung der Richtlinie in eindeutiger Weise vor, dass den Mitgliedern der EBR die erforderlichen Mittel für die Erfüllung ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter garantiert werden müssen. Das Hauptbeispiel besteht in der Anerkennung des Rechts auf Schulung und Fortbildung ohne Lohnabzüge, ein wesentliches Element, das nun endlich anerkannt ist, und die Delegierten der EBR entsprechend ausgestattet, damit diese ihrem Auftrag gerecht werden, den sie ausführen sollen. Eine weitere neue Bestimmung der neugefassten Richtlinie legt fest, wie die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte die Arbeitnehmervertreter an den Standorten oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung zu informieren haben, und klärt damit die Komplementarität und die Integration zwischen der lokalen und der europäischen Ebene der Arbeitnehmervertretung.

Abschließend müssen die Mitgliedstaaten garantieren, dass im Falle der Verletzung der Vorschriften der Richtlinie die entsprechenden Sanktionen "angemessen, verhältnismäßig und von abschreckender Natur" sind.

Diese wichtigen Änderungen der gesetzlichen Vorgaben, die das Leben und die Funktionsweise der EBR regulieren, verleihen diesen Instanzen eine neue Möglichkeit, als aktive und effiziente Akteure auf der Bühne der Arbeitsbeziehungen in Europa aufzutreten. Es muss dennoch angemerkt werden, dass die gewerkschaftlichen Forderungen nicht vollständig erfüllt wurden, und dass immer noch "Grauzonen" vorhanden sind, mit denen sich die EBR, die Gewerkschaftsorganisationen und die Arbeitnehmer auseinander zu setzen haben. Dies betrifft u.a. die Definition der Transnationalität. Allerdings wird in diesem Zusammenhang die Herausforderung und gleichzeitig die Chance darin bestehen, im Bereich der Umsetzung Verbesserungen der rechtlichen Grundlagen zu entwickeln: die auf legislativer Ebene erreichten Ergebnisse müssen nun mit der Praxis und den Erfahrungen, die bisher von den EBR und den Gewerkschaftsorganisationen in ganz Europa gesammelt wurden, verknüpft werden. Es wird nun der Praxis der Arbeitsbeziehungen obliegen – und dies ist Teil der Herausforderung, zu garantieren, dass die EBR wesentliche Vorteile aus den formellen Vorgaben der neugefassten Richtlinie ziehen können. Auch wenn den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Neufassung der Richtlinie in einzelstaatliches Recht ab deren Inkrafttreten (geplant für Mai 2009) ein Zeitraum von zwei Jahren zur Verfügung steht, müssen die nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen *unverzüglich* tätig werden, um die EBR im Sinne der neuen Richtlinie zu fördern: auf dieser neuen Grundlage müssen die EBR unterstützt werden, damit sich ihre Funktionen und ihr Potential weiter entfalten können.

Dabei müssen insbesondere die Gewerkschafter, die Mitglieder der EBR, die Funktionäre und die Delegierten für die Möglichkeiten, die die Neufassung der Richtlinie bietet, sensibilisiert werden: die Unterrichtung und die Schulung stellen die ersten und wichtigsten Schritte dar, die nun unternommen werden müssen.

Nachfolgend müssen die nationalen und europäischen Gewerkschaftsorganisationen sicherstellen, dass die nationalen Gesetze zur Umsetzung in einzelstaatliches Recht die in der neugefassten Richtlinie enthaltenen Instrumente auch vollständig widerspiegeln. In einer folgenden Phase wird es erforderlich sein, zu versuchen, einen Ausgleich zwischen den neuen juristischen Eigenschaften und den praktischen Verfahren herzustellen, die sich in einigen Fällen bereits als erfolgreich erwiesen haben, und in anderen Fällen von den legislativen Verbesserungen profitieren können. Die durch die Annahme der Neufassung der Richtlinie erreichten Ergebnisse dürfen nicht das Ende der Anstrengungen für die Gewährleistung der Effektivität der Arbeit der EBR darstellen: die Offensive für eine umfassende Anerkennung der EBR geht weiter, in einem Kontext der Arbeitsbeziehungen, in dem die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung fester Bestandteil eines Dialoges sind, der die Veränderungen in voller Übereinstimmung mit der Anerkennung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer gestaltet, begleitet und sogar vorwegnimmt.



Die Neufassung der EBR-Richtlinie: bessere Unterrichts- und Anhörungsrechte für die Europäischen Betriebsräte ?

PROGRAMM

Konferenz zur Neufassung der EBR-Richtlinie, 23. – 24. März 2009

Hotel Thon - Avenue du Boulevard 17, B-1210 Brüssel (Metrostation: Rogier)

23. März

09:30	Registrierung der Teilnehmer und Willkommens-Kaffee
10:00	Eröffnung und Rede des Moderators der ersten Sitzung <ul style="list-style-type: none"> • Claudio STANZANI, Direktor der Social Development Agency (SDA)
10:15	Gutes geschieht denjenigen, die warten können und handeln: die neugefasste EBR-Richtlinie und ihre Aussichten <u>I. Beiträge der Vertreter der europäischen Institutionen</u> <ul style="list-style-type: none"> • Vladimír ŠPIDLA, Europäische Kommission – EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit • Cyril COSME, Ständiger Vertreter Frankreichs bei der Europäischen Union, zuständig für soziale Angelegenheiten • Jan CREMERS, Europa-Parlamentarier, Fraktion der sozialdemokratischen Partei Europas (PSE) • Wolfgang GREIF, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss – Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen und Unionsbürgerschaft, Redner zu Neufassung der EBR-Richtlinie <u>II. Der Beitrag der Europäischen Sozialpartner</u> <ul style="list-style-type: none"> • Jørgen RØNNEST, BusinessEurope, Direktor Soziale Angelegenheiten • Reiner HOFFMANN, EGB – Stellvertretender Generalsekretär Diskussion
12:15	Mittagessen
13:45	Korrektur der juristischen Unsicherheiten für die EBR (Moderator: Séverine PICARD , EGB – Juristischer Berater) <ul style="list-style-type: none"> • Evelyne PICHOT, Europäische Kommission – EU-Kommissariat für Beschäftigung – juristische Funktionärin – Das Arbeitsrecht der EU: die Verbesserungen der neugefassten Richtlinie • Filip DORSSEMONT, Katholische Universität von Löwen (UCL): Die Grenzen der neugefassten Richtlinie Diskussion zum Thema der juristischen Verbesserungen
15:15	Kaffeepause
15:45	Die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung im Lichte der neugefassten EBR-Richtlinie: praktische Anmerkungen von EBR-Mitgliedern und Arbeitgebervertretern (Moderator: Alexandre MARTIN , SDA - Infopoint) <ul style="list-style-type: none"> • Marianne NAUD, Direktorin Sozialpolitik, AREVA • Michael STEIN, Leiter der HR Arbeitsbeziehungen/Verhandlungspolitik, DEUTSCHE BANK AG • Emmanuel COUVREUR, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates des RENAULT-Konzerns • Claudio SOTTILE, Koordinator EBR BUZZI Diskussion zum Thema “Wie wird die neugefasste Richtlinie durch die Unternehmensleitungen und die EBR angewendet werden?”
17:45	Abschluss des ersten Tages

24. März

08:30	Begrüßungs-Kaffee
09:00	Eröffnung und Rede des Moderators der ersten Sitzung <ul style="list-style-type: none">• Ludo VEKEMANS, SDA <p>Die Wirtschaftskrise und ihre Auswirkungen auf die Umstrukturierungen und die Beschäftigung in Europa</p> <ul style="list-style-type: none">• Béla GALGÓCZI, Vera GLASSNER, Forscher bei ETUI
09:30	Die Stärkung der EBR in Zeiten der Wirtschaftskrise und die Rolle der Europäischen Gewerkschaftsverbände und deren angeschlossenen Verbänden <ul style="list-style-type: none">• Patrick ITSCHERT, Generalsekretär ETUF:TCL• Ivonne JACKELEN, EBR-Koordinatorin, UNI Europa
10:00	Diskussion
10:30	Kaffeepause
10:45	Veränderungen, Krisen, Umstrukturierungen: bessere Vorschriften in der neuen EBR-Richtlinie? (Moderator: Christian WEIS , SDA) <ul style="list-style-type: none">• Reinhard REIBSCH, Generalsekretär EMCEF, mit Bernd SCHUHMACHER, EBR-Vorsitzender Gruppe RECKITT BENCKISER: Verbesserung der internen Abläufe von Unterrichtung und Anhörung der Europäischen Betriebsräte• Bruno DEMAITRE, Abteilung Schulung ETUI mit Nico VAN DER PLAS, stellvertretender EBR-Vorsitzender AIR FRANCE-KLM: Entwicklung der Kompetenzen für die EBR: Aussichten und Bedingungen für innovative Maßnahmen <p>Diskussion der neuen Vorschriften</p>
12:45	Abschließende Rede <ul style="list-style-type: none">• Reiner HOFFMANN, stellvertretender Generalsekretär EGB
13:00	Mittagessen



C. Stanzani ; J. Rónnest ; C. Cosme ; R. Hoffmann ; W. Greif ; J. Cremers

REDE VON VLADIMIR ŠPIDLA

Vladimír ŠPIDLA, Europäische Kommission – EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die europäischen Unternehmen navigieren derzeit in gefährlichen Gewässern. Um den Sturm unbeschadet zu überstehen, müssen alle an Bord, der Kapitän und die Mannschaft, am gleichen Strang ziehen.

Die Europäischen Betriebsräte ermöglichen die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der europäischen Unternehmen, und das macht sie zu einer Instanz mit primärer Bedeutung.

Aus diesem Grunde freue ich mich, wieder einmal die Möglichkeit zu haben, diesen Aspekt mit den Frauen und Männern zu analysieren, die diesen Betriebsräten ihre vitale Energie geben. Heute ist meine Freude sogar noch größer, da diese Konferenz uns allen die Möglichkeit gibt, einige Schlussfolgerungen aus der Arbeit zu ziehen, die wir im Laufe der letzten Monate geleistet haben.

Anlässlich der letzten Konferenz des EGB zu diesem Thema im Juni 2008 habe ich euch meine Absicht mitgeteilt, einen Gesetzesvorschlag im Rahmen der neuen sozialpolitischen Agenda zu präsentieren.

Seither hat sich viel getan:

- die Kommission hat den im Juli 2008 angekündigten Gesetzesentwurf angenommen;
- die Sozialpartner haben eine gemeinsame Stellungnahme zu diesem Entwurf formuliert;
- der Rat und das Parlament haben in erster Lesung eine Vereinbarung auf dieser Basis erzielt;
- die Abschlussarbeiten werden bald abgeschlossen sein und den Weg für die Annahme der neuen Richtlinie freimachen.

Dieser Prozess stellt einen gemeinsamen Erfolg dar, den wir dem gemeinsamen Willen der europäischen Institutionen und den Sozialpartnern verdanken, die Europäischen Betriebsräte zu stärken und deren Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Darüber hinaus sind die Anstrengungen der französischen Präsidentschaft und das persönliche Engagement von Xavier Bertrand für diese Initiative zu erwähnen: seine Unterstützung, und der Wunsch, eine Einigung in einer Angelegenheit zu erzielen, die für ihn von höchster Priorität ist, waren bestimmende Faktoren für den Erfolg.

Darüber hinaus freue ich mich besonders, auf dieser Konferenz all diejenigen Akteure zu sehen, die ebenfalls zum Erfolg beigetragen haben.

Diese Konferenz bietet uns eine exzellente Möglichkeit, um nochmals vor allem auf die Rolle und die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte hinzuweisen und die Auswirkungen der neuen Richtlinie zu bewerten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Angesichts der globalen Dimensionen der derzeitigen Krise sind wir uns alle der Tatsache bewusst, dass lokale oder nationale Lösungen nicht mehr ausreichend sind. Ob es sich um Finanz-, Industrie- oder Sozialpolitik handelt: in jedem Falle sind Antworten erforderlich, die ein koordiniertes Handeln auf europäischer Ebene gewährleisten, um die derzeitigen Schwierigkeiten zu überwinden und Lösungen für die Zukunft zu erarbeiten.

In diesem Zusammenhang ist die Arbeit der Europäischen Betriebsräte von wesentlicher Bedeutung für die Arbeitnehmer, für die Regionen, in denen die Unternehmen ansässig sind und für die betreffenden Wirtschaftsbereiche, und zwar aus folgenden Gründen:

- die Europäischen Betriebsräte stellen eine unverzichtbare Instanz für den Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern sowie zwischen den Sozialpartnern der verschiedenen Länder dar;
- sie ermöglichen ein besseres Verständnis der zentralen Fragen in komplexen Situationen, und erleichtern die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungen;
- sie übernehmen eine grundlegende Rolle bei der Vorwegnahme und der Begleitung der Veränderungen, um die negativen Auswirkungen der Umstrukturierungen der Unternehmen zu reduzieren;
- darüber hinaus ermöglichen sie eine optimale Zusammenführung der Interessen der verschiedenen Interessensgruppen.

Ja: heute brauchen wir die Europäischen Betriebsräte mehr denn je. Und die Annahme der neuen Richtlinie wird diesen helfen, ihrer Rolle vollauf gerecht zu werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Zeitpunkt ist gekommen, die Europäischen Betriebsräte zu stärken.

In Kürze wird die anwendbare Rechtsgrundlage umfassend geprüft, um insbesondere folgendes zu ermöglichen:

- eine Klärung der Konzepte von Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer;
- die Organisation einer Struktur zwischen den verschiedenen Ebenen der Unterrichtung und Anhörung;
- die Anerkennung der Rolle der Sozialpartner bei der Schaffung neuer Europäischer Betriebsräte;
- die Möglichkeit der Garantie von Kontinuität und Anpassung der bestehenden Europäischen Betriebsräte;
- die Erläuterung der Verfahren für Koordination und Beratung der bestehenden Europäischen Betriebsräte anhand von festgelegten Verfahren
- und letztendlich die Erläuterung der Rolle der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates.

Eine solche neue Rechtsgrundlage wird nach Ablauf des Zeitraums von zwei Jahren für die Umsetzung in einzelstaatliches Recht in Kraft treten. Dieser Zeitraum stellt auch eine Gelegenheit für die Gründung neuer Europäischer Betriebsräte oder die Analyse der Arbeit der bestehenden Europäischen Betriebsräte auf der Grundlage der derzeit geltenden Rechtsnormen dar.

Das Ziel dieser Veränderungen liegt darin, die Anzahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen, deren Leistungsfähigkeit zu verbessern und deren Rechtssicherheit zu erweitern.

Schließlich werden diese Veränderungen auch die bessere Organisation der Verfahren zur Anhörung auf nationaler und europäischer Ebene ermöglichen, insbesondere in den Fällen, in denen wir es mit der Umstrukturierung von Unternehmen zu tun haben.

Heute und morgen werdet ihr die Möglichkeit haben, alle diese Veränderungen im Detail zu untersuchen und deren Auswirkungen zu diskutieren. Ehrlich gesagt, bin ich der Meinung, dass die Einführung einer neuen Rechtsgrundlage für die Europäischen Betriebsräte die soziale Dimension der Europäischen Union stärken wird.

Vor ca. fünfzehn Jahren galten die Europäischen Betriebsräte als Pioniere des sozialen Europas. Heute haben sie die Möglichkeit, zu dessen Pfeiler zu werden. Damit dies geschehen kann, müssen die EBR zahlreicher und vor allem sichtbarer werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Unterrichtung und die Anhörung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene ist kein Luxus, sondern sie stellt eine Notwendigkeit dar. Heute verfügen wir über die erforderlichen Mittel, um die Wirksamkeit der Europäischen Betriebsräte weiterzuentwickeln und zu stärken, deren Nützlichkeit muss nicht mehr bewiesen werden.

Sie können sicher sein, dass wir in dieser Richtung weiterarbeiten, und die Vielfalt der Diskussionsbeiträge, die diese Konferenz uns bieten wird, dabei berücksichtigt werden.

Ich danke euch für die Aufmerksamkeit.



DETAILLIERTE ANALYSE DER VORSCHRIFTEN DER NEUGEFASTEN RICHTLINIE 2009/38/EG

über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

Wichtigsten Änderungen an der EBR-Richtlinie:

- Verantwortung der örtlichen Unternehmensleitung hinsichtlich der Bereitstellung der Informationen für die Eröffnung der Verhandlungen
- Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums
- Unterrichtung der Europäischen Sozialpartner
- Besondere Verhandlungsgremien: Mittel für die Arbeit und die Organisation
- Besondere Verhandlungsgremien: Rolle der Gewerkschaftsverbände
- Inhalt der Vereinbarung
- Definition von Unterrichtung und Anhörung
- Länderübergreifende Angelegenheiten
- Kollektivvertretung
- Rolle der Arbeitnehmersvertreter
- Recht auf Schulungen
- Zusammenhang zwischen den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung
- Klausel und Verfahren zur Anpassung im Falle von Änderungen der Unternehmensstruktur
- Auswirkungen der Neufassung der Richtlinie auf bestehende Vereinbarungen
- Zusammensetzung der EBR
- Einrichtung eines Engeren Ausschusses
- Sanktionen

RICHTLINIE 94/45/EG	NEUFASSUNG DER RICHTLINIE
VORSCHRIFTEN FÜR DIE GRÜNDUNG DER EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE	
Vorabinformationen für die Gründung eines EBR	
Keine eindeutig festgelegte Verantwortung.	Artikel 4 Absatz 4 (neuer §). Die Urteile des Europäischen Gerichtshofes (Boforst, Kühne & Nagel, ADS Anker) wurden durch die Neufassung bestätigt. Die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, die für die Aufnahme von Verhandlungen für die Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums und eines EBR erforderlichen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, weiterzuleiten, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Angaben zur Beschäftigtenzahl. Siehe auch Begründung 25.
Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums	
Artikel 5 Absatz 2 Komma b Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus mindestens 3 und höchstens 17 Mitgliedern.	Artikel 5 Absatz 2 Komma b (ersetzt die Artikel 5 Absatz 2 Komma b und 5 Absatz 2 Komma c). Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer gewählt oder bestellt. Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus mindestens 10 Mitgliedern. Die Normen für die Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums entsprechen nun, insbesondere hinsichtlich der Formel für die Verteilung der Sitze, den Vorschriften, auf denen die Europäische Aktiengesellschaft basiert, und sind darüber hinaus in allen Mitgliedsstaaten gleich (derzeit mit leichten Änderungen der prozentualen Schwellenwerte).
Unterrichtung der Europäischen Sozialpartner	
Artikel 5 Absatz 2 (d). Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums wird der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen mitgeteilt.	Artikel 5 Absatz 2 (d). Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Beginn der Verhandlungen werden der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden (einschließlich den Europäischen Gewerkschaftsverbänden) mitgeteilt.
Besondere Verhandlungsgremien: Mittel für die Arbeit und die Organisation	
Keine Vorschrift	Artikel 5 Absatz 4. Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung ist das besondere Verhandlungsgremium berechtigt, zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung dabei zugegen sind, und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen (Beispielsweise Dolmetscher).

Besondere Verhandlungsgremien: Rolle der Gewerkschaftsverbände

Keine Vorschrift

Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen wird ausdrücklich anerkannt. Die Begründung 27 stellt klar, dass die Gewerkschaftsorganisationen auch eine Rolle bei der Aus- oder Neuverhandlung der konstitutiven Vereinbarungen Europäischer Betriebsräte wahrnehmen können.

Inhalt der Vereinbarung	
<p>Artikel 6 Absatz 2 (b). Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer</p> <p>(c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats</p> <p>f) die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendenden Verfahren.</p>	<p>Artikel 6 Absatz 2 (b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer.</p> <p>(c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Absatz 3. Die Begründung 37 stellt klar, dass die Europäischen Betriebsräte gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet werden können, keinesfalls jedoch erst nach diesen.</p> <p>(e) Die besonderen Verhandlungsgremien müssen gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des engeren Ausschusses festlegen. Siehe auch Begründung 30.</p> <p>(g) Sie müssen das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des Unternehmens, präzise definieren.</p>
BESTIMMUNGEN FÜR DIE ARBEIT DER EBR	
Definition von Unterrichtung und Anhörung	
<p>Artikel 2. Keine Definition von Unterrichtung</p> <p>Anhörung bedeutet den Meinungs-austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 2</p> <p>„Unterrichtung“ bedeutet die 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. Diese Definition, die der Forderung des EGB entspricht und noch enger mit der Anforderung der Richtlinie zu den Europäischen Aktiengesellschaften verbunden ist, legt fest, dass die Arbeitnehmervertreter die erforderlichen Informationen rechtzeitig erhalten müssen, um diese vor der Anhörung einer tieferen und angemessenen Prüfung unterziehen zu können. Siehe auch Begründung 22.</p> <p>„Anhörung“ bedeutet die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs-austausch 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. Siehe darüber hinaus auch die Begründungen 14 und 23.</p>
Länderübergreifende Angelegenheiten	
<p>Keine Definition im eigentlichen Gesetzestext, sondern in den subsidiären Vorschriften unter Punkt 1: Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das Unternehmen oder</p>	<p>Artikel 1(3) ... beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie auf länderübergreifende Angelegenheiten.</p> <p>(4) Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, 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.</p> <p>Siehe darüber hinaus auch Artikel 1 Absatz 2 und die Begründungen 12 und 16.</p>

Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen	
--	--

Kollektivvertretung	
Keine Vorschrift	Artikel 10 (1). Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Diese Frage wird von der Mitgliedstaaten im Rahmen des Umsetzungsprozesses behandelt werden. Die einzelstaatliche Gesetzgebung könnte sich gezwungen sehen, hier beispielhaft zu klären, ob die Europäischen Betriebsräte das Recht haben, sich zu ihrer Verteidigung an die Gerichte zu wenden, sowie auf Bereitstellung der entsprechenden erforderlichen Mittel (beispielsweise juristisches Personal, finanzielle Mittel und Kommunikationsinstrumente). Die Vorschrift bezieht sich nicht nur auf die EBR als Organe der kollektiven Vertretung, sondern auch auf jedes einzelne seiner Mitglieder.
Rolle der Arbeitnehmervertreter	
Keine Vorschrift	Artikel 10 Absatz 2. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung. Siehe darüber hinaus auch die Begründung 33.
Recht auf Schulungen	
Keine Vorschrift	Artikel 10 Absatz 4. In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.
Zusammenhang zwischen den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung	
Keine Vorschrift	Artikel 12 Absatz 1. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche sowie die Grundsätze des Artikels 1 Absatz 3 beachtet werden. 2. Die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen werden in der EBR-Vereinbarung festgelegt. Diese Vereinbarung steht den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht entgegen. 3. Sind solche Modalitäten nicht durch Vereinbarung festgelegt, sehen die Mitgliedstaaten vor, dass der Prozess der Unterrichtung und Anhörung sowohl im Europäischen Betriebsrat als auch in den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer stattfindet, wenn Entscheidungen geplant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können. Die Begründung 37 stellt klar, dass die Europäischen Betriebsräte gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet werden können, keinesfalls jedoch erst nach diesen. Dieses Recht impliziert die Anpassung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften. Siehe darüber hinaus auch die Begründungen 21 und 29.
Klausel zur Anpassung und Verfahren im Falle von Änderungen der Unternehmensstruktur	
Keine Vorschrift	Artikel 13. Im Falle von wesentlichen Veränderung der Struktur des Unternehmens (beispielsweise bei Fusionen, Übernahmen, Spaltungen) müssen die EBR gemäß der Regeln zur Anpassung in der Gründungsvereinbarung, soweit diese vorhanden sind, angepasst werden. Mindestens drei Mitglieder der bestehenden Europäischen Betriebsräte müssen an den Verhandlungen teilnehmen. Diese Klausel findet Anwendung auf alle Vereinbarungen, einschließlich jener, die gemäß Artikel 13 und Artikel 6 unterzeichnet wurden, die während der Übergangsphase unterzeichnet wurden oder Änderungen unterlagen. Dennoch werden in den Fällen, in denen die Unternehmensstruktur wesentlichen Änderungen unterliegt, die vorliegenden Vorschriften in den betreffenden Vereinbarungen unzureichend sind oder sich widersprechen und die Einrichtung eines neuen EBR gefordert wird, oder die zentrale Leitung die entsprechenden Verhandlungen einleitet, diese auf der Grundlage der Vorgaben der neugefassten Richtlinie begonnen (Artikel 5, 6 und 7). Artikel 5 (2). Im Laufe der Verhandlungen setzen bereits bestehende Europäische Betriebsräte ihre Arbeit fort. Siehe darüber hinaus auch Artikel 6 Absatz 2 Komma g.
Auswirkungen der Neufassung der Richtlinie auf bestehende Vereinbarungen	
Nicht zutreffend.	Artikel 14. Das allgemeine Prinzip besteht darin, dass die neuen Bestimmungen auf alle Vereinbarungen Anwendung finden (die Gesetzes zur Umsetzung in einzelstaatliches Rechts nach ihrem Inkrafttreten). Folgende Ausnahmen der allgemeinen Vorschrift sind vorgesehen: die Vereinbarungen gemäß Artikel 13 (geschlossen vor dem 22. September 1996) sind nicht Gegenstand der neugefassten Richtlinie. Dennoch kommt im Falle von wesentlichen Änderungen an der Struktur des

	<p>Unternehmens die Anpassungsklausel (neuer Artikel 13) zur Anwendung. Alle neu unterzeichneten Vereinbarungen oder Vereinbarungen, die nach Artikel 6 geschlossen und in formeller Hinsicht während der Umsetzungsphase in einzelstaatliches Recht (Mai 2009 bis Juni 2011) überarbeitet (oder unterzeichnet) werden, bleiben auf der Grundlage der alten Richtlinie auch nach Inkrafttreten der neuen Gesetze gültig. Mit anderen Worten fallen diese Vereinbarungen nicht unter die neuen Vorschriften. Die Vorschriften der neugefassten Richtlinie werden nur dann angewandt, wenn diese Vereinbarungen auslaufen und die Sozialpartner beschließen, diese nicht weiter anzuwenden oder zu überarbeiten. Für die Vereinbarungen, die auf den subsidiären Vorschriften basieren, kommen die neuen Vorschriften ab Juni 2011 zur Anwendung.</p>
--	---

ABSCHLUSSREDE VON REINER HOFFMANN
“Konferenz zur Neufassung der EBR-Richtlinie”
Brüssel, 24. März 2009

Ich versuche, mich kurz zu fassen, und die Konferenz nicht zu sehr zu verlängern, damit das abschließende Mittagessen pünktlich stattfinden kann. Konferenzen wie diese präsentieren stets unterschiedliche Dimensionen. Ich persönlich bin der Ansicht, dass es sich hierbei um eine äußerst sinnvolle Zwei-Tages-Konferenz gehandelt hat. Wie Nico bereits sagte, stellen Ereignisse dieser Art immer eine Möglichkeit dar, das Networking auszubauen: es ist nicht die erste Konferenz, die wir organisiert haben, und eine der Zielsetzungen liegt sicherlich darin, eine Plattform für den Austausch von Informationen und Erfahrungen anzubieten. Siehst du, Bruno, ich bin nicht ganz sicher, ob der gesamte Prozess es dir ermöglichen wird, die Verträge mit den Arbeitgebern direkt auszuhandeln, aber sicherlich werden wir die Entwicklungen im Auge behalten! Wenn ich für einen Augenblick auf die Ergebnisse unserer letzten Konferenz im Juni 2008 zurückblicke, dann glaube ich, dass wir weiter voran gekommen sind. Dies ist nicht der Moment für eine tiefgründige Bewertung: darüber haben wir gestern diskutiert und wir haben zumindest teilweise verstanden, wie schwierig und – in gewisser Hinsicht – wie ungewöhnlich der Entstehungsprozess dieser Neufassung gewesen ist. Auch wenn wir erst sehr spät bemerkt haben, dass es sich um eine Neufassung und nicht um eine Revision handelt, bleibe ich dennoch Optimist, vor allem in Krisenzeiten, und bin der Meinung, dass diese eine wesentliche Herausforderung für uns alle darstellt. Vera hat uns einen sehr guten Überblick über die Neufassung geliefert, aber mit euren Erfahrungen im Alltag wisst ihr sicherlich, dass mit der aktuellen Krise der Finanzmärkte eine schwere und umfassende Krise des Arbeitsmarktes einhergeht, die, wie Jean-Claude Juncker im Laufe eines Interviews mit einer deutschen Tageszeitung in der letzten Woche sagte, in eine soziale Krise mit riesigen Ausmaßen münden könnte. Wie reagieren wir, die Gewerkschaftsorganisationen, also auf diese Krise? Ich bin stets fasziniert, und in gewisser Weise stimmte ich mit denen überein, die behaupten, in jeder Krise stecke auch eine Möglichkeit, aber ich frage mich, ob wir in der Lage sein werden, diese Möglichkeiten zu nutzen. In gewerkschaftlicher Hinsicht ist eine Unterscheidung zwischen den kurzfristigen und den mittel- und langfristigen Aufgaben erforderlich. Mit Sicherheit müssen wir dringend versuchen, starke Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu verhindern. Wir haben beim EGB zahlreiche Strategien diskutiert, wir haben sie der politischen Debatte vorgestellt, und endlich beginnen wir, die ersten Ergebnisse zu sehen. Wenn wir zurückblicken, auf die Zeit vor ungefähr zwei Monaten, glaube ich, dass sich die Situation hinsichtlich der makroökonomischen Politik in bemerkenswerter Weise verändert hat, ich denke aber auch, wir haben gute Argumente, zu behaupten, dass das, was getan wurde, noch nicht ausreicht. Wenn wir die umgesetzten einzelstaatlichen Konjunkturprogramme betrachten, und das, was auf europäischer Ebene getan wurde, dann wurde vielleicht ein bisschen zu spät gehandelt, und sicherlich hat ein auf europäischem Niveau koordinierter Ansatz gefehlt. Dennoch können wir eine Lehre aus dieser Krise ziehen, und das ist die, dass einer solchen Krise auf europäischer Ebene, wenn nicht sogar auf globaler Ebene begegnet werden muss. Weiterzumachen mit Maßnahmen nationaler Reichweite, in der Hoffnung, die Krise irgendwie schon zu bewältigen, wird uns sicherlich nicht aus ihr herausführen.

Neben den kurzfristigen Strategien müssen wir auch mittel- und langfristige Maßnahmen umsetzen, und dies ist der Bereich, der uns einige Möglichkeiten bietet. Wir müssten, d.h. eigentlich müssen wir so handeln, dass eine solche Krise nicht mehr eintreten kann, aber was bedeutet das? Mit Sicherheit bedeutet es, dass wir unsere Märkte ordnen müssen, dass wir sie wieder stärker regulieren müssen, und dass die derzeitige Politik der Liberalisierung und der Deregulierung nicht fortgesetzt werden kann. Wir brauchen Leitplanken für die Märkte, wir müssen eine effektive soziale Marktwirtschaft aufbauen, die nicht auf einem freiwilligen Ansatz beruht. Unter Leitplanken verstehe ich eine ausreichende Regulierung auf globalem Niveau. In diesem Zusammenhang werden wir in einer Woche, am 2. April, sehen, was im Laufe des G20-Gipfels geschehen wird. Bei dieser Gelegenheit werden wir sehen, ob es den Staats- und Regierungschefs gelingen wird, sich auf

eine effiziente Regulierung der Finanzmärkte zu verständigen. Dennoch, worin besteht das Ziel der erneuten Regulierung? Das Ziel muss sicherlich darin liegen, das Primat der "Kurzfristigkeit" zu überwinden: das Konzept des Kapitalismus, das sich nur auf den Wert für die Aktionäre konzentriert, muss überwunden werden. Es handelt sich um eine der Herausforderungen und der Möglichkeiten, die vor uns liegen. Wir müssen auch so handeln, dass sich diese Ereignisse nicht wiederholen, und wir müssen so agieren, dass die Rechte der Arbeitnehmer aus dieser Krise gestärkt hervorgehen.

In diesem Zusammenhang bin ich der Ansicht, dass die Europäischen Betriebsräte eine wichtige Rolle spielen können. Wir alle sind uns der Grenzen der Neufassung der Richtlinie bewusst, und wir haben diese in den letzten Tagen diskutiert. Ihr habt Beispiele dieser Grenzen vorgestellt, ich glaube, wir sollten aber auch größeres Vertrauen in unsere Stärken und Kräfte haben. Uns stehen einige Instrumente zur Verfügung: nun ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben, diese in sehr viel effizienterer Weise zu nutzen, als wir dies in der Vergangenheit getan haben. Ich glaube, das ist die Herausforderung für uns, für die Gewerkschaftsbewegung. Es wurden Bereiche identifiziert, die eine mögliche Verbesserung aufweisen, und auch in diesem Falle wird ein Vorgehen auf europäischer Ebene erforderlich sein. Wir dürfen nicht versuchen, diese Ziele mit einem ausschließlichen Handeln auf einzelstaatlichem und nationalem Niveau zu erreichen. Das bedeutet letztendlich, dass wir auch unsere europäischen Gewerkschaftsstrukturen erweitern und stärken müssen: die Europäischen Gewerkschaftsverbände ebenso wie den EGB. In wie weit sind wir dafür bereit? Ist das die Lehre, die aus dieser Krise zu ziehen ist? Der Mensch lernt aus der Erfahrung, und ich denke, dies ist eine starke These, die in Krisenzeiten bekräftigt werden muss: dort, wo wir über eine starke Vertretung der Arbeitnehmer verfügen, sind wir in der Lage, auf die Lenkung der Unternehmenspolitik Einfluss zu nehmen: dies stellt für uns eines der wesentlichen Zielsetzungen der Europäischen Betriebsräte dar. Die Lenkung der Unternehmenspolitik bedeutet, diese auf langfristige Strategien umzustellen, auf die Nachhaltigkeit für die Unternehmen, die damit nicht nur in der Lage sind, Arbeitsplätze zu erhalten, sondern auch, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Darüber hinaus wissen wir, dass eine starke Arbeitnehmervertretung uns helfen wird, Einzel- und Massenentlassungen zu verhindern. Dies ist ein bekannter Aspekt, der auf empirischer Forschung beruht. Wo eine starke Arbeitnehmervertretung vorhanden ist, sind wir stärker. Das heißt nicht, dass wir in der Lage sind, alle Probleme zu lösen, aber starke Instanzen der Arbeitnehmervertretung geben uns zumindest ein Instrument an die Hand, das garantiert, dass die Arbeitnehmer nicht die einzigen sein werden, die den Preis der Krise bezahlen. Dennoch dürfen wir nicht naiv sein: sicherlich werden auch wir einen Teil des Preises zahlen müssen, und hier stellt sich die Frage: zu welchen Bedingungen? Und erneut zwingt uns eines unserer Instrumente, die Tarifverhandlung, die in gewissen Umfang auch auf dieser Konferenz diskutiert wurde, uns weitere Fragen zu stellen: sind wir bereit, die betrieblichen Bündnisse für Arbeit anzuerkennen? Zu welchem Preis? Was erhalten wir im Gegenzug? Ich erwarte im Gegenzug die Einräumung stärkerer Rechte für die Arbeitnehmer und eine umfassendere Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf den verschiedenen Unternehmensstufen.

Hinsichtlich der EBR-Richtlinie bin ich auch in diesem Falle der Meinung, dass unterschiedliche Lehren aus der Angelegenheit zu ziehen sind, und noch ein weiter Weg vor uns liegt. Die "Neufassung" kam spät – ich hoffe, nicht *zu* spät – sie kann jedoch nicht als Abschluss des gesamten Prozesses gelten. Auch diese neugefasste Version enthält eine Revisionsklausel, d.h. wir werden uns mit dieser Richtlinie sicherlich noch beschäftigen müssen. Nun müssen wir aufmerksam die Verfahren zur Umsetzung in einzelstaatliches Recht und die Implementierung beobachten. Ich habe beispielsweise erfahren, dass die Regierung von Großbritannien diese Verfahren sofort einleiten will. Das bedeutet für uns als EGB, dass wir eine Task Force einrichten müssen, sowie die endgültige Version der Richtlinie vom Rat verabschiedet und angenommen wird. Am gestrigen Tag hat uns Evelyne Pichot (die auch heute noch bei uns ist) informiert, dass dies im Mai geschehen wird: wieder einmal ein bisschen spät, und wieder einmal hoffe ich, dass es nicht zu spät ist! Das heißt, wir müssen die Augen offen halten, und überprüfen, was die Regierungen tun werden. Dies betrifft insbesondere die Modalitäten der Implementierung auf einzelstaatlicher Ebene. In diesem Prozess wird es Schlupflöcher geben, auf der anderen Seite wissen wir, dass es im Laufe des

Umsetzungsverfahrens auch Freiräume geben wird, um Verbesserungen anzubringen. Aus dem einfachen Grunde, dass einige Themen von nationalem Arbeitsrecht abhängen. Wenn wir beispielsweise die Sanktionen betrachten, so besteht hier noch die Möglichkeit zur Verbesserung der entsprechenden Vorschriften in der Phase der Umsetzung auf einzelstaatlicher Ebene. Gleiches wird für andere Bereiche möglich sein.

Wir müssen jedoch auch sehen, was wir selbst tun können. Ich glaube, in diesem Zusammenhang müssen wir unseren Aktionsradius ausdehnen: in welchem Maße sind wir, als Gewerkschaftsorganisationen, in der Lage, den Europäischen Betriebsräten Dienstleistungen anzubieten, ihnen bei der Bewältigung der Krise zu helfen und eine aktive Rolle zu spielen? Ich gehöre sicherlich nicht zu denjenigen, die der Ansicht sind, dass die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung uns nicht notwendigerweise einen Verhandlungsspielraum erschließen. Hängt dies nicht vielleicht weitgehend von uns selbst ab? Welches sind die Ziele der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung? Wenn wir nicht letztendlich eine Vereinbarung erreichen, insbesondere in Krisenzeiten, ist es dann nicht vielleicht wichtig, Massenentlassungen nicht zu akzeptieren, zu versuchen, die Arbeitsplätze zu erhalten, zu verhindern, dass die Arbeitnehmer nicht gegeneinander ausgespielt werden? Wir kennen zahlreiche Fälle, in denen die Europäischen Betriebsräte in der Lage gewesen sind, die Kompetenzen zu entwickeln, um die Unternehmensleitungen an den Verhandlungstisch zu drängen und Vereinbarungen zu unterzeichnen, um beispielsweise die Schließung von Standorten in Europa zu vermeiden, oder um jeden einzelnen Arbeitsplatz zu verteidigen.

Darüber hinaus müssen wir uns fragen, was wir als Gewerkschaft tun können, um die Schulungsmaßnahmen für die EBR zu fördern. Auch dieses Thema ist keine Neuigkeit dieser Konferenz, wir diskutieren bereits seit geraumer Zeit darüber: wir müssen unsere Anstrengungen erhöhen, Kompetenzen für die EBR aufbauen, ihnen die Fähigkeiten liefern, die ihnen in schwierigen Zeiten und Umfeldern helfen. Reinhard Reibsch nahm darauf Bezug, und ich bin vollkommen einer Meinung mit ihm, dass die Kooperation und die Koordinierung auf europäischer Ebene gestärkt werden müssen. Zumindest im Verlaufe dieses schwierigen Prozesses der Neufassung war die Koordinierung und die Zusammenarbeit mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden sehr positiv. Wir sind sicherlich noch nicht am Ziel, aber wir können dies als Basis für weitere zukünftige Entwicklungen begreifen. Dies ist eine der Lehren, die ich persönlich aus dieser Konferenz gezogen haben. Die Verantwortung liegt bei uns, kein Gesetzgeber kann uns dabei helfen, unserer Verantwortung gerecht zu werden, dieses Instrument, die Europäischen Betriebsräte, zu einer wirklich effizienten Instanz zu machen. Die Grenzen kennen, Realisten zu sein, und nicht naiv: dies sind wesentliche Grundlagen, aber aufgrund der politischen Umstände müssen wir uns dessen bewusst sein, dass wir etwas in der Hand haben, dass wir in der Lage sein müssen, dies zu benutzen, und dass wir einen ausreichenden Ehrgeiz entwickeln müssen, um die Eigenschaften dieses Instruments weiter zu verbessern. Und wenn wir auf das zurückblicken, was unsere Kollegen gestern auf diesem Podium erläutert haben, ist die Tatsache, eine gute Richtlinie und eine gute Implementierung auf einzelstaatlicher Ebene zu haben, sicherlich von Bedeutung, aber unsere Erfahrung sagt uns auch, dass die Tatsache, eine recht gute EBR-Vereinbarung zu haben, noch lange nichts über die Umsetzung derselben in die Praxis aussagt. Es gibt zahlreiche Beispiele, die zeigen, dass einige EBR-Vereinbarungen äußerst schwach sind, dass sich aber dennoch die praktische Arbeit dieser Europäischen Betriebsräte in die richtige Richtung entwickelt hat. Wie ist das möglich gewesen? Das ist möglich gewesen durch unser Engagement, die Unterstützung und die Fähigkeit zur effizienten Nutzung dieses Instruments, um die Politik der Unternehmen zu formen. Dies ist eine der Richtungen, die wir einschlagen müssen, das Ziel, das es uns, meiner Ansicht nach, ermöglichen wird, die Krise zu überwinden.

Wir wissen nicht, wann diese Krise überwunden sein wird, aber unzweifelhaft werden wir in den kommenden Monaten eine äußerst schwierige Phase durchlaufen. Es liegt an uns, diese Zeit als Gelegenheit zu nutzen, eine Gelegenheit zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer, indem wir die Verfahren zur Umsetzung und zur Implementierung dieser Richtlinie aufmerksam beobachten. Sicherlich wird der EGB, gemeinsam mit der SDA und den Europäischen

Gewerkschaftsorganisationen, mit der Unterstützung des ETUI – des Europäischen Gewerkschaftsinstituts – weiterhin daran arbeiten, die eigenen Serviceangebote zu verstärken und zu verbessern. Eines kann ich sicherlich behaupten: Konferenzen, wie wir sie im letzten Juni und auch die letzten zwei Tage hatten, helfen dabei, unser Networking zu stärken, neue Beziehungen aufzubauen, uns gegenseitig zu unterstützen und eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen zu schaffen. Das Umfeld dieser Konferenz war gewiss nicht das optimalste, aber ich glaube, die Diskussionen waren positiv und aus diesem Grunde möchte ich die Gelegenheit nutzen, und allen Kollegen danken, die an der Konferenz teilgenommen haben, sowie auch denen meinen Dank aussprechen, die eine aktive Rolle als Redner übernommen haben. Ich danke denjenigen, die die technische Ausrüstung zur Verfügung gestellt haben, und zuletzt möchte ich auch den Dolmetschern danken: wir wissen alle, dass die sprachlichen Probleme einen der Schwachpunkte unserer Kommunikation darstellen. Ich danke euch allen. Ich verspreche euch, dass euch die Reden und die Vorträge, die auf dieser Konferenz gehalten worden sind, so schnell wie möglich zugeschickt werden. Wenn ihr der Verwendung eurer Emailadressen zustimmt, werden wir euch das Material auf diesem Wege zusenden, um das Networking zu verbessern. Ich wünsche euch eine gute Heimreise und hoffe, euch bald wiederzusehen. Wir versuchen, alles zu tun, was in unseren Möglichkeiten steht, damit die Neufassung der Richtlinie unseren Kollegen in den Europäischen Betriebsräten zugute kommt.

Ich danke euch.



TEIL III:

Vollständiger Text der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung).

TEXT 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 (Neufassung). Text von Bedeutung für den EWR

Amtsblatt der Europäischen Union, Nr. L 122 vom 16/05/2009 S. 0028 - 0044

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

(Neufassung)

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses [1],

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags [2],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen [3] muss inhaltlich geändert werden. Aus Gründen der Klarheit empfiehlt es sich, eine Neufassung dieser Richtlinie vorzunehmen.

(2) Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 94/45/EG hat die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung der genannten Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl überprüft, um erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

(3) Nach Anhörungen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer Ebene hat die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat am 4. April 2000 einen Bericht über den Stand der Anwendung der Richtlinie 94/45/EG vorgelegt.

(4) Gemäß Artikel 138 Absatz 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(5) Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist, und hat gemäß Artikel 138 Absatz 3 des Vertrags die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags angehört.

(6) Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner die Kommission nicht von ihrer gemeinsamen Absicht in Kenntnis gesetzt, das in Artikel 138 Absatz 4 des Vertrags vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluss einer Vereinbarung führen könnte.

- (7) Es bedarf einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen, die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen und gleichzeitig die Fortdauer geltender Vereinbarungen zu ermöglichen, die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie 94/45/EG festgestellten Probleme zu lösen und die sich aus bestimmten Bestimmungen oder dem Fehlen von Bestimmungen ergebende Rechtsunsicherheit zu beseitigen sowie eine bessere Abstimmung der gemeinschaftlichen Rechtsinstrumente im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- (8) Gemäß Artikel 136 des Vertrags haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.
- (9) Diese Richtlinie ist Teil des gemeinschaftlichen Rahmens, der darauf abzielt, die Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen. Dieser Rahmen sollte die Belastung der Unternehmen oder Betriebe auf ein Mindestmaß begrenzen, zugleich aber auch die wirksame Ausübung der eingeräumten Rechte gewährleisten.
- (10) Im Rahmen des Funktionierens des Binnenmarkts findet ein Prozess der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint Ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.
- (11) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.
- (12) Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und angehört werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.
- (13) Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.
- (14) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen so festgelegt und angewendet werden, dass die Wirksamkeit der Bestimmungen dieser Richtlinie gewährleistet wird. Hierzu sollte der Europäische Betriebsrat durch seine Unterrichtung und Anhörung die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf. Nur ein Dialog auf der Ebene der Festlegung der Leitlinien und eine wirksame Beteiligung der Arbeitnehmervertreter können es ermöglichen, den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen.
- (15) Für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter muss die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene gewährleistet sein. Hierzu müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Vertretungsorganen abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken.
- (16) Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten 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 von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.
- (17) Es ist eine Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" erforderlich, die sich, unbeschadet der Definitionen der Begriffe "Unternehmensgruppe" und "beherrschender Einfluss" in anderen Rechtsakten, ausschließlich auf diese Richtlinie bezieht.
- (18) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind, müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Fall einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.
- (19) Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats oder anderer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einvernehmlich dergestalt fest, dass diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen.
- (20) Nach dem Grundsatz der Subsidiarität obliegt es den Mitgliedstaaten, die Arbeitnehmervertreter zu bestimmen und insbesondere — falls sie dies für angemessen halten — eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien vorzusehen.
- (21) Es bedarf einer Klärung der Begriffe "Unterrichtung" und "Anhörung" der Arbeitnehmer im Einklang mit den Definitionen in den jüngsten einschlägigen Richtlinien und den im einzelstaatlichen Rahmen geltenden Definitionen mit der Zielsetzung, die Wirksamkeit des Dialogs auf länderübergreifender Ebene zu verbessern, eine geeignete Abstimmung zwischen der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene des Dialogs zu ermöglichen und die erforderliche Rechtssicherheit bei der Anwendung dieser Richtlinie zu gewährleisten.
- (22) Bei der Definition des Begriffs "Unterrichtung" ist dem Ziel Rechnung zu tragen, dass eine angemessene Prüfung durch die Arbeitnehmervertreter möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind, ohne den Entscheidungsprozess in den Unternehmen zu verlangsamen.
- (23) Bei der Definition des Begriffs "Anhörung" muss dem Ziel Rechnung getragen werden, dass die Abgabe einer der

Entscheidungsfindung dienlichen Stellungnahme möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind.

(24) In Unternehmen oder herrschenden Unternehmen im Fall einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, sind die in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von dem gegebenenfalls benannten Vertreter des Unternehmens in der Gemeinschaft oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern in der Gemeinschaft durchzuführen.

(25) Die Verantwortung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe bei der Übermittlung der zur Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen ist derart festzulegen, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, festzustellen, ob das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, in dem bzw. in der sie beschäftigt sind, gemeinschaftsweit operiert, und die zur Abfassung eines Antrags auf Aufnahme von Verhandlungen nötigen Kontakte zu knüpfen.

(26) Das besondere Verhandlungsgremium muss die Arbeitnehmer der verschiedenen Mitgliedstaaten in ausgewogener Weise repräsentieren. Die Arbeitnehmervertreter müssen die Möglichkeit haben, sich abzustimmen, um ihre Positionen im Hinblick auf die Verhandlung mit der zentralen Leitung festzulegen.

(27) Die Rolle, die anerkannte Gewerkschaftsorganisationen bei der Aus- oder Neuverhandlung der konstitutiven Vereinbarungen Europäischer Betriebsräte wahrnehmen können, ist anzuerkennen, damit Arbeitnehmervertreter, die einen entsprechenden Wunsch äußern, Unterstützung erhalten. Um es ihnen zu ermöglichen, die Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte zu verfolgen, und um bewährte Verfahren zu fördern, sind kompetente Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände, die als europäische Sozialpartner anerkannt sind, über die Aufnahme von Verhandlungen zu unterrichten. Anerkannte kompetente europäische Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände sind die Organisationen der Sozialpartner, die von der Kommission gemäß Artikel 138 des Vertrags konsultiert werden. Die Liste dieser Organisationen wird von der Kommission aktualisiert und veröffentlicht.

(28) Die Vereinbarungen über die Einrichtung und Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte müssen die Modalitäten für ihre Änderung, Kündigung oder gegebenenfalls Neuverhandlung enthalten, insbesondere für den Fall einer Änderung des Umfangs oder der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.

(29) In diesen Vereinbarungen müssen die Modalitäten für die Abstimmung der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt werden, angepasst an die besonderen Gegebenheiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Bei der Festlegung dieser Modalitäten müssen die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden, vor allem was die Antizipierung und Bewältigung des Wandels anbelangt.

(30) Diese Vereinbarungen müssen gegebenenfalls die Einsetzung und die Arbeit eines engeren Ausschusses vorsehen, damit eine Koordinierung und eine höhere Effizienz der regelmäßigen Arbeit des Europäischen Betriebsrats sowie eine schnellstmögliche Unterrichtung und Anhörung im Falle außergewöhnlicher Umstände ermöglicht wird.

(31) Die Arbeitnehmervertreter können entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, oder die Sozialpartner können andere Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.

(32) Es sollten subsidiäre Vorschriften vorgesehen werden, die auf Beschluss der Parteien oder in dem Fall, dass die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt oder bei den Verhandlungen kein Einvernehmen erzielt wird, Anwendung finden.

(33) Um ihrer Rolle in vollem Umfang gerecht zu werden und den Nutzen des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen, müssen die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen und die Möglichkeit haben, die von ihnen benötigten Schulungen zu erhalten.

(34) Es sollte vorgesehen werden, dass die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt werden.

(35) Werden die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten, so müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen.

(36) Gemäß den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts sollten im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen administrative oder rechtliche Verfahren sowie Sanktionen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind, angewandt werden.

(37) Aus Gründen der Effizienz, der Kohärenz und der Rechtssicherheit bedarf es einer Abstimmung zwischen den Richtlinien und den im Gemeinschaftsrecht und im einzelstaatlichen Recht und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten festgelegten Ebenen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Hierbei muss der Aushandlung dieser Abstimmungsmodalitäten innerhalb jedes Unternehmens oder jeder Unternehmensgruppe Priorität eingeräumt werden. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung und sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, so muss der Prozess gleichzeitig auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene so durchgeführt werden, dass die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden. Die Abgabe einer Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats sollte die Befugnis der zentralen Leitung, die erforderlichen Anhörungen innerhalb der im einzelstaatlichen Recht und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehenen Fristen vorzunehmen, unberührt lassen. Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten müssen gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird; dies darf jedoch keine Absenkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes bewirken.

(38) Unberührt lassen sollte diese Richtlinie die Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft [4], die spezifischen Verfahren nach Artikel 2 der Richtlinie

98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen [5] sowie Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen [6].

(39) Es sollten besondere Bestimmungen für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorgesehen werden, in denen am 22. September 1996 eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung über eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bestand.

(40) Ändert sich die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe wesentlich, beispielsweise durch eine Fusion, eine Übernahme oder eine Spaltung, so bedarf es einer Anpassung des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte. Diese Anpassung muss vorrangig nach den Bestimmungen der geltenden Vereinbarung erfolgen, falls diese Bestimmungen die erforderliche Anpassung gestatten. Ist dies nicht der Fall und wird ein entsprechender Antrag gestellt, so werden Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufgenommen, an denen die Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte zu beteiligen sind. Um die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der häufig entscheidenden Phase der Strukturänderung zu ermöglichen, müssen der bestehende Europäische Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte in die Lage versetzt werden, ihre Tätigkeit, unter Umständen in entsprechend angepasster Art und Weise, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fortzusetzen. Mit Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung müssen die zuvor eingerichteten Betriebsräte aufgelöst und die Vereinbarungen über ihre Einrichtung, unabhängig von den darin enthaltenen Bestimmungen über ihre Geltungsdauer oder Kündigung, beendet werden.

(41) Findet diese Anpassungsklausel keine Anwendung, so sollten die geltenden Vereinbarungen weiter in Kraft bleiben können, um deren obligatorische Neuverhandlung zu vermeiden, wenn sie unnötig wäre. Es sollte vorgesehen werden, dass auf vor dem 22. September 1996 gemäß Artikel 13 Absatz 1 der Richtlinie 94/45/EG oder gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 97/74/EG [7] geschlossene Vereinbarungen während ihrer Geltungsdauer Verpflichtungen, die sich aus der vorliegenden Richtlinie ergeben, weiterhin keine Anwendung finden. Ferner begründet die vorliegende Richtlinie keine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung von Vereinbarungen, die gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG zwischen dem 22. September 1996 und dem 5. Juni 2011 geschlossen wurden.

(42) Unbeschadet des Rechts der Parteien, anders lautende Vereinbarungen zu treffen, ist ein Europäischer Betriebsrat, der in Ermangelung einer Vereinbarung zwischen den Parteien zur Erreichung des Ziels dieser Richtlinie eingesetzt wird, in Bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören, damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten abschätzen kann. Hierzu sollte das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen verpflichtet sein, den Arbeitnehmervertretern allgemeine Informationen, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, sowie Informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, mitzuteilen. Der Europäische Betriebsrat muss am Ende der Sitzung eine Stellungnahme abgeben können.

(43) Bevor bestimmte Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.

(44) Der Inhalt der subsidiären Rechtsvorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung anzuwenden sind und in den Verhandlungen als Auffangregelungen dienen, muss geklärt und an die Entwicklung der Anforderungen und Verfahren im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung angepasst werden. Eine Unterscheidung sollte vorgenommen werden zwischen den Bereichen, in denen eine Unterrichtung obligatorisch ist, und den Bereichen, in denen der Europäische Betriebsrat auch angehört werden muss, was das Recht einschließt, eine Antwort mit Begründung auf eine abgegebene Stellungnahme zu erhalten. Damit der engere Ausschuss die erforderliche Koordinierungsrolle wahrnehmen und im Falle außergewöhnlicher Umstände effizient handeln kann, muss dieser Ausschuss bis zu fünf Mitglieder umfassen und regelmäßig beraten können.

(45) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Verbesserung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

(46) Diese Richtlinie achtet die Grundrechte und wahrt insbesondere die Grundsätze, die mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden. Vor allem soll diese Richtlinie gewährleisten, dass das Recht der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung auf den angemessenen Ebenen in vollem Umfang Beachtung findet, und zwar in den Fällen und unter den Gegebenheiten, die im Gemeinschaftsrecht sowie in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Verfahren vorgesehen sind (Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

(47) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht sollte nur jene Bestimmungen betreffen, die im Vergleich zu den bisherigen Richtlinien inhaltlich geändert wurden. Die Verpflichtung zur Umsetzung der inhaltlich unveränderten Bestimmungen ergibt sich aus den bisherigen Richtlinien.

(48) Gemäß Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung [8] sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Tabellen aufzustellen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen.

(49) Diese Richtlinie sollte die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richtlinien in innerstaatliches Recht und für die Anwendung dieser Richtlinien unberührt lassen —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zielsetzung

(1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Hierzu wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen. Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird.

(3) Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgt auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene. Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie auf länderübergreifende Angelegenheiten.

(4) Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, 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.

(5) Ungeachtet des Absatzes 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfasst, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a oder c sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, dass in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.

(6) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Absatz 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

(7) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

Artikel 2

Definitionen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen" ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

b) "Unternehmensgruppe" eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe" eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,

- sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten,

und

- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

d) "Arbeitnehmersvertreter" die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;

e) "zentrale Leitung" die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

f) "Unterrichtung" die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmersvertreter, 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 Arbeitnehmersvertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten;

g) "Anhörung" die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmersvertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmersvertretern 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;

h) "Europäischer Betriebsrat" einen Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Absatz 2 oder den Bestimmungen des Anhangs I zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;

i) "besonderes Verhandlungsgremium" das gemäß Artikel 5 Absatz 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Leitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Absatz 2 auszuhandeln.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten

Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

Artikel 3

Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt

oder

b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt

oder

c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

(3) Für die Anwendung von Absatz 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Ungeachtet der Absätze 1 und 2 ist ein Unternehmen kein "herrschendes Unternehmen" in Bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a oder c der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen [9] handelt.

(5) Ein beherrschender Einfluss gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

(6) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.

(7) Ergibt sich im Fall einer Normenkollision bei der Anwendung von Absatz 2, dass zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Absatz 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Absatz 2 Buchstabe c genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, dass ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

TEIL II

EINRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

Artikel 4

Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

(1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit jeweils nach Maßgabe des Artikels 1 Absatz 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung geschaffen werden kann.

(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls zu benennender Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen Vertreters ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

(3) Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Absatz 2 Unterabsatz 2 als zentrale Leitung.

(4) Jede Leitung eines zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sowie die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung im Sinne des Absatzes 2 Unterabsatz 2 des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist dafür verantwortlich, die für die Aufnahme von Verhandlungen gemäß Artikel 5 erforderlichen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, weiterzuleiten, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c erwähnten Beschäftigtenzahl.

Artikel 5

Besonderes Verhandlungsgremium

(1) Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei

verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zwecke wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Arbeitnehmer der Unternehmen und/oder Betriebe, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Unterabsatz 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

b) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

c) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Beginn der Verhandlungen werden der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mitgeteilt.

(3) Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

(4) Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung ist das besondere Verhandlungsgremium berechtigt, zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung dabei zugegen sind, und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen.

Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, zu denen Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören können, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen.

(5) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Absatz 4 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluss wird das Verfahren zum Abschluss der in Artikel 6 genannten Vereinbarung beendet. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, finden die Bestimmungen des Anhangs I keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluss gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen eine kürzere Frist fest.

(6) Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Artikel 6

Inhalt der Vereinbarung

(1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium Folgendes festgelegt:

a) die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;

b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer;

c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Absatz 3;

d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;

e) gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses;

f) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;

g) das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der

Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.

(3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluss fassen, dass anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

(4) Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs I nicht für diese Vereinbarungen.

(5) Für den Abschluss der Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

Artikel 7

Subsidiäre Vorschriften

(1) Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen

oder

- wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 verweigert

oder

- wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande kommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss nach Artikel 5 Absatz 5 gefasst hat.

(2) Die subsidiären Vorschriften nach Absatz 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den in Anhang I niedergelegten Bestimmungen genügen.

TEIL III

SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Artikel 8

Vertrauliche Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Personen und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten.

Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(3) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung der in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.

Artikel 9

Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen.

Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Artikel 10

Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um

kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.

(2) Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

(3) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Absatz 3 sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

(4) In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.

Artikel 11

Einhaltung der Richtlinie

(1) Jeder Mitgliedstaat gewährleistet, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie gewährleisten insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(3) Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese — ebenfalls nach Artikel 8 — nicht weiterleitet.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

Artikel 12

Zusammenhang mit anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen

(1) Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche sowie die Grundsätze des Artikels 1 Absatz 3 beachtet werden.

(2) Die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen werden in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 festgelegt. Diese Vereinbarung steht den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht entgegen.

(3) Sind solche Modalitäten nicht durch Vereinbarung festgelegt, sehen die Mitgliedstaaten vor, dass der Prozess der Unterrichtung und Anhörung sowohl im Europäischen Betriebsrat als auch in den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer stattfindet, wenn Entscheidungen geplant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können.

(4) Diese Richtlinie lässt die in der Richtlinie 2002/14/EG vorgesehenen Unterrichts- und Anhörungsverfahren sowie die in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG vorgesehenen spezifischen Verfahren unberührt.

(5) Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden.

Artikel 13

Anpassung

Ändert sich die Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe wesentlich und fehlen entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen oder bestehen Konflikte zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen, so nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten die Verhandlungen gemäß Artikel 5 auf.

Mindestens drei Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats oder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrats gehören — neben den gemäß Artikel 5 Absatz 2 gewählten oder bestellten Mitgliedern — dem besonderen Verhandlungsgremium an.

Während der Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat oder die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend den in einer Vereinbarung zwischen diesem/diesen und der zentralen Leitung festgelegten etwaigen Absprachen.

Artikel 14

Geltende Vereinbarungen

(1) Unbeschadet des Artikels 13 gelten die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen, in denen entweder

a) eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung oder Vereinbarungen, in der bzw. in denen eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist, gemäß Artikel 13 Absatz 1 der Richtlinie 94/45/EG oder Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 97/74/EG abgeschlossen wurde bzw. wurden oder solche Vereinbarungen wegen Veränderungen in der Struktur der Unternehmen oder Unternehmensgruppen angepasst wurden;

oder

b) eine gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG abgeschlossene Vereinbarung zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet wird.

Das einzelstaatliche Recht, das zum Zeitpunkt der Unterzeichnung oder der Überarbeitung der Vereinbarung gilt, gilt weiterhin für die in Unterabsatz 1 Buchstabe b genannten Unternehmen oder Unternehmensgruppen.

(2) Laufen die in Absatz 1 genannten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden oder zu überarbeiten. Ist dies nicht der Fall, so findet diese Richtlinie Anwendung.

Artikel 15

Bericht

Bis spätestens 5. Juni 2016 erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

Artikel 16

Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um den Bestimmungen von Artikel 1 Absätze 2, 3 und 4, Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g, Artikel 3 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 4, Artikel 5 Absatz 2 Buchstaben b und c, Artikel 5 Absatz 4, Artikel 6 Absatz 2 Buchstaben b, c, e und g und der Artikel 10, 12, 13 und 14 sowie des Anhangs I Nummer 1 Buchstaben a, c und d und Nummern 2 und 3 spätestens am 5. Juni 2011 nachzukommen, bzw. vergewissern sich, dass die Sozialpartner zu diesem Datum die notwendigen Vorschriften durch Vereinbarungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, um jederzeit in der Lage zu sein, die dieser Richtlinie entsprechenden Ergebnisse zu gewährleisten.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. In diese Vorschriften fügen sie die Erklärung ein, dass Bezugnahmen in den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die durch die vorliegende Richtlinie geänderte Richtlinie als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie gelten. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme und legen die Formulierung der Erklärung fest.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 17

Aufhebung

Die Richtlinie 94/45/EG, in der Fassung der in Anhang II Teil A aufgeführten Richtlinien, wird unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richtlinien in innerstaatliches Recht mit Wirkung vom 6. Juni 2011 aufgehoben.

Verweisungen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Verweisungen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle in Anhang III zu lesen.

Artikel 18

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

Artikel 1 Absätze 1, 5, 6 und 7, Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a bis e, h und i, Artikel 2 Absatz 2, Artikel 3 Absätze 1, 2, 3, 5, 6 und 7, Artikel 4 Absätze 1, 2 und 3, Artikel 5 Absätze 1, 3, 5 und 6, Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a, Artikel 6 Absatz 1, Artikel 6 Absatz 2 Buchstaben a, d und f, Artikel 6 Absätze 3, 4 und 5 und die Artikel 7, 8, 9 und 11 sowie Anhang I Nummer 1 Buchstaben b, e und f und Nummern 4, 5 und 6 sind ab dem 6. Juni 2011 anwendbar.

Artikel 19

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am 6. Mai 2009.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

H.-G. Pöttering

Im Namen des Rates

Der Präsident

J. Kohout

[1] Stellungnahme vom 4. Dezember 2008 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

[2] Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 16. Dezember 2008 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 17. Dezember 2008.

[3] ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

[4] ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

[5] ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

[6] ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

[7] Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf das Vereinigte Königreich (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22).

[8] ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

[9] ABl. L 24 vom 29.1.2004, S. 1.

ANLAGE I

SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN

(nach Artikel 7)

(1) Um das in Artikel 1 Absatz 1 festgelegte Ziel zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Absatz 1 vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:

a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats werden gemäß Artikel 1 Absatz 3 festgelegt.

Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

c) Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

d) Um die Koordination seiner Aktivitäten sicherzustellen, wählt der Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens fünf Mitgliedern, für den Bedingungen gelten müssen, die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen.

Er gibt sich eine Geschäftsordnung.

e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.

f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluss gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff "besonderes Verhandlungsgremium" durch den Begriff "Europäischer Betriebsrat" ersetzt wird.

(2) Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe

zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(3) Treten außergewöhnliche Umstände ein oder werden Entscheidungen getroffen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um unterrichtet und angehört zu werden.

Im Falle einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung lässt die Rechte der zentralen Leitung unberührt.

Die unter den genannten Umständen vorgesehene Unterrichtung und Anhörung erfolgt unbeschadet der Bestimmungen des Artikels 1 Absatz 2 und des Artikels 8.

(4) Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Absatz 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

(5) Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(6) Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Leitung stattet die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

ANLAGE II

<p>TEIL A Aufgehobene Richtlinie mit ihren nachfolgenden Änderungen (gemäß Artikel 17)</p> <p>Richtlinie 94/45/EG des Rates (ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64). Richtlinie 97/74/EG des Rates (ABl. L 10 vom 16.1.1998, S. 22). Richtlinie 2006/109/EG des Rates (ABl. L 363 vom 20.12.2006, S. 416).</p>	<p>TEIL B Fristen für die Umsetzung in innerstaatliches Recht (gemäß Artikel 17)</p> <p>Richtlinie Frist für die Umsetzung 94/45/EG 22.9.1996 97/74/EG 15.12.1999 2006/109/EG 1.1.2007 </p>
--	--

ANLAGE III

<p>Entsprechungstabelle Richtlinie 94/45/EG Vorliegende Richtlinie </p>	<p>Entsprechungstabelle Richtlinie 94/45/EG Vorliegende Richtlinie </p>
<p>Artikel 1 Absatz 1 Artikel 1 Absatz 1 Artikel 1 Absatz 2 Artikel 1 Absatz 2 Satz 1 — Artikel 1 Absatz 2 Satz 2 — Artikel 1 Absätze 3 und 4 Artikel 1 Absatz 3 Artikel 1 Absatz 5 Artikel 1 Absatz 4 Artikel 1 Absatz 6 Artikel 1 Absatz 5 Artikel 1 Absatz 7 Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a bis e Artikel 2 Absatz 1</p>	<p>Buchstaben a bis e — Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe f Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe f Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe g Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben g und h Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben h und i Artikel 2 Absatz 2 Artikel 2 Absatz 2 Artikel 3 Artikel 3 Artikel 4 Absätze 1, 2 und 3 Artikel 4 Absätze 1, 2 und 3 </p>

Artikel 11 Absatz 2 Artikel 4 Absatz 4	
Artikel 5 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe a Artikel 5 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe a	Nummer 1 Buchstabe c (teilweise) und Nummer 1 Buchstabe d Nummer 1 Buchstabe c
Artikel 5 Absatz 2 Buchstaben b und c Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b	Nummer 1 Buchstabe c (teilweise) Nummer 1 Buchstabe d Nummer 1 Buchstabe e Nummer 1 Buchstabe e
Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe d Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe c Artikel 5 Absatz 3 Artikel 5 Absatz 3	Nummer 1 Buchstabe f Nummer 1 Buchstabe f Nummer 2 Absatz 1 Nummer 2
Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 1 Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 1	Nummer 3 Nummer 3
— Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 2	Nummer 4 Nummer 4
— Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 2 Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 3	Nummer 5 —
Artikel 5 Absätze 5 und 6 Artikel 5 Absätze 5 und 6	Nummer 6 Nummer 5
Artikel 6 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe a Artikel 6 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe a	Nummer 7 Nummer 6
Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b	— Anhänge II und III
Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe c Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe c	
Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe d Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe d	
— Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe e	
Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe e Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe f	
Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe f Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe g	
Artikel 6 Absätze 3, 4 und 5 Artikel 6 Absätze 3, 4 and 5	
Artikel 7 Artikel 7	
Artikel 8 Artikel 8	
Artikel 9 Artikel 9	
— Artikel 10 Absätze 1 und 2	
Artikel 10 Artikel 10 Absatz 3	
— Artikel 10 Absatz 4	
Artikel 11 Absatz 1 Artikel 11 Absatz 1	
Artikel 11 Absatz 2 Artikel 4 Absatz 4	
Artikel 11 Absatz 3 Artikel 11 Absatz 2	
Artikel 11 Absatz 4 Artikel 11 Absatz 3	
Artikel 12 Absätze 1 und 2 —	
— Artikel 12 Absätze 1 bis 5	
— Artikel 13	
Artikel 13 Absatz 1 Artikel 14 Absatz 1	
Artikel 13 Absatz 2 Artikel 14 Absatz 2	
— Artikel 15	
Artikel 14 Artikel 16	
— Artikel 17	
— Artikel 18	
— Artikel 16 Artikel 19	
ANHANG ANHANG I	
Nummer 1 Eingangsteil Nummer 1 Eingangsteil	
Nummer 1 Buchstabe a (teilweise) und Nummer 2 Absatz 2 (teilweise) Nummer 1 Buchstabe a (teilweise)	
— Nummer 1 Buchstabe b Nummer 1 Buchstabe b	

TEXTE SIND AUF DER INTERNETSEITE DER SDA EINSEHBAR

Die Vorträge der Redner - Claudio Sottile – *Buzzi – Unichem*; Michael Stein – *EBR Deutsche Bank*; Vera Glassner und Béla Galgóczy – *Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI)*; Evelyne Pichot – *Europäische Kommission*; Filip Dorssemont – *UCL - FNRS* und Jan Cremers - *Fraktion PES* –, **die im Rahmen der Konferenz zur “Neufassung der EBR-Richtlinie” gehalten wurden, stehen auf der Internetseite der SDA zum Download bereit. Neben der Version in englischer Sprache kann der vorliegende Bereich auch in den Sprachen Französisch, Deutsch, Polnisch und Tschechisch auf der Internetseite der SDA heruntergeladen werden: (www.sda-asbl.org)**