

Kurz-Info zur Verabschiedung der Neufassung der Betriebsräterichtlinie durch die Abstimmung des Europäischen Parlaments am 16.12.08 und ihre zustimmende Kenntnisnahme durch den Rat der Beschäftigungs- und Sozialminister am 17.12.08

Nach langem, zähem Ringen (vgl. Vorgeschichte in *Arbeitsrecht im Betrieb*, Heft 10/2008, S. 499ff.) ist die neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte noch vor Jahresende unter französischer Ratspräsidentschaft verabschiedet worden! Die seit 1999 als Revision ausstehende und in den dazwischen liegenden 10 Jahren hart umkämpfte Neufassung der Euro-Betriebsräte-Richtlinie wurde in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments am 16. Dezember 2008 mit 411 Ja- gegen 44 Neinstimmen bei 181 Enthaltungen angenommen. Diese unerwartet hohe Zustimmung kam auf Initiative der europäischen Sozialdemokraten und Grünen - mit zusätzlichen Stimmen aus der konservativen EVP-Fraktion - zustande.

Zuvor konnte zwischen Parlaments- und Ratsvertretern unter Beteiligung der EU-Kommission in sogenannten „Trilog-Gesprächen“ ein Kompromiss gefunden werden. Da die Repräsentanten des Rates („Coreper“ = Botschafter der Mitgliedsstaaten) dieser Verständigung zugestimmt hatten, brauchte der Rat der Beschäftigungs- und Sozialminister in seiner Sitzung am 17.12.08 die Parlamentszustimmung nur noch zur Kenntnis nehmen.

Innerhalb von zwei Jahren müssen die Mitgliedstaaten die neue Richtlinie nun in nationales Recht umsetzen. Der angenommene Text berücksichtigt die gemeinsame Erklärung und die darin enthaltenen Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) und der europäischen Arbeitsgeberverbände, die diese am 29. August 2008 veröffentlicht hatten.

Die vorläufige Ausgabe der Entschließung, des konsolidierten Textes und der Anlagen zur neugefassten Euro-Betriebsräterichtlinie kann unter folgendem **Link** heruntergeladen werden:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0602&language=DE&ring=A6-2008-0454#title2>

Zu Inhalt und Bedeutung der Neufassung:

Die **Informations- und Konsultationsansprüche** der Europäischen Betriebsräte wurden **erweitert**. Die durch den Arbeitgeber übermittelte Information muss es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, "die möglichen Auswirkungen eingehend zu prüfen" und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des betreffenden gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten. Die Richtlinie schreibt darüber hinaus fest, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats "über die **erforderlichen Mittel** verfügen, **um die Rechte anzuwenden, die sich aus dieser Richtlinie ergeben**, und um die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe kollektiv zu vertreten". Sie haben außerdem – ohne Lohn- bzw. Gehalts- einbußen – **Anspruch auf Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**. Von besonderer Bedeutung für die etwa 820 Europäischen Betriebsräte, die 14,5 Millionen Arbeitnehmer vertreten, ist auch die Möglichkeit einer **Anpassung von „Alt-Vereinbarungen“**, soweit die hierfür erforderlichen Voraussetzungen, etwa aufgrund erfolgter Umstrukturierung, vorliegen.

In einem neuen Erwägungsgrund wurde schließlich verankert, dass „**wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen** in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts sowie Verwaltungs- und Rechtsverfahren abhängig von der Schwere des Verstoßes in Fällen der Verletzung von Richtlinienverpflichtungen **anwendbar** sein sollen.“ Bislang hatten die Mitgliedsstaaten bei der Richtlinienumsetzung lediglich „angemessene“ Maßnahmen vorzusehen für Fälle, in denen die Befolgung der Richtlinienverpflichtungen unterlassen wurde. Dies führte häufig zu „Portokassen-Sanktionen“.

Zur Feststellung des **länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit** muss sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen: "Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen wichtig sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen", so der Richtlinienentwurf.

Die ursprünglich **vorgesehene Mandats-Schwelle von 50 Arbeitnehmer/innen** sowohl bei der Einrichtung von besonderen Gremien für die Errichtung von EBR auf dem Verhandlungswege (BVG), als auch bei einer Errichtung von EBR kraft gesetzlicher Auffangbestimmungen wurde **gestrichen**. Diese – auf Wunsch der Arbeitgeber von der EU-Kommission vorgesehene - Vertretungsschwelle sei "diskriminierend" gegenüber kleineren Mitgliedstaaten, die Schwierigkeiten haben würden, diese Schwelle zu erreichen, so die Begründung des Europäischen Parlaments.

Ralf-Peter Hayen
Referatsleiter Betriebliche Mitbestimmung / Euro-BR
Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik